



## Trabajo Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Percepción de la paternidad en el área de Sabiñanigo. Análisis y estudio sobre los permisos de paternidad y parentales.

Autora.  
Sara Périz Ruiz de Eguilaz.

Directora.  
Prof. Ana Lucía Hernández Cordero.

Codirector.  
Prof. Alessandro Gentile.

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

2015



## **Agradecimientos.**

En primer lugar me gustaría agradecer a mis tutores/directores: Ana Lucía Hernández Cordero y Alessandro Gentile, por su entusiasmo e implicación con el tema de investigación. Me gustaría agradecer a Ana Lucía Hernández Cordero por su dedicación y compromiso, así como por todas las reuniones y discusiones sobre el tema, sin su apoyo, aportaciones y conocimientos no hubiera sido posible un estudio tan completo como el obtenido. Asimismo, agradecer a Alessandro Gentile sus comentarios y sugerencias, así como su colaboración en la investigación.

Me gustaría también agradecer la colaboración de los padres participantes en la investigación, que dedicaron parte de su tiempo para ayudarme de manera desinteresada. Sin la información recabada durante las entrevistas no hubiera sido posible la realización y desarrollo del estudio.

Por último, quiero agradecer el apoyo que mi familia y amigos me han dado, y en todas las ocasiones en las que han intentado ayudarme, pese a no comprender del todo, en ocasiones, el objeto de estudio.

*“Un hombre por la igualdad es aquel que ha iniciado un proceso de replanteamiento de la relación con sus hijos e hijas. Ya no acepta continuar con un papel secundario e intenta que la relación sea más completa, aprendiendo a implicarse directamente con ellos y ellas. En definitiva, su objetivo es construir una sociedad en igualdad en la que se haya conseguido superar los roles de género y, para ello, entiende que primero ha de cambiar él.”*

**Asociación de Hombres por la Igualdad de Género**

**(AHIGE)**



# ÍNDICE.

1.- Introducción .....	7
1.1.- Justificación .....	8
2.- Marco teórico.....	10
2.1.- La familia como marco de desigualdades en los cuidados. ....	10
2.1.1.- La construcción social de la Paternidad. ....	14
2.2.- El Estado de Bienestar mediterráneo. ....	17
2.3.- Conciliación y permisos de paternidad.....	19
2.3.1.- La igualdad y la conciliación. ....	19
2.3.2.- El permiso de paternidad como medida de conciliación en España. ....	21
2.3.3.- Marco legislativo.....	24
3.- Planteamiento y diseño de la investigación. ....	29
3.1.- Objetivos y participantes de la investigación. ....	29
3.2.- Metodología.....	30
3.2.1.- Técnicas de investigación.....	31
4.- Sabiñánigo: contexto social, económico y cultural. ....	33
4.1.- Evolución histórica y demográfica de Sabiñánigo. ....	36
4.2.- Educación y cultura. ....	38
4.3.- Marco laboral. Polígonos industriales y fábricas.....	39
5.- Análisis de las entrevistas. “Estar con mis hijas es de lo más bonito que tengo”. ....	40
5.1.- Perfil. ....	40
5.2.- Organización de los cuidados infantiles. ....	42
5.2.1.- “Ayudé con los niños e hice tareas del hogar para que mi mujer descansase”. Permisos de paternidad: ¿son suficientes 15 días? .....	42
5.2.2.- “Quiero seguir con la reducción de jornada”. Crianza y cuidado infantil: la presencia del padre es necesaria más de dos semanas. ....	45

5.2.3.- “Ser un buen padre creo que tiene que venir más desde el lado afectivo”. Vivencias de la paternidad.....	49
5.2.4.- “Lo económico no viene de la mano con ser buen padre”. Reflexiones.....	53
5.3.- “Conciliación tendría que haber durante toda la vida”. Propuestas de mejora desde el punto de vista de los padres. ....	55
6.- Conclusiones.....	61
7.- Bibliografía.....	64
8.- Normativa.....	68
9.- Anexos. ....	70
Guión de la entrevista. ....	70

## **1.- INTRODUCCIÓN.**

Durante los primeros años de debate sobre la conciliación entre la vida familiar y la laboral se mantuvo la idea de que se trataba de un problema de las madres que trabajan. Por ello mismo las medidas implementadas buscaban principalmente que éstas pudieran compaginar su vida laboral con la crianza de los hijos y el mantenimiento del hogar, sin incluir a los hombres en la realización de estas tareas. En la actualidad, este pensamiento ha cambiado para reconocer que tanto hombres como mujeres son sujetos de intervención de políticas de conciliación, en ese sentido se han ido implementando medidas que favorecen la igualdad para ambos sexos. En España contamos con la Ley 39/1999, del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con la Ley 39/2006, del 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que buscan dotar de herramientas legislativas para conseguir esa igualdad de género.

Las políticas socio-laborales de conciliación de la vida familiar y laboral se proponen como objetivo aportar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro del ámbito laboral. Es decir, pretenden que tanto las mujeres como los hombres puedan hacer compatibles diferentes facetas de su vida, como la familia, el empleo y el tiempo personal. Por lo tanto, éstas apuestan por una sociedad que se base en la calidad de las personas, con igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres, con el fin de progresar profesionalmente, desarrollarse en todos los ámbitos de su vida, atendiendo las responsabilidades familiares en igualdad. Sin embargo, algunos autores como María Pazos (2013), exponen que algunas de las medidas puestas en marcha en el marco de las políticas de conciliación que se desarrollan en España no alcanzan el objetivo de equidad en la sociedad porque se construyen desde un sesgo de género.

En los últimos años, la gran mayoría de estudios referentes a la conciliación de la vida familiar y laboral han estado centrados en las mujeres y en la maternidad (Tobío 2001, 2005, 2006; Instituto de la Mujer 2008), es decir que hasta ahora son pocos los estudios realizados sobre los padres, su experiencia de paternidad y sus percepciones sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, entre ellos destaca el estudio de Inés Alberdi y Pilar Escario (2007). Con todo esto es importante realizar un estudio sobre la experiencia de la paternidad, sus percepciones sobre la conciliación de la vida familiar y laboral y conocer así su opinión desde sus propias vivencias.

El tema central de estudio de mi Trabajo de Fin de Grado son los permisos de paternidad, en concreto me interesa recuperar las experiencias de hombres que viven y trabajan en Sabiñanigo (en la provincia de Huesca), que han sido padres en los últimos cinco años y que han utilizado los días de permiso de paternidad a los que tienen derecho, de esta manera pretendo acercarme a sus opiniones, vivencias y recuperar sus propuestas de cambio a las actuales medidas de conciliación.

La estructura de este trabajo consiste en primer lugar, en el marco teórico, donde explico y analizo lo que diferentes autores explican sobre los conceptos que son objeto de mi investigación, conceptos tales como paternidad, permiso de paternidad y medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral; seguidamente explico el diseño de mi investigación, definiendo los objetivos que pretendo lograr, así como la metodología seguida para el análisis de la investigación; en tercer lugar he situado el contexto geográfico del área donde he realizado la investigación para, en cuarto lugar, analizar la información recogida en las diferentes entrevistas realizadas. Por último, redacto unas conclusiones mediante el contraste de información entre las cuestiones teóricas y la información obtenida de las entrevistas realizadas.

### **1.1.- Justificación.**

Actualmente en España los permisos de paternidad y maternidad son muy diferentes, en el caso de los primeros consisten en 15 días, y en el caso de los segundos se dispone de 16 semanas, de las cuales 10 son transferibles, en su totalidad o parcialmente. Estos permisos están incluidos en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>1</sup>.

Las diferencias entre los permisos de paternidad y maternidad nos indican que en España las políticas de conciliación se están construyendo desde un sesgo de género que no fomenta la igualdad entre hombres y mujeres (Pazos, 2013). Además esas políticas responden a concepciones sociales sobre lo que tradicionalmente se entiende que debe ser una madre y un padre y en ese sentido, uno de mis puntos de partida es la revisión del concepto de paternidad que se construye en oposición al de maternidad (Alberdi y Escario, 2007).

---

<sup>1</sup> Los empleados públicos disponen de los mismos días que los empleados por cuenta ajena. Es en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público donde se regulan los mismos.

Para situarnos en la concepción de la paternidad actual debemos hacer un repaso de la evolución histórica de dicho concepto, en el que el entorno familiar y cultural influye de manera significativa. Tradicionalmente, la madre se ocupaba del cuidado del hogar, de realizar las tareas de limpieza y del cuidado de los hijos, mientras el padre se dedicaba a trabajar fuera del hogar a cambio de un salario. Este era el modelo sustentador masculino y esposa dependiente (Pazos, 2013) o la conocida división sexual del trabajo dentro del hogar familiar. El padre se hacía cargo de los hijos prácticamente a nivel de sustento económico, pero no tenía una relación socio-afectiva significativa con ellos, era la madre quien cuidaba y atendía a los menores. En ese sentido, se concebía la familia como un colectivo de personas conformado por un sustentador masculino que era el encargado de sostener económicamente a la familia y una esposa dependiente era la que se ocupaba del cuidado de la casa, de los hijos y de las personas de la tercera edad si era necesario.

El concepto de paternidad está en transformación pero las políticas públicas no se han transformado al mismo ritmo e intensidad, con lo cual mantienen en buena parte ese concepto de corte más tradicional. No obstante, en los últimos años se está registrando un incremento de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de los hombres, situación que se constata por el aumento por ejemplo de padres que se acogen a los permisos de paternidad. Según datos de la Seguridad Social en 2007 se registraron 173.161 padres que se acogieron a la prestación por paternidad, mientras que en 2014 fueron 176.308 los padres. No obstante el porcentaje con respecto a las madres (en 2014 176.308 hombres y 219.655 mujeres), es menor, por ello es necesario que pueda conocerse su opinión sobre estas medidas y poder realizar modificaciones que respondan a la situación social actual de las familias.

El hecho de que los permisos de maternidad sean más extensos que los de paternidad supone preguntarse cuál es el sentido de esta diferencia y si el permiso de paternidad está planteado para que los padres disfruten también de los hijos, como forma de apoyo a la madre o para ayudar en el hogar únicamente durante esos primeros días. En ese sentido, me intereso en analizar si los hombres están dispuestos a aceptar una vía más igualitaria en cuanto a las medidas de conciliación actuales con el fin de disfrutar más y con mejor calidad de su vida familiar, ya que son un pilar básico en la crianza de los hijos (Hearn, 2004).

## **2.- MARCO TEÓRICO.**

En el siguiente apartado voy a desarrollar los conceptos principales de mi investigación. En primer lugar voy a presentar la evolución y transformación que ha sufrido la familia y las consecuencias de la incorporación de la mujer al mercado laboral, para seguidamente estudiar la construcción social de la paternidad así como los diferentes tipos de paternidad que se reconocen en la actualidad. En segundo lugar, voy a encuadrar a España en su Estado de Bienestar, ya que es el marco desde el cual las instituciones construyen y elaboran las políticas sociales. El tercer apartado explica las medidas de conciliación existentes en general, y los permisos de paternidad en particular. Asimismo, se expondrá el marco legislativo bajo el que se regulan las diferentes políticas sociales referidas al cuidado de los hijos y la conciliación de la vida familiar y laboral.

### **2.1.- La familia como marco de desigualdades en los cuidados.**

Las estructuras sociales tradicionales y las políticas estatales han adoptado unas relaciones intrafamiliares en las que el hombre asumía el rol de autoridad como “*pater familias*”, cuya principal responsabilidad era proveer los medios de sustento, y donde la mujer cumplía funciones de reproducción y trabajo en el hogar no remunerado (Moreno, 2003).

En la actualidad, España está atravesando un proceso de transformación en las formaciones familiares, en las formas de relación y convivencia así como en las formas de pensar, representar y hablar de las familias. Estas transformaciones son principalmente debidas a factores demográficos, económicos, culturales, legales y tecnológicos (Rivas, 2006). Tradicionalmente, tanto en España como en la gran mayoría de países del sur de Europa ha prevalecido el modelo de familia que María Pazos (2013) define como sustentador masculino/esposa dependiente. Este modelo significa que es el hombre el que trabaja para sostener económicamente a la familia, y la mujer es la que se ocupa del cuidado de la casa y de los niños. En este modelo de familia no es una prioridad que el padre establezca una relación socio-afectiva con los hijos y sobre todo que se dedique a su cuidado.

Existen valores que se vinculan históricamente a la familia, como son el sentimiento de pertenencia a un grupo, la lealtad entre los que la conforman y la solidaridad inter-generacional, pues ponen los recursos en común (Alberdi, 1999). La familia representa un soporte para la satisfacción de los ciudadanos, no únicamente como un recurso complementario del Estado. En los países

mediterráneos, la familia ha permanecido como un ámbito sólido de micro-solidaridad (Moreno, 2003).

El proceso de transformación de la familia española inicia a partir de los años 60, y durante los años 80 se afianza, tanto en el nivel normativo, con cambio de leyes y con el proceso de adaptación a la democracia, como a nivel demográfico, cambiando las tendencias sobre los comportamientos reproductivos (Alberdi, 1999).

De los diferentes cambios que se dan en nuestra sociedad, existe uno muy llamativo e importante que es la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado (Alberdi, 1999). Un estudio sobre el significado de este hecho para las mujeres, puso de manifiesto que su incorporación al mercado laboral de trabajo busca alcanzar una autonomía social y una responsabilidad económica respecto de la familia (Tobío *et al.*, 1996).

Las mujeres han aumentado su participación en el mundo productivo, sin embargo sigue existiendo discriminación en el ámbito laboral (Alberdi, 1999). Las aspiraciones de las mujeres son iguales hoy en día a las de los hombres, es decir, quieren tener oportunidades laborales igualitarias, con opciones de promoción, y disponiendo de las mismas condiciones ambos sexos; a su vez las mujeres también quieren tener hijos y formar una familia y compartir su educación y crianza. Sin embargo en la sociedad española es difícil compatibilizar estas aspiraciones (Alberdi y Escario, 2007).

Los datos expuestos en la Tabla 1 que compara los salarios, el desempleo y los tipos de contratos entre hombres y mujeres en el año 2013<sup>2</sup> reflejan la desigualdad de la mujer en el ámbito laboral.

**TABLA 1.** Relación datos salario, paro y tipo de jornada entre hombres y mujeres en el año 2013.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<b>Salario</b>	22.697'86 €	25.675'17 €	19.514'58 €
<b>Jornada tiempo completo</b>	14.431'7 (miles de personas)	8.585'9 (miles de personas)	5.845'8 (miles de personas)
<b>Jornada tiempo parcial</b>	2.707'3 (miles de personas)	729'9 (miles de personas)	1.977'4 (miles de personas)
<b>Paro</b>	26.09%	25'6%	26,67%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

<sup>2</sup> La Encuesta Anual de Estructura Salarial se publica con dos años de demora, la publicada en 2015 es la referida a 2013, por lo que he empleado los datos de 2013 como referencia para este análisis.

La inserción de la mujer en la vida laboral reduce su dedicación en las tareas del hogar y cuidados familiares. El desarrollo económico del país y el aumento del nivel de vida de los hogares hacen que se eleven los niveles de consumo. Se puede acudir al mercado para obtener los servicios y bienes que anteriormente realizaba la mujer en el hogar, y se incorporan ayudas que reducen el tiempo del trabajo doméstico, por ejemplo comprar aparatos electrónicos para las tareas domésticas o contratar a personas externas a la familia que puedan hacerse cargo de los hijos mientras los padres trabajan (Alberdi y Escario, 2007). Pese a esto (la incorporación de la mujer al trabajo, y la reducción de las cargas del hogar y familiares en general), son las mujeres las que siguen haciéndose cargo de las responsabilidades domésticas (Alberdi, 1999; Alberdi y Escario, 2007). Si es cierto que los hombres en la actualidad están empezando a interesarse y a participar más activamente en el cuidado de la casa y de los hijos, pero lo hacen de forma minoritaria. Estas responsabilidades se reparten con mayor equilibrio entre parejas que presentan comportamientos más innovadores, como pueden ser universitarios o padres jóvenes en los que ambos han comenzado recientemente a trabajar (Alberdi y Escario, 2007).

En las familias de corte más tradicional se considera que la mujer es la principal responsable del bienestar afectivo de la familia, no obstante en la práctica ese cuidado se reparte entre otros miembros de la familia, que suelen ser mujeres (Tobío, 2005). Este modelo de cuidado familiar se podría denominar de solidaridad familiar o de parentesco (Naldini, 2003). En la familia española esta tendencia está muy arraigada, apoyándose entre los diferentes miembros en situaciones de necesidad.

Pfau-Effinger (2009) expone como nueva forma familiar el “modelo de doble sustentador y de cuidados a cargo de la familia extensa”, en este modelo ambos progenitores tienen trabajo y sustentan económicamente a la familia, y los familiares o redes de parentesco se responsabilizan del cuidado de sus hijos. Las responsabilidades de cuidado de este modelo son atribuidas a mujeres adultas de la red de parentesco, y predomina un bajo gasto público en servicios y prestaciones para familias. Dada la escasa protección social para las familias, así como unos servicios muy limitados de cuidado público para los hijos, predominan los cuidados familiares informales.

Los abuelos son un recurso muy importante en la conciliación de la vida laboral y familiar cuando las madres trabajan (Meil y Rogero-García, 2014). Diferentes datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), indican que en 2010 el porcentaje de abuelos que ha participado de alguna manera en el cuidado de los nietos era del 31,3%. De la totalidad de abuelos y abuelas que se encargan del cuidado de sus nietos, un 49,5% de los abuelos y abuelas los cuidan todos los días y un 45% lo realizan de forma semanal.

En el análisis de Meil y Rogero-García (2014) se observa que cuando los hombres están más implicados en el cuidado de los hijos se demanda menor apoyo familiar, por lo que el cuidado de los padres sustituye al que hacían otros miembros familiares. Si los padres continúan implicándose en estos cuidados, la ayuda de los abuelos tendrá menor demanda por parte de las familias. Un dato importante es que ese apoyo también tiende a disminuir cuando existen recursos remunerados, como pueden ser centros educativos, guarderías o empleadas de hogar.

En España tres de cada cuatro madres trabajadoras disponen de un familiar viviendo en la misma población que esté dispuesto a cuidar a los hijos, en más de la mitad de estos casos es su propia madre. Esto significa que la principal estrategia de las madres jóvenes es contar con la ayuda de estos familiares cercanos para continuar con su desarrollo profesional (Moreno, 2003).

Por su parte, los hombres se encuentran centrados en su trabajo, éste constituye un elemento fundamental de su identidad, y sobre ésta construyen su vida, sus relaciones y sus vínculos sociales, por eso mismo, el trabajo en casa, estar en el hogar y el cuidado de éste, es un papel periférico. Por eso mismo, cuando se quedan sin trabajo tienen dificultades para reorganizar su vida familiar (Subirats, 2002). Por ello, es frecuente que los hombres en paro sufran depresiones, ya que se encuentran en un vacío existencial. Por lo que se hace necesario que los hombres aprendan a ocuparse de los otros, a cuidar de su entorno y de las personas de su familia, a responsabilizarse en igual medida de las tareas domésticas y cuidados dentro del hogar (Subirats, 2002).

Alberdi y Escario (2007), explican que esta asimetría entre el reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres tiene relación con la propia construcción tanto de la feminidad como de la masculinidad y en consecuencia, con la maternidad y la paternidad.

Para los hombres, el trabajo es un elemento fundamental en su identidad, y sobre este hecho se construye su rol de proveedor económico para el sostenimiento material del grupo familiar. El principal argumento que emplean para no participar en las tareas del hogar es su dedicación al trabajo, ya que consideran que esa es su contribución a la familia. Para las mujeres, las actividades domésticas dentro de los hogares son las actividades relacionadas con su rol de cuidadoras y madres de los otros. Es una cuestión de género consolidada con el paso del tiempo en la cultura, por lo que se asocia directamente el cuidado del hogar con el rol de las mujeres en casa. La imagen doméstica de las mujeres se ha consolidado a través del tiempo hasta que se ha fusionado con la identidad femenina (Igareda, 2008).

### **2.1.1.- La construcción social de la Paternidad.**

Como hemos mencionado anteriormente el concepto de paternidad está íntimamente ligado con la identidad masculina. La paternidad no es solo procrear, constituye una práctica que se va construyendo durante el tiempo, y aunque no se trata solamente del factor económico y de la responsabilidad de proveer, éste es uno de sus rasgos más distintivos (Jiménez, 2003).

Este tipo de paternidad sería el modelo convencional para las sociedades occidentales, en el cual el padre dedicado a la provisión del sustento familiar, lo cual implicaba la ausencia del padre en el hogar familiar la mayor parte del día, delegando en la madre la tarea de mantener el vínculo afectivo con los hijos (Mander, 2004). En ese sentido el rol de padre se entendía como una forma indirecta del cuidado a los hijos, principalmente mediante la función de proveer económicamente a la familia (Barnett y Baruch, 1988).

Con base en lo anterior, la ausencia del padre está relacionada con ese modelo de masculinidad dominante. Actualmente esta tendencia está cambiando y la mayoría de la sociedad coincide en que ya no se trata al padre como único responsable del mantenimiento familiar, también se busca su presencia como proveedor de afectos (Alberdi y Escario, 2007).

Los cambios en las familias anteriormente señalados, vienen acompañados también de modificaciones en el rol del padre más allá del proveedor económico (Moss, 1995). Con la entrada de las mujeres al ámbito laboral, la percepción de la paternidad como única figura autoritaria y disciplinaria cambia, y actualmente tanto el hombre como la mujer comparten ese rol de responsables económicos (Alberdi y Escario, 2007; Flaquer, 1999).

Frente a esa percepción más tradicional de paternidad, existe un cambio durante las últimas décadas en la implicación del hombre en el cuidado de los hijos y del hogar, esto se ha denominado como el “nuevo padre” (Russell, 2001; Parke, 2000; Coltrane, 2004; Peterson y Steinmetz, 2000). Este cambio se dirige hacia un padre que pasa más tiempo en la casa atendiendo a los hijos y participando de una forma equilibrada en la realización de las tareas dentro del hogar (Alberdi, 1999). Un tipo de padre que se presenta como amoroso, involucrado, participativo y disponible (Moss, 1995). En conclusión, una paternidad en la que se comparta tanto el cariño y el cuidado de los padres con sus hijos (Royo, 2011).

En esta línea, se encuentra la propuesta de Raquel Royo (2011) que propone cinco tipos de padres:

**El padre quasi-tradicional.** Tienen concepciones tradicionales en cuanto a atributos de la paternidad, destaca por ser el proveedor económico, autoritario y disciplinario. Se caracteriza por una baja implicación en el cuidado de los hijos, y una nula participación en el trabajo del hogar, si

realizan tareas relativas al cuidado de los hijos suelen estar promovidas por la mujer, y están orientadas principalmente al tiempo de ocio, como el deporte o actividades de tiempo libre. No tienen relación afectiva-comunicativa con los hijos. Es quien impone la disciplina en el hogar. La diferencia con el padre tradicional está en el cambio del contexto social y familiar, debe buscar justificación a su comportamiento ya que la sociedad busca cada vez más la igualdad entre hombres y mujeres.

**El padre transicional coyuntural.** Son padres que participan en ciertos cuidados cuando se ven obligados, sobre todo por la ausencia de la madre o por su sobrecarga de trabajo. Consideran a las mujeres más capacitadas para el cuidado, es decir, tienen una ideología marcada por la diferencia de roles. Mantienen la identidad como proveedores económicos principales del hogar, y creen que es importante su disciplina y autoridad. No empatizan afectivamente y comunicativamente con sus hijos mientras están a su cuidado. En rara ocasión se dan repartos simétricos en el cuidado del hogar y de los hijos, y cuando ocurren es por la sobrecarga de trabajo de la madre.

**El padre transicional intermedio.** Estos padres también participan, de forma obligada en el cuidado de los hijos. Sin embargo tienen un pensamiento igualitario en cuanto a su capacidad de cuidado infantil. La relación con los hijos está caracterizada con el diálogo y la negociación, no se colocan en un plano autoritario. Pese a que tienen este pensamiento igualitario y que la relación con los hijos es más afectiva, sigue habiendo desigualdad en la responsabilidad del cuidado del hogar e hijos que sigue recayendo sobre la madre.

**El padre transicional electivo.** Participan de manera limitada en el cuidado de los hijos, pero su relación no se basa en la autoridad y disciplina, sino que tienen sentimientos afectivos y comunicativos con sus hijos y disfrutan del cuidado de los hijos. Su ideología es igualitaria en el reparto de las tareas familiares entre mujeres y hombres. Pese a esto, la identidad de proveedor económico, la estructura laboral y la socialización diferenciada por género hace que no participen en el cuidado de forma significativa, por lo que se da también un reparto asimétrico en el trabajo en el hogar.

**Igualitario o innovador.** Son padres muy implicados con sus hijos, disfrutando y deseando su cuidado. Es una paternidad voluntarista, que ellos mismos reclaman y disfrutan desde el nacimiento. Comparten en igualdad las tareas del hogar y del cuidado con la mujer, y tienen un pensamiento igualitario sobre las capacidades de hombres y mujeres durante la crianza y educación. Comparten autoridad y disciplina, y tienen sentimientos afectivos y comunicativos. Es frecuente que pese a lo anterior conserven la identidad del hombre como sustentador económico, aunque en mucho menor

grado que los tipos de padres anteriores. Tienen un reparto simétrico o quasi-simétrico en los cuidados y atención a los hijos.

A partir de esta tipología, podemos señalar entonces que uno de los rasgos de la masculinidad actual es un proceso de transformación de la paternidad en la que el cuidado de sus propios hijos ocupa un lugar central (Hearn, 2004).

Según Alberdi y Escario (2007) la participación de los hombres en el trabajo del hogar la crianza infantil se desencadena con la primera paternidad, para continuar después con la misma experiencia y dinámicas. Esta continuidad puede desencadenar en una paternidad sostenible, en la que los padres e hijos crean y desarrollan unos lazos que tengan que ver con el cuidado afectivo.

La nueva paternidad pretende situar al hombre y a la mujer en el hogar en igualdad de condiciones, compartiendo todas las responsabilidades de cuidado (Alberdi y Escario, 2007). La participación paterna en el cuidado de los hijos tendría como consecuencia directa una equiparación de las relaciones de género a nivel social e intrapersonal (Coltrane, 1996), sería asimismo un enriquecimiento para los propios padres, en la medida en que esto permite que desarrollemos habilidades emocionales y comunicativas con sus hijos (Royo, 2011; Yogman, Cooley y Kindlon, 1988).

En resumen, este modelo de nueva paternidad aparece como un respaldo social a los padres que no solamente pretenden ejercer de sustentador económico de los hijos, sino que quieren tener una relación socio-afectiva con ellos. Y que de alguna forma es también un enriquecimiento personal para los hombres, ya que les desarrolla la parte emocional y afectiva con los hijos.

El modelo de paternidad se fortalece y se sustenta con una normativa jurídica como sería la regulación de los permisos de paternidad o las diferentes medidas de conciliación que pueden darse en España.

Para encuadrar correctamente esa relación entre el concepto social de la paternidad y la legislación en materia de conciliación que existen en España, se debe conocer el régimen de bienestar que existe en nuestro país, ya que es a partir de éste que las políticas sociales se construyen de una forma u otra.

## **2.2.- El Estado de Bienestar mediterráneo.**

El Estado de Bienestar es un conjunto de instituciones estatales que proveen las políticas sociales que van encaminadas a una mejora tanto de las condiciones de vida como de la igualdad de oportunidades de los ciudadanos (Moreno, 2000). Las políticas sociales surgen de la intervención de los poderes públicos en la sociedad, se interesan en concreto en áreas fundamentales como la seguridad social, la salud, la educación, la vivienda, el empleo y las transferencias fiscales. Es a través de diferentes enfoques de Estados de Bienestar por parte de las tres grandes corrientes ideológicas europeas (conservadora, liberal y socialdemócrata) que podemos definir dos grandes modelos del bienestar:

**Universalista:** Se basa en la consideración de unos derechos básicos del bienestar para los ciudadanos sin restricciones. Las prestaciones económicas son de igual cuantía para los beneficiarios y su financiación es a cargo de los presupuestos generales estatales.

**Ocupacional:** Se basa en el principio contributivo de la Seguridad Social, ya que se trata del principal mecanismo institucional de bienestar y previsión social. Las prestaciones monetarias se perciben según la contribución realizada por el trabajador, se pretende mantener el nivel de renta de los cotizantes adquirido a lo largo de su vida laboral.

Un régimen de bienestar se puede considerar como una conjunción de los tres productores de bienestar, que son el propio Estado, el mercado y la familia, entre los que se combinan recursos legales, materiales y organizativos (Esping-Andersen, 1990). Hablar de un régimen de bienestar indica que existe una relación entre el Estado y la economía, que tienen unos rasgos legales y organizativos comunes. A lo largo del siglo XX se han desarrollado diferentes modelos del bienestar, en ese sentido se distinguen cuatro grandes regímenes (Moreno, 2000):

**Anglosajón:** Su característica principal es el sistema de prestaciones públicas homogéneas. Se accede de carácter residual a sus servicios y subsidios tras comprobar los recursos económicos de los beneficiarios. Los ciudadanos compran en el mercado sus servicios de bienestar.

**Escandinavo/Nórdico:** Se financia a través de los impuestos generales, y se caracteriza por un alto grado en la provisión universal de servicios sociales tanto asistenciales como personales, también por unas prestaciones económicas generosas. La participación del mercado y la familia es menor que en el anglosajón.

**Continental:** Mantenimiento de los ingresos de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social, así como una provisión subsidiaria de servicios por los agentes sociales. Los diferentes agentes sociales actúan de manera corporativista en la producción del bienestar ciudadano.

**Mediterráneo:** La familia tiene un carácter esencial de micro-solidaridad que se complementa a la acción estatal y a los servicios ofertados por las organizaciones privadas.

En España existe el régimen de bienestar mediterráneo. Este régimen se basa en la contribución a la seguridad social, con unos gastos de asistencia social muy bajos. Como en el sistema ocupacional, se da una segmentación de los derechos y estatus de las personas que reciben subsidios, ya que el acceso está condicionado en función de cotizaciones o de mínimos de subsistencia. La familia es clave para el bienestar de todos los individuos que la componen, ya que está constituida como una base protectora ante la posibilidad del no acceso a las diferentes políticas sociales que se ofrecen (Moreno, 2000).

Según Moreno y Sarasa (1992, 1993), el caso de España representa una posición u opción intermedia entre los procesos de universalización de los sistemas de salud, educativos y de pensiones, y la permanencia de una seguridad social de carácter contributivo. España pretende combinar recursos de bienestar de carácter estatal, familiar y privado, para obtener satisfacción vital y autonomía de los ciudadanos. Con carácter general podemos encontrar tres rasgos característicos del régimen del bienestar mediterráneo, que son: una micro-solidaridad familiar, una conjunción entre universalismo y ocupacionalismo, así como el peso de la economía “sumergida” (Moreno, 2000, 2001). A continuación y con base en Moreno (2000) desarrollo las tres características:

**Micro-solidaridad familiar.** Las importantes transferencias intrafamiliares son tanto materiales como inmateriales, las inmateriales conforman la cultura que distingue el régimen mediterráneo, situando a la familia como el principal productor y distribuidor de bienestar de los ciudadanos.

**Conjunción entre universalismo y ocupacionalismo.** Esta conjunción está condicionada por la naturaleza de los mercados de trabajo. Los sistemas de seguridad social se comparten con los de la Europa continental, es decir, son de carácter contributivo, sin embargo la intervención de los gobiernos ha sido dirigida a procurar un acceso universal a programas de salud, pensiones y servicios sociales, tanto a trabajadores como a aquellos ciudadanos que no están dentro de la economía formal que genera los derechos asegurativos.

En los mercados laborales destacan dos peculiaridades, la heterogeneidad de su fuerza laboral y el peso de la **economía “sumergida”**. Existe, en los mercados de trabajo, una ruptura entre los niveles de protección de los ciudadanos formalmente empleados (nivel alto de protección, se da en trabajadores fijos y funcionarios), los que se encuentran en la periferia laboral (trabajadores discontinuos) y los marginales (empleos precarios, o economía “sumergida” que no genera derechos

contributivos de la Seguridad Social). Al existir una cantidad considerable de economía “sumergida”, esto causa una distribución desigual de las cargas financieras entre los diversos grupos ocupacionales, los contribuyentes y cotizantes que cumplen con sus deberes ciudadanos y los que tienen rentas bajas son penalizados y viceversa. Esta circunstancia se trata de solventar a través de la intervención pública mediante el acceso a prestaciones y servicios complementarios, comprobando los recursos de los beneficiarios en la mayoría de los casos.

Los círculos familiares en España son parte de los proveedores principales de bienestar, la participación de instituciones no estatales en la producción del bienestar es preferida por las familias en ciertas situaciones relativas al bienestar de las personas; en cuanto a servicios de atención personal, las familias prefieren que estos cuidados estén provistos por familiares y no por políticas públicas sociales (Moreno, 2001).

Para centrarnos en la paternidad y englobarla dentro de la sociedad española debemos tener en cuenta los aspectos anteriores, en los que se describe cuál es el modelo de bienestar que se da en España, y es a través del cual se ha desarrollado el modelo de paternidad existente.

### **2.3.- Conciliación y permisos de paternidad.**

Prácticamente todos los países occidentales más avanzados disponen de unas políticas públicas relativas a los permisos parentales. Estos permisos han evolucionado hasta llegar a la actualidad, en donde pueden destacarse dos características: tienen una complejidad alta, incluso en cuanto a complejidad semántica, y una amplia diversidad entre países (Meil, 2011).

#### **2.3.1.- La igualdad y la conciliación.**

El sistema ideal de igualdad y conciliación es un sistema en el que todas las personas mantienen un empleo de calidad toda su vida y las necesidades familiares están atendidas, sin que ninguno de los progenitores renuncie a sus ingresos o su vida personal (Pazos, 2013).

En la práctica, la mayor parte de las medidas de conciliación están dirigidas hacia las mujeres, de esta forma, conciliar supone que una vez que acaban su jornada laboral deben dedicarse a sus hijos o al cuidado del hogar. Esto se debe fundamentalmente en los repartos asimétricos de las cargas familiares, ya que las responsables del cuidado familiar y del hogar mayoritariamente siguen siendo las mujeres (Royo, 2011).

Royo (2011), describe unos modelos que tratan de representar la forma en la que se produce la conciliación de la vida familiar, laboral y de ocio, en parejas en las que ambos progenitores están trabajando:

**Clásico.** La mujer dispone de menor tiempo de ocio, ya que tiene que realizar trabajo doméstico y cuidar a los hijos. En este caso se seguiría un modelo tradicional, y ninguno de los dos estaría realmente conciliando la vida familiar y laboral, ya que el hombre está desatendiendo la vida familiar, y la mujer no dispone de tiempo de ocio.

**Transicional con cambio en la mujer.** Se trata también de un reparto asimétrico, sin embargo la mujer piensa que debe disponer del mismo tiempo libre que el hombre y se lo reclama. El hombre asume ciertas tareas de forma no habitual, siempre y cuando lo solicite la mujer. Tampoco consiguen conciliar la vida familiar y laboral de forma satisfactoria.

**Transicional con cambio en el hombre.** La pareja se distribuye el trabajo familiar de forma simétrica o quasi-simétrica. El hombre asume el trabajo familiar de forma equitativa y anima a la mujer a disponer de su tiempo de ocio. En este caso el hombre si concilia ambas vidas, pero la mujer no porque sigue considerando que es ella la que debe de ocuparse de los cuidados familiares.

**Igualitario.** Sería un reparto simétrico del tiempo de trabajo familiar y disponen de tiempo de ocio. Tanto la mujer como el hombre pueden conciliar su vida familiar y laboral de forma igualitaria de mutuo acuerdo.

**Postigualitario.** La pareja se reparte el trabajo familiar de forma simétrica, externalizando una parte importante del trabajo del hogar y cuidado de los hijos (apoyo familiar o servicios remunerados). La característica de este modelo es que se reduce la vida familiar. Por lo general la externalización de los servicios de cuidado se utiliza para dedicar más tiempo al ámbito laboral. En este caso tampoco se produce conciliación de la vida personal y familiar en ninguno de los cónyuges.

Hoy en día se está buscando un modelo similar al igualitario, es el más deseable ya que permite la conciliación de la vida familiar, laboral y tiempo de ocio de los hombres y las mujeres, con unas condiciones en igualdad y de mutuo acuerdo en la pareja.

Para desarrollar las políticas de cuidados infantiles, una clasificación desarrollada por el *International Network on Leave Policies and Research* (INLPR), los distingue en tres niveles: En primer lugar se encuentran los sistemas de permisos post-natales o por adopción, en este apartado se encontrarían el permiso de maternidad y paternidad en España, así como el permiso parental en los países nórdicos, que a diferencia de los anteriores es un permiso de cuidado, disponible tanto para el

padre como la madre que sucede a los correspondientes permisos de paternidad y maternidad con la intención de otorgar un tiempo adicional de baja para cuidar a los hijos. En segundo lugar se encuentra el permiso para cuidado de hijos enfermos, éste permiso varía su duración en función de los países, así como el límite de edad de los hijos y su remuneración. En último lugar se encuentran unos permisos que hacen la función de transición entre los permisos post-natales y el sistema educativo, estos permisos serían la reducción de jornada por cuidado de hijos, las guarderías y educación infantil y esquemas “*Cash-for-care*”<sup>3</sup>.

Recientemente han evolucionado los permisos parentales post-natales y dos aspectos característicos de esta evolución son: el objetivo de incluir a los hombres activamente en estos permisos y la igualdad de género en los mismos. La inclusión de los hombres en los permisos ha seguido una evolución dividida en tres etapas: En la primera, hasta los años sesenta del siglo XX los hombres no participaban del cuidado del hogar o de los hijos, únicamente existía el permiso de maternidad como forma de protección de la mujer trabajadora y de su bebé. La segunda etapa se da en Suecia en los años setenta, en donde se intenta que los hombres se impliquen en las tareas del cuidado de los hijos y se crea un permiso parental, disponible para el padre y la madre, pudiéndose distribuir el tiempo como deseen, sin embargo la tasa de uso de estos permisos por parte de los hombres fue muy baja. La última etapa es en la que mayores cambios de individualización se producen, en Noruega se introdujo en 1993 una cuota no transferible de un mes en el permiso parental para cada progenitor, de forma que si no lo empleaban, ese mes no podía utilizarlo el otro progenitor, de esta forma aumentó la tasa de hombres que sí disponían de este mes de permiso parental (Escot y Fernández, 2012).

### **2.3.2.- El permiso de paternidad como medida de conciliación en España.**

La presencia de la figura del padre, sus cuidados y su atención emocional, es una necesidad para los niños, y que esto sea posible depende del contexto social, las regulaciones laborales y las medidas políticas. El hecho de que la presencia del padre es importante para un buen desarrollo de la personalidad de los hijos e hijas es un reconocimiento reciente (Alberdi y Escario, 2007). Para hablar del permiso de paternidad en España debemos hablar también del permiso de maternidad, ya que lleva más tiempo instaurado en nuestro ordenamiento jurídico aplicándose a las diferentes madres trabajadoras.

---

<sup>3</sup> Se trata de un sistema, implantado en Finlandia y Noruega, en el que se paga una cantidad mensual, generalmente baja, a los progenitores que no llevan a su hijo a la guardería y lo cuidan en casa.

En España, existen varios permisos post-natales o por adopción, como son:

**Permiso de maternidad.** Para la madre. Tiene una duración de 16 semanas, ampliable en casos de parto múltiple o discapacidad del menor. Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio, sin embargo las otras 10 semanas son transferibles al otro progenitor. Tiene una remuneración del 100% de la base reguladora por contingencias comunes<sup>4</sup>. Puede disfrutarse a tiempo parcial durante las semanas no obligatorias.

**Permiso por lactancia.** Para la madre o el padre, es un derecho individual pero únicamente puede ser ejercido por uno de los dos progenitores. Su duración consiste en 1 hora diaria de ausencia del trabajo o una reducción de la jornada laboral de media hora a la entrada o salida del trabajo hasta que el menor cumpla 9 meses<sup>5</sup>. En la mayoría de convenios colectivos puede acumularse por jornadas completas, equivale a dos semanas más de permiso. Su remuneración es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes.

**Permiso por nacimiento.** Para el padre. Solo trabajadores por cuenta ajena. Su duración es de 2 días inmediatamente después del nacimiento del hijo, y su remuneración es del 100% del salario a cargo de la empresa.

**Permiso de paternidad.** Para el padre. Su duración es de 13 días ininterrumpidos<sup>6</sup>, ampliable en casos de parto múltiple del menor. Puede disfrutarlo, a tiempo completo o tiempo parcial, en el periodo que dura desde la finalización del permiso por nacimiento hasta la finalización del permiso de maternidad o inmediatamente después del permiso por maternidad. No es obligatorio y no es transferible. Su remuneración es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes a cargo de la Seguridad Social.

**Excedencia por cuidado de familiar.** Para madres y padres, es un derecho individual, cualquiera de los dos progenitores pueden solicitar la excedencia, incluso pueden solicitarla ambos al mismo tiempo. Esta excedencia está destinada al cuidado de cada hijo así como para el cuidado de un familiar dependiente. Su duración es de hasta 3 años en el caso de los hijos y de 2 años en el caso de un familiar dependiente. Es un permiso no remunerado.

Existe también la **prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**. Esta prestación puede obtenerla o la madre o el padre, únicamente uno de ellos, hasta que el menor cumpla 18 años. Es una prestación económica que se destina a los progenitores o

---

<sup>4</sup> Está remunerado al 100% del salario descontando los conceptos no cotizables.

<sup>5</sup> Hasta los 12 meses para los funcionarios públicos.

<sup>6</sup> De 15 días en el caso del funcionariado público.

adoptantes que reducen su jornada de trabajo a un 50% o más para el cuidado del menor enfermo. Este subsidio pretende compensar la pérdida de ingresos que sufren los progenitores que recuden su jornada, y por consiguiente su salario, por la necesidad de cuidar de forma directa, continua y permanente a hijos o menores a su cargo durante el tiempo de hospitalización y tratamiento de la enfermedad.

En cuanto a las medidas de transición entre los permisos y la inclusión en el sistema educativo, en España existen dos:

**Reducción de jornada por cuidado de familiares.** Para madres y padres, es un derecho individual que pueden solicitar ambos al mismo tiempo. El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. Su duración es hasta los 12 años de edad de los hijos.

**Educación infantil.** En España la etapa de educación infantil es voluntaria, y se divide en dos ciclos, el primero de los 0 a los 3 años, no gratuita, y el segundo de los 3 a los 6 años, gratuita. Actualmente se puede decir que en España está garantizada de manera efectiva la escolarización desde los 3 años de edad, no sucede así en el primer ciclo.

Según Escot y Fernández (2012), los permisos no remunerados son utilizados de manera minoritaria, especialmente en el caso de los hombres, ya que tienen muy en cuenta la remuneración. Las tasas de uso por parte de los hombres de la parte transferible del permiso de maternidad, del permiso de lactancia, de la excedencia por cuidado de familiares y de la reducción de jornada por cuidado de familiares son muy bajas, sin embargo en el único permiso al que tienen derecho de forma individualizada como es el permiso de paternidad, la tasa de uso supera el 60%.

Desde la creación del permiso de paternidad en 2007 los padres españoles empezaron a acogerse al mismo, aumentando su uso conforme han pasado los años. La tendencia de las políticas sociales en los últimos años ha sido de aumentar este permiso<sup>7</sup>, empezando por un mes, para alcanzar en un futuro la igualdad formal entre los permisos remunerados existentes para las mujeres y los hombres como en los países nórdicos. Sin embargo en la actualidad sigue siendo significativamente inferior al de las madres.

En España, el permiso de maternidad y de paternidad para trabajadores por cuenta ajena y propia, así como las diferentes medidas de conciliación de la vida familiar y laboral están reguladas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y por la Ley

---

<sup>7</sup> En la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, que entrará en vigor el 1 de enero de 2017, se amplía el permiso de paternidad a cuatro semanas ininterrumpidas.

39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Es en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), donde se regula el permiso por nacimiento, el permiso por lactancia, las reducciones de jornada por guarda legal, excedencias por cuidado de familiares y reducciones de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad en los trabajadores incluidos en el Régimen de la Seguridad Social. Para los empleados públicos, es en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público donde se regulan los permisos por parto, lactancia, paternidad, excedencias por cuidado de hijos, reducciones de jornada y cuidado de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Asimismo, de estas Leyes derivan otras que vamos a desarrollar en el siguiente apartado.

### **2.3.3.- Marco legislativo.**

En la Constitución Española de 1978, en su artículo 14, se declara una libertad e igualdad entre los individuos, por lo que quedan asentados principios sobre los que se asienta la familia, ya que se declara la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida social. A continuación voy a revisar las principales leyes que se configuran como marco legislativo para la creación, implementación y puesta en marcha de políticas en materia de conciliación y en especial de los permisos parentales.

#### **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

La Ley General de la Seguridad Social regula los permisos de maternidad, paternidad y riesgo por lactancia natural, actualmente modificados por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También se regula la prestación económica a los progenitores en casos en que ambos trabajen, para el cuidado de menores que se encuentren afectados por cáncer u otra enfermedad grave y requiera hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad de larga duración.

**Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

En esta Ley se realizan los cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar en la vida familiar, mejorando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. Esta Ley pretende reconocer la igualdad efectiva, como derecho sustentado en la Constitución Española en su artículo 14, así como derecho reconocido en diversos textos internacionales sobre los Derechos Humanos. La Ley está referida, como explica en la exposición de motivos, a las políticas públicas españolas, ordenándolas bajo un principio de igualdad de género, se incluye el permiso de paternidad, medida que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La regulación de los permisos parentales en España desde 1989 se ha visto modificada desde entonces con el objetivo de mejorar su cobertura y prestaciones.

**Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.**

La exposición de motivos de esta Ley, cita que hasta ahora han sido las mujeres las que han asumido el cuidado de las personas dependientes en la familia, sin embargo con la incorporación de la mujer al mundo laboral esta ley pretende asegurar una atención adecuada en cuanto a cuidados a las personas que los necesitan. En la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley señala que, existe una escala de valoración específica para los menores de 3 años, y que el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia atenderá a las necesidades de ayuda a domicilio y prestaciones económicas vinculadas para cuidados a menores de 3 años en situación de dependencia.

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Con esta Ley se modifica el permiso de paternidad, en la cual se señala que puede ser beneficiario de los permisos de paternidad cualquier trabajador incluido en el Régimen General y en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, que disfruten de los períodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento siempre que reúnan los requisitos

exigidos. Su duración es de trece días ininterrumpidos, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y trabajador. Este permiso de paternidad se otorga inmediatamente después de que el padre del neonato disfrute de los 2 días de permiso retribuido por el empresario (el día del nacimiento y el siguiente), hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, o bien inmediatamente después de la finalización de la suspensión por maternidad. La prestación del permiso de paternidad consiste en un subsidio que equivale al 100% de la base reguladora, con las correspondientes deducciones por cotizaciones sociales y retenciones por IRPF. En el caso del permiso por maternidad, si la madre es trabajadora tiene derecho a 16 semanas de permiso de maternidad, de las cuales, 10 semanas pueden ser compartidas con el otro progenitor, que son pagadas en su totalidad al 100% de la base reguladora. Estas 10 semanas pueden ser compartidas con el padre, o bien puede disfrutarlas uno de los dos progenitores en su totalidad. En el caso de que la madre no se encuentre trabajando o no tenga acceso a este permiso de maternidad, estas 10 semanas al ser de titularidad suya no serían transferibles al padre. En esta Ley se incluyen mejoras al permiso de maternidad, estas mejoras son que en supuestos de hijo con discapacidad, se amplía en dos semanas el permiso de maternidad.

**Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**

La prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, para trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social se reconoce mediante la Disposición Final 21<sup>a</sup>.2 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. El Real Decreto desarrolla dicha prestación, y establece el listado de las enfermedades consideradas graves a efectos del reconocimiento de la prestación y desarrolla las cuestiones referidas al régimen jurídico de la prestación que afectan, como las personas beneficiarias, la cuantía y duración del subsidio, y términos y condiciones en que la prestación debe establecerse a las diferentes personas trabajadoras por cuenta propia. Es una prestación económica que está creada para compensar la reducción de jornada, y por tanto de salario, por la necesidad de cuidar de forma continua, permanente y directa a los hijos o menores a cargo del trabajador, durante el tiempo en que éstos se encuentren hospitalizados o dure el tratamiento de la enfermedad. Esta prestación finalizará cuando el menor cumpla 18 años.

**Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

En el Estatuto de los Trabajadores (ET) se regula en su artículo 37.3 b) el permiso por nacimiento del hijo, con una duración de 2 días, ampliable a 4 en el caso de que requiera de desplazamiento. Es en el artículo 37.4 ET en el que se regula el permiso por lactancia, atribuyendo este derecho individual a uno de los dos progenitores en el caso de que ambos trabajen hasta que el hijo cumpla los 9 meses. El derecho a la reducción de jornada de trabajo diaria por razones de guarda legal, es decir, por cuidado de hijos se regula en el artículo 37.6 ET, con la disminución proporcional del salario, entre como mínimo un octavo y máximo la mitad de la duración de aquella, para el cuidado directo de algún menor de hasta 12 años. En caso de reducción de jornada, el salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. En este mismo artículo se regulan también los casos en los que tenga que reducirse la jornada uno de los progenitores por casos de cuidados a menores enfermos de cáncer o enfermedad grave. Según el art. 37.7 ET, el trabajador o trabajadora tienen el derecho a concretar y determinar el periodo de disfrute del permiso por lactancia y la reducción de jornada. Asimismo, en el art. 46.3 ET, ambos progenitores pueden optar por una excedencia no remunerada hasta que el hijo cumpla 3 años, esta persona se considerará inactiva y quedará excluida de parte de los beneficios de protección social que brinda la Seguridad Social, sin embargo durante el primer año de excedencia, sí que se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad de cara a la jubilación y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Es en el artículo 48.4 ET donde se regula el permiso de maternidad, este permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en supuestos de parto múltiple, de este periodo, las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, las 10 restantes son transferibles al padre, que puede disfrutar de una parte o en su totalidad. En el caso en el que la madre sea trabajadora pero no tenga derecho al permiso de maternidad, este derecho pasa al otro progenitor. En el artículo 48.7 ET se regula el permiso de paternidad, donde expone que el trabajador tiene derecho a 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en supuestos de parto o adopción múltiple. Sin embargo, en la Disposición Transitoria 7<sup>a</sup>, expone que hasta que no sea vigente la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad durará 13 días ininterrumpidos<sup>8</sup>, ampliables en supuestos e parto o adopción múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

---

<sup>8</sup> Tendrá la misma duración que en el derogado Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Es en este Real Decreto Legislativo donde se regulan los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para los empleados del sector público. En el artículo 49 a) se regula el denominado permiso por parto, que tiene una duración igual al permiso por maternidad, así como en el art. 48 f) se incluye el permiso por lactancia, que también será de igual aplicación que para los trabajadores incluidos en el Régimen General de Trabajadores ampliándolo hasta que el hijo cumpla 12 meses. La regulación de las excedencias (art. 89.4 EBEP), la reducción de jornada (art. 48 h) EBEP) y el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (art. 49 e) EBEP), es equivalente a la regulación de los trabajadores por cuenta ajena. Es en el art. 49 c) donde se incluye el permiso por paternidad, que dispone que tendrá una duración de cuatro semanas para el padre, sin embargo en la Disposición Transitoria sexta, se expone que no será hasta la entrada en vigor del art. 2 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida el que entre en vigor este artículo, y hasta el momento el permiso de paternidad para los empleados públicos durará 15 días<sup>9</sup>.

En España, las licencias laborales para el cuidado familiar (permisos parentales o cuidado de familiares), no se han desarrollado como opción real, ya que son permisos no remunerados en su mayoría, por lo que son muy poco empleados principalmente en el caso de los hombres (Flaquer y Escobedo, 2009). El permiso parental español aumenta las desigualdades de género y sociales, refuerza la especialización de roles por género y únicamente concilia la vida familiar y laboral de trabajadores con posición estable en el mercado laboral (Lapuerta, Baizán y González, 2011; Escobedo, Flaquer y Navarro, 2012).

En el caso de atención a los hijos tendría que existir una equiparación de permisos para los progenitores, sin distinción de sexo. Si los permisos fuesen iguales, intransferibles y pagados al 100% los hombres los disfrutarían en la misma medida y duración que las mujeres. Asimismo sería necesaria la universalización del derecho a la educación infantil de calidad desde los 0 años, ya que la mayoría de las familias no pueden permitirse el pago a una escuela infantil en el sector privado. De esta forma las mujeres no tendrían que recurrir a solicitar excedencias o reducciones de jornada, que reducen sus ingresos así como dificultan las posibilidades de promoción en el trabajo (Pazos, 2013).

---

<sup>9</sup> Tendrá la misma duración que en la recién derogada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **3.- PLANTEAMIENTO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.**

En este apartado se plantean cuáles han sido los objetivos del Trabajo de Fin de Grado durante la totalidad de su duración, cuáles han sido los participantes de la investigación, la metodología empleada para su desarrollo y las técnicas de investigación empleadas para poder analizar y extraer conclusiones sobre las entrevistas realizadas.

Esta investigación se caracteriza por tener una metodología basada en un enfoque cualitativo, descriptivo y exploratorio. Para su análisis la técnica empleada para recolectar la información ha sido la entrevista semiestructurada en profundidad.

#### **3.1.- Objetivos y participantes de la investigación.**

El objetivo de este trabajo es analizar la percepción que tienen los padres sobre el actual permiso de paternidad centrándonos en el uso de los permisos parentales y su implicación en el cuidado de los niños; para poder entender y describir su opinión sobre los permisos de paternidad actuales y en qué emplean realmente el tiempo del que disponen durante este periodo.

Como objetivos específicos se planten los siguientes:

- Conocer el significado que los hombres le dan a la paternidad.
- Averiguar la relación que existe entre el permiso de paternidad actual en España y las implicaciones que estos padres han tenido en la crianza y educación de sus hijos.
- Conocer, en el caso de que las haya, diferentes propuestas en cuanto a cambios en las actuales medidas de conciliación y permisos de paternidad, maternidad y lactancia.

La investigación se ha realizado con 10 padres jóvenes, de entre 30-45 años, con hijos de entre 0-5 años cuya área de residencia y trabajo es Sabiñánigo, municipio de la provincia de Huesca, Comunidad Autónoma de Aragón.

El fin de esta investigación resulta novedoso por centrarse en un área geográfica concreta, con lo cual se busca aportar a los trabajos que versan sobre conciliación, permisos parentales y corresponsabilidad desde una perspectiva social.

### **3.2.- Metodología.**

La metodología seguida en la investigación es cualitativa, exploratoria y descriptiva.

Este enfoque se distingue del cuantitativo en varios aspectos o características, que han sido relevantes a la hora de elegir qué tipo de investigación se adecuaba más a nuestro estudio, ya que el enfoque cuantitativo se utiliza para recolectar una serie de datos para probar una hipótesis previamente definida, basándose en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento, sin embargo el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos pero sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación, y puede o no probar la hipótesis en su proceso de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2002).

El enfoque cualitativo se emplea para “reconstruir la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido” (Hernández, Fernández y Baptista, 2002, pág. 5). Desde el enfoque cualitativo se considera que hay una realidad por descubrir. La premisa es que la realidad del fenómeno social es la mente, la construyen los individuos que dan significados al fenómeno social por estudiar, los datos se recopilan a través del uso del lenguaje y la finalidad del estudio es comprender el contexto o punto de vista de los actores sociales (Hernández, Fernández y Baptista, 2002).

Un estudio cualitativo trata de comprender su fenómeno social en un ambiente usual. Patton (1980, 1990) define a los datos cualitativos como descripciones detalladas de determinadas situaciones o personas, de las interacciones entre las personas, y de las conductas observadas y sus manifestaciones.

Creswell (1998), y Grinnell (1997) describen las investigaciones basadas en enfoques cualitativos como estudios conducidos desde ambientes naturales, donde los participantes se comportan de forma natural, donde las variables no son previamente definidas con el fin de no manipular ni controlar la investigación, las preguntas de investigación no se ha definido por completo la forma de medirse o evaluarse, la recolección de datos está influida por las experiencias y las prioridades de los participantes de la investigación, y los significados se extraen de los datos y no es necesario reducirlos a números ni analizarlos de forma estadística necesariamente.

Esta investigación es exploratoria porque su objetivo es familiarizarnos con el tema del estudio, seleccionar los procedimientos disponibles para una investigación posterior, e incrementar el conocimiento respecto a un tema novedoso en el área que sirva, o pueda servir, para futuros estudios (Garza Mercado, 2007; Namakforoosh, 2005). Los estudios exploratorios se efectúan cuando su objetivo es examinar un tema poco estudiado, y sirven para familiarizarnos con

fenómenos desconocidos, obtener información para poder realizar una investigación más completa sobre un contexto particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2002). También es descriptiva, porque tiene por objeto presentar las características de los fenómenos, se exigen conocimientos previos y uno de los propósitos es el de descubrir la asociación entre dos variables (Garza Mercado, 2007). Según Danhke (1989), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. En un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones de interés y se recolecta información sobre cada una de ellas para describir el objeto investigado (Hernández, Fernández y Baptista, 2002).

Teniendo en cuenta las características descritas anteriormente, seleccioné este tipo de metodología ya que quería conocer el significado que dan los hombres a la paternidad y su percepción desde sus experiencias reales así como conocer si modificarían de alguna forma las actuales medidas de conciliación familiar y laboral, en especial los permisos de paternidad.

### **3.2.1.- Técnicas de investigación.**

Unas de las técnicas de la investigación cualitativa mayoritariamente utilizada son las entrevistas. Éstas pueden clasificarse según su grado de libertad o restricción que se concede tanto al entrevistador como al entrevistado. La entrevista se caracteriza por ser un instrumento abierto, flexible, que puede adaptarse a distintos contextos empíricos y puede variar el curso de la interacción entre ambos actores. La flexibilidad anteriormente mencionada puede distinguirse en: entrevista estructurada, semiestructurada y no estructurada (Corbetta, 2007).

Para esta investigación utilicé entrevistas semiestructuradas, ya que es la más apropiada para el alcance de los objetivos propuestos. En la entrevista semiestructurada el entrevistador tiene una serie de temas que deben de tratarse en la entrevista, sin embargo, puede decidir el orden de presentación de los temas así como el modo de formular las preguntas. Es decir, el entrevistador puede plantear las preguntas que considere oportunas, hacerlo en los términos que le parezcan convenientes, explicar el significado y pedir al entrevistado que aclare algo o que profundice sobre algún aspecto cuando lo estime necesario (Corbetta, 2007).

Esta forma de realizar las entrevistas da libertad a ambos sujetos, y garantiza que van a discutir los temas relevantes y se va a recopilar la información necesaria. El entrevistador en general, no abordará temas que no estén previstos en el guión, sin embargo, tiene libertad para desarrollar temas que surjan durante la entrevista y que puedan ser interesantes para comprender al sujeto

entrevistado o para profundizar más en un tema de interés, pese a que no vaya a incluirlas en el resto de las entrevistas.

Para obtener una información completa el entrevistador emplea preguntas abiertas en general, permiten que el sujeto entrevistado se exprese de mejor manera y es más fácil para la posterior comprensión del contexto del análisis el que los sujetos entrevistados puedan expresar sus opiniones o pensamientos libremente (Corbetta, 2007).

En la investigación de mi Trabajo de Fin de Grado, la realización de entrevistas me sirvió para conocer las opiniones y la percepción de los padres jóvenes sobre el permiso de paternidad, basándome en sus experiencias vividas durante los primeros años de vida de sus hijos y en especial en los primeros meses de paternidad. Para ello realicé diez entrevistas a padres jóvenes, de entre 30-45 años, que residan y trabajen en el área de Sabiñánigo, municipio de Huesca, Comunidad Autónoma de Aragón.

Las entrevistas se realizaron de forma individual con cada sujeto, en una única sesión, en la que previamente a la realización de la entrevista, se les informó detalladamente sobre el objeto de la investigación, el fin y los temas a tratar en la misma. Asimismo se les informó de que las entrevistas serían confidenciales y en el caso de que las mismas me sugiriesen introducir algún fragmento de su testimonio en mi Trabajo de Fin de Grado el nombre sería modificado para que no pudiese ser perjudicial para su futuro ni laboral ni familiar. Igualmente se les comunicó de que una vez finalizado el estudio, les remitiría una copia electrónica con el resultado del informe del estudio.

Para la realización de las entrevistas, se estableció un guión con los siguientes temas a tratar:

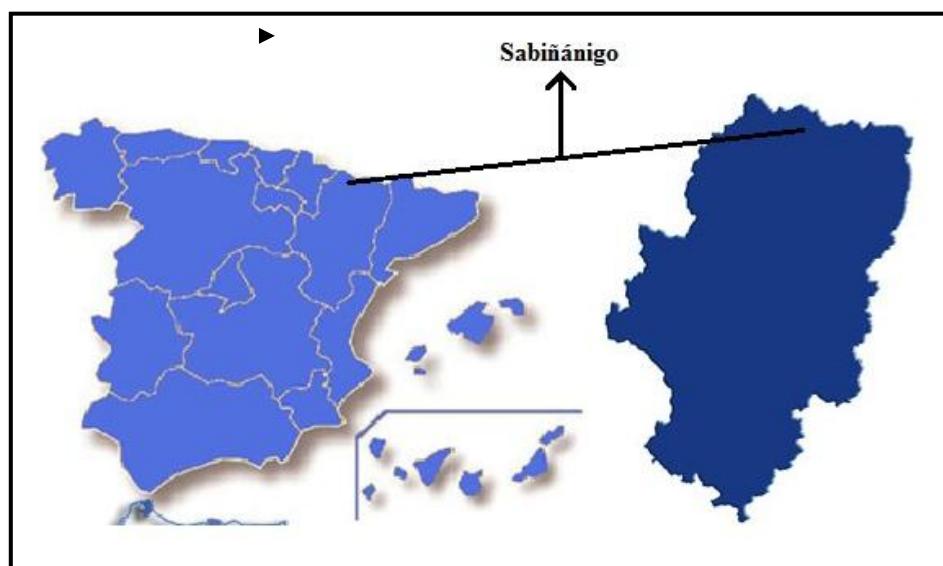
- Datos personales.
- Experiencias y significados de la paternidad.
- Permisos de paternidad.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Percepción sobre los permisos de paternidad como políticas socio-laborales.

#### **4.- SABIÑÁNIGO: CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y CULTURAL.**

Sabiñánigo es un municipio perteneciente a la provincia de Huesca y a la Comunidad Autónoma de Aragón. Está situado al norte de España, en los Pirineos Aragoneses, y es uno de los pasos fronterizos hacia Francia.

Sabiñánigo es la capital de la comarca del Alto Gállego, se encuentra a 52 kilómetros de la capital provincial Huesca. Es uno de los municipios más grandes de España, con 586,82 km<sup>2</sup>, integrado por 73 pueblos agregados, de los cuales 53 están habitados. Los pueblos que dependen del Término Municipal<sup>10</sup> de Sabiñánigo son: Abenilla, Acumuer, Aineto, Allué, Arguisal, Arraso, Arto, Artosilla, Aurín, Bara, Barangua, Belarra, Bentué de Nocito, Borrés, Campares, Cartirana, Castiello de Guarga, Castillo de Lerés, Ceresola, Gesera, Gillué, Grasa, Hostal de Ipiés, Ibort, Ipiés, Isún de Basa, Laguarta, Lanave, Lárrede, Larrés, Lasaosa, Lasieso, Latas, Latras, Layés, Molino de Villobas, Ordovés, Orna de Gállego, Osán, Pardinilla, El Puente de Sabiñánigo, Rapún, Sabiñánigo Alto, San Esteban de Guarga, San Román de Basa, Sardas, Sasal, Satué, Senegüé, Solanilla, Sorripas, Used y Yespola.

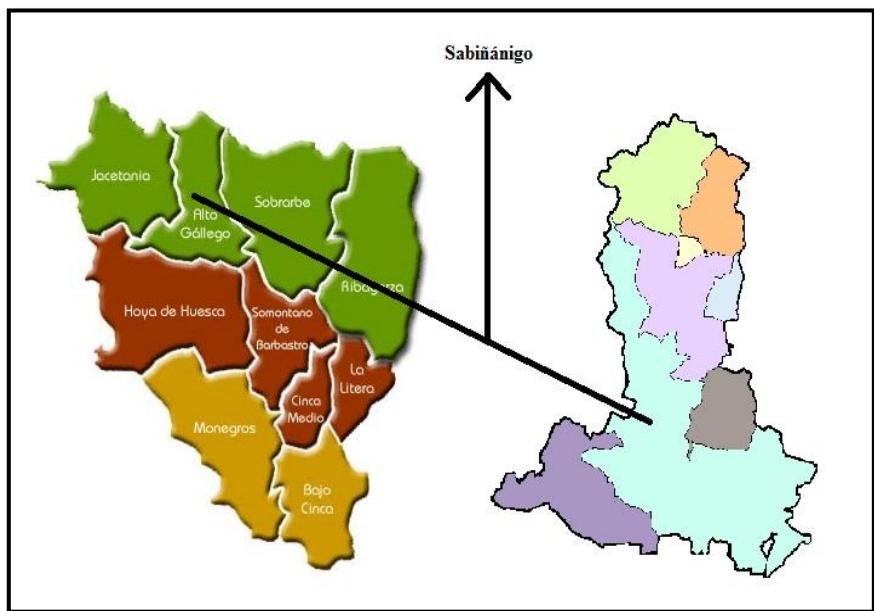
**IMAGEN 1.** Situación geográfica de Sabiñánigo en España y Aragón.



Fuente: Creación propia con imágenes de la Policía Nacional.

<sup>10</sup> La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local define el término municipal como el territorio en el que el Ayuntamiento ejerce sus competencias administrativas, dentro del término municipal pueden haber varias entidades singulares de población o una única población.

**IMAGEN 2.** Situación geográfica de Sabiñánigo en la Provincia de Huesca y en la Comarca del Alto Gállego.



Fuente: Elaboración propia con imágenes de Turismo Verde y del Gobierno de Aragón.

El municipio de Sabiñánigo se ubica a una altitud de 780 metros sobre el nivel del mar. Las influencias climáticas tienen características del clima mediterráneo atlántico; la zona se caracteriza por tener un clima y flora mediterránea en laderas de solana, mientras que en las zonas umbrías con influencias de aire caliente de origen atlántico tienen un clima, flora y vegetación euro-atlántico (Diputación Provincial de Huesca, 2008).

**IMAGEN 3.** Vista aérea del municipio de Sabiñánigo.



Fuente: Gran Enciclopedia Aragonesa 2000.

En Sabiñánigo se encuentra la sede del gobierno local así como la mayoría de los servicios e industrias. Sabiñánigo es, junto a Jaca, el núcleo con mayor concentración de servicios antes de adentrarnos en los valles pirenaicos.

Sabiñánigo es un cruce de caminos que permite llegar en media hora a las estaciones de esquí de Formigal y Panticosa, al Monasterio de San Juan de la Peña, y en poco más de 45 minutos a las estaciones de Astún y Candanchú o al Parque Nacional de Ordesa, así como acceder a Francia en el mismo tiempo. En sus alrededores se encuentran lugares de gran belleza natural, destacando parques y jardines, asimismo encontramos iglesias medievales y pueblos pequeños que conservan la arquitectura tradicional (Diputación Provincial de Huesca, 2008).

**IMAGEN 4.** Plaza del Ayuntamiento de Sabiñánigo y Museo Ángel Orensanz y Artes del Serrablo



Fuente: Ayuntamiento de Sabiñánigo.

Hoy en día, Sabiñánigo, aunque se considera una ciudad industrial y de servicios, trata de cuidar y poner en valor su pasado cultural e histórico, y dado este interés, se abrieron tanto el Museo Ángel Orensanz y Artes de Serrablo, recogiendo la cultura material y espiritual del Pirineo aragonés, y el Museo Nacional de Dibujo Julio Gavín-Castillo de Larrés.

En el año 1989 se firmó el hermanamiento entre Sabiñánigo y la ciudad francesa de Billère, posteriormente se unió al hermanamiento, en 1999, Petesberg (Alemania). De esta forma las tres ciudades crearon una asociación en la que se busca el conocimiento e intercambio de capacidades entre las personas y asociaciones, poniendo en común las experiencias de estas ciudades, incrementando su legado cultural y vital de ellas.

Existen dos fiestas patronales en Sabiñánigo. El 25 de julio se celebran las fiestas en honor a Santiago Apóstol, y el 12 de octubre se celebran las fiestas en honor a la Virgen del Pilar.

Sabiñánigo es una ciudad muy ligada al deporte, en especial al ciclismo, siendo sede el penúltimo sábado de junio de una de las pruebas ciclistas amateurs más importantes del mundo, la Marcha Cicloturista Quebrantahuesos, haciendo que multitud de cicloturistas y familiares, tanto de España como del extranjero, se congreguen en Sabiñánigo y alrededores para su realización.

#### **4.1.- Evolución histórica y demográfica de Sabiñánigo.**

Hasta principios del Siglo XX, los habitantes del municipio se dedicaban a la agricultura y la ganadería, fue con la llegada del ferrocarril cuando comenzaron a crearse servicios para acoger a turistas que estaban de paso hacia el Balneario de Panticosa. Es a partir de 1918 cuando se comienzan a instalar las primeras industrias de aluminio y químicas, que dieron lugar a que muchas personas de la provincia se instalaran en Sabiñánigo en busca de un empleo.

Es en 1923 cuando la sociedad Energía e Industrias Aragonesas, S.A. entra en funcionamiento, al año siguiente se inaugura Explosivos S.A. y en 1925 la planta de Aluminio Español. En 1927 se amplía la fábrica de Energía e Industrias Aragonesas S.A. con otra fábrica de ácido sulfúrico. Estas empresas fueron atraídas a Sabiñánigo por la existencia del ferrocarril, así como para poder aprovechar la energía hidráulica del río Gállego y por la cercanía a Barcelona y Francia.

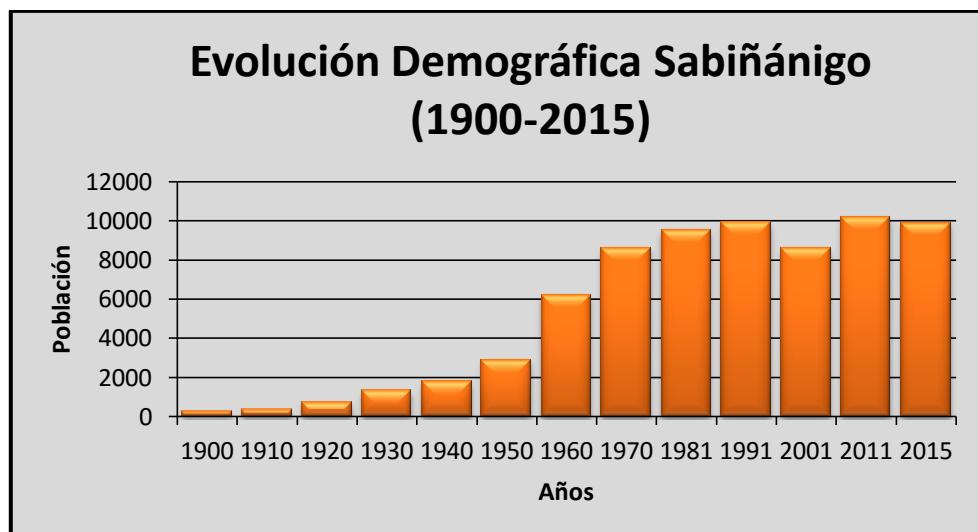
Para ver la evolución de la población de Sabiñánigo hay que remontarse a 1900, que solamente era de 280 habitantes, sin embargo con la instalación de las nuevas industrias que he comentado, se generaron nuevos puestos de trabajo que trajeron a múltiples personas de la provincia y alrededores, llegando en 1960 a los 6.184 habitantes. Sin embargo, en 2010 hubo una bajada de las industrias, con plantas cerradas y plantillas mucho menores que en el pasado, por lo que hubo un descenso de la población significativo, aunque siguen existiendo un importante volumen de negocio industrial y estas empresas tienen un número de empleados importante.

Como puede verse en el gráfico 1, en 2011 subió de nuevo la población, esto es debido a un saldo migratorio positivo. Es a partir del 2004 cuando se nota un incremento de la población en Sabiñánigo, siendo principalmente emigrantes procedentes del exterior. Las nacionalidades más frecuentes que eligen Sabiñánigo como lugar de residencia son rumana, colombiana, portuguesa, marroquí y ecuatoriana.

Actualmente Sabiñánigo tiene una población de 9.891 habitantes, de los cuales 4.983 son hombres y 4.908 son mujeres. En el gráfico 2 se presenta cómo está conformada su la pirámide de población, la cual nos muestra los hombres y mujeres que habitan el municipio divididos por franjas de edad.

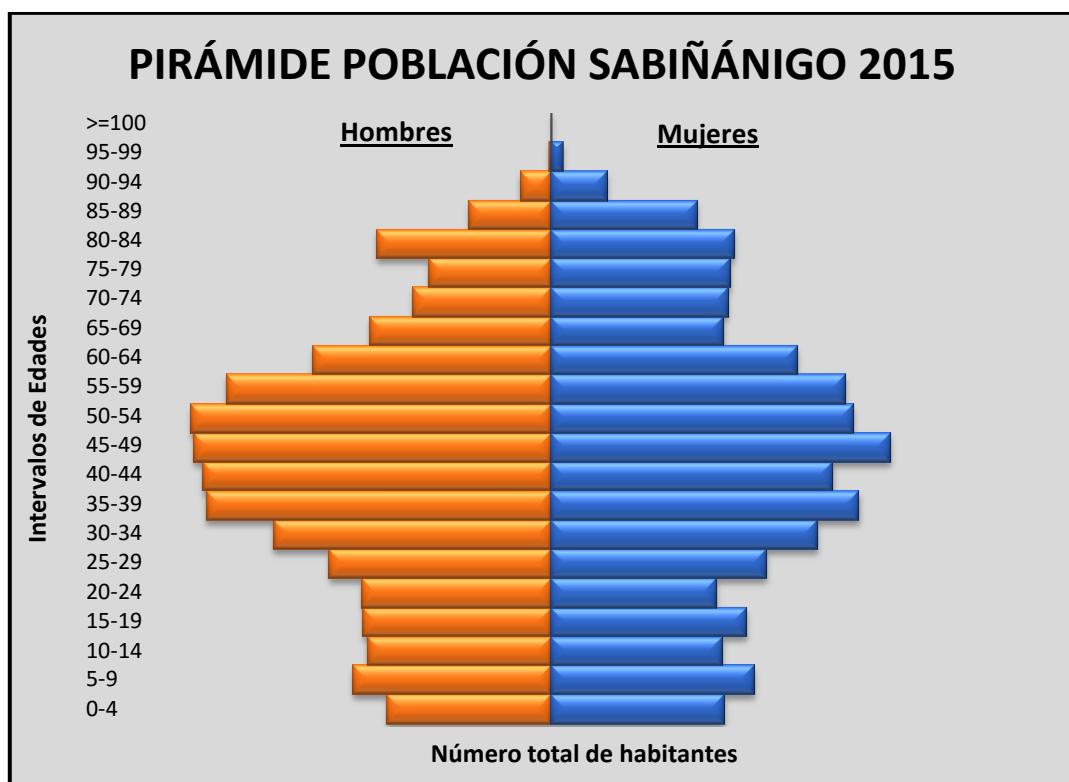
Podemos ver reflejado que en la franja de edad de niños y jóvenes (0-19 años) hay mucha igualdad de habitantes entre ambos géneros, sin embargo podemos en el grupo de mediana edad (20-69 años) hay mayor cantidad de hombres, mientras que en el grupo de edad avanzada (70 o más años) hay más mujeres que hombres.

**GRÁFICO 1.** Evolución demográfica de Sabiñánigo (1900-2015).



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística 2015.

**GRÁFICO 2.** Pirámide poblacional de Sabiñánigo (2015).



Fuente: Elaboración propia con datos del Ayuntamiento de Sabiñánigo (2015).

## **4.2.- Educación y cultura.**

En Sabiñánigo, la oferta educativa de enseñanza de régimen general no universitaria se compone de 8 centros de enseñanza, de los cuales solamente uno es privado. Esta enseñanza abarca desde los 0 hasta los 17 años (Diputación Provincial de Huesca, 2008).

De los 0 a los 3 años existe una Escuela Infantil Municipal pública pero hay que pagar unas tasas mensuales. La Escuela Infantil “Cardelina” dispone de 10 aulas, con 133 plazas disponibles en total. En el curso actual, 2015-2016, se encuentran matriculados 82 alumnos.

De los 3 a los 12 años, la oferta educativa para educación infantil y primaria es de 5 centros. Dentro del municipio de Sabiñánigo se encuentran el C.E.I.P. Montecorona y el C.E.I.P. Puente Sardas, ambos de titularidad pública y, el Colegio Santa Ana, de titularidad privado-concertado. Además existen dos colegios, en Aineto (el C.E.I.P. Valle del Guarga) y en Senegüé (C.E.I.P. Miguel Servet), ambos de titularidad pública.

En cuanto a la educación secundaria y Bachillerato, existen dos institutos públicos. En el I.E.S. San Alberto Magno, que puede cursarse desde la Educación Secundaria Obligatoria hasta Bachillerato LOGSE. En el I.E.S. Biello Aragón, puede cursarse también desde la Educación Secundaria Obligatoria hasta Bachillerato LOGSE, pudiendo acceder a la sección bilingüe español-francés. Asimismo en este instituto puede accederse también a diferentes ciclos de Grado Medio y Superior de Formación Profesional, como de Electricidad y de Administrativo.

Existe también en Sabiñánigo una extensión de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), dando facilidad a estudiar cualquiera de las carreras universitarias que existen en ese centro.

Además, cuenta con una variada oferta educativa de enseñanzas no obligatorias, como el Centro de Educación Permanente de Adultos Alto Gállego, la Escuela Oficial de Idiomas, el Conservatorio Profesional de Música, el Centro de Profesores y Recursos y Servicios de Orientación psicopedagógica.

En cuanto a equipamientos culturales Sabiñánigo ofrece tanto a sus ciudadanos como visitantes una amplia variedad de servicios y de actividades promovidos por la iniciativa municipal o por las asociaciones locales. Por ejemplo la biblioteca municipal, un centro instructivo, un centro sociocultural, el Museo Etnológico “Ángel Orensanz y Artes de Serrablo”, el Museo Nacional de Dibujo “Julio Gavín, Castillo de Larrés”, el Molino Periel, y una Sala Municipal de Arte.

También cuenta con variedad de instalaciones deportivas municipales como dos pistas polideportivas cubiertas, dos centros de piscinas de verano y una piscina climatizada, campo de fútbol, pistas de atletismo, pistas de tenis y pádel, circuito gimnástico deportivo y gimnasio municipal. En ellas se realizan diversos eventos deportivos, desde campus de fútbol, escuelas de baloncesto, fútbol y tenis, hasta competiciones de natación.

#### **4.3.- Marco laboral. Polígonos industriales y fábricas.**

Sabiñánigo puede considerarse la “Puerta del Pirineo”, como su propio eslogan dice, municipio en el que tanto la industria como los servicios que genera siguen siendo su motor de desarrollo económico. Sabiñánigo cuenta con dos polígonos industriales, varias áreas comerciales e importantes industrias químicas, metalúrgicas, farmacéuticas y auxiliares, continuando la tradición industrial que dio lugar a su expansión (Diputación Provincial de Huesca, 2008).

Dentro del término municipal de Sabiñánigo se destacan tres áreas industriales principales: El Polígono Llano de Aurín (S.E.P.E.S), el Polígono Castro Romano, el Polígono Fosforera, Zona Avda. Biescas y Zona Plaza Azpe.

Las mayores fábricas existentes actualmente en Sabiñánigo son Ercros S.A., Envasados del Pirineo S.L., Iberfoil Sabiñánigo, Bieffe Medital (Grupo Baxter) y Orache Desinfection S.L. Es en estas fábricas donde se concentra la mayor parte de trabajadores del área de Sabiñánigo.

La actividad hostelera y de restauración ha crecido en los últimos años, sin embargo debido a la estacionalidad y situación geográfica es en períodos invernales cuando mayor demanda de estos trabajos hay.

A partir de los datos anteriormente expuestos, se puede decir que Sabiñánigo dispone de una red industrial muy importante que da empleo a un gran número de trabajadores del municipio, y sumado a esto en temporadas estacionales aumenta el empleo en el sector turístico por la afluencia de turistas.

## **5.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS. “ESTAR CON MIS HIJAS ES DE LO MÁS BONITO QUE TENGO”.**

En este apartado realizo el análisis para interpretar las informaciones obtenidas de las entrevistas realizadas a 10 hombres de entre 30 a 45 años, residentes y con trabajo en Sabiñánigo, con hijos menores de 5 años. En primer lugar describo el perfil de los padres entrevistados, en segundo lugar presento la organización de los cuidados infantiles así como los diferentes permisos y medidas de conciliación existentes y la forma en la que los padres hicieron uso de ellos, y en último lugar desarrollo las propuestas de cambio de las políticas y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que los propios padres proponen.

### **5.1.- Perfil.**

Los padres entrevistados son hombres trabajadores y residentes en Sabiñánigo, de entre 30 a 45 años. Nueve están casados mientras que solamente uno es pareja de hecho. De los padres entrevistados, siete de ellos tienen dos hijos.

Referente al trabajo que tienen, dos de ellos son funcionarios y el resto trabaja en empresas privadas. En cuanto al horario de trabajo, nueve de ellos tienen jornada completa, y uno jornada parcial por la mañana, esto es porque ha solicitado la reducción de jornada desde cuando nació su primera hija. De los padres que trabajan a jornada completa tres de ellos trabajan por turnos (mañana, tarde y noche), dos en jornada continua por la mañana y cuatro de ellos que trabajan a jornada partida.

La media de edad con la que los padres entrevistados tuvieron a su primer hijo fue a los 31 años. En todos los casos el primer hijo fue planificado salvo en uno. Podemos ver una tendencia hacia la planificación a la hora de ser padres. A pesar de que todos los padres coinciden en haber sido padres alrededor los 30 años, en los testimonios recogidos dos de ellos señalaron que desde jóvenes tenían el deseo de formar una familia. Sin embargo, pese a tener este deseo, no es hasta que tienen una estabilidad laboral y sentimental cuando deciden con sus parejas el tener hijos.

Esta situación mantiene la línea que señala María Pazos (2013) en torno al mantenimiento del rol del padre como proveedor principal del núcleo familiar, a pesar que las familias están atravesando un proceso de transformación esa responsabilidad del mantenimiento económico hizo que todos los

padres dieran el paso hacia la paternidad cuando se encontraban en mejor situación laboral. Por lo tanto, las entrevistas realizadas confirman que deseo de ser padres sigue estando acompañado del rol de proveedor económico en la familia, por ello para los padres entrevistados, el tener una estabilidad laboral es una prioridad para, posteriormente, ser padres.

El perfil de los padres entrevistados lo resumo en la tabla 2, en donde aparece el nombre ficticio<sup>11</sup>, la edad actual, el estado civil, su puesto y jornada de trabajo, el número de hijos que tienen y la edad de los hijos.

**Tabla 2.** Perfil de los sujetos participantes en el estudio.

Nombre	Edad	Estado civil	Trabajo	Jornada	Número de hijos	Edad de los hijos
<b>Álvaro</b>	35	Casado.	Comercial.	Partida.	2	2 y 6 años.
<b>Alfredo</b>	43	Pareja de hecho.	Operario en fábrica.	Turnos.	2	4 y 11 años.
<b>José</b>	44	Casado.	Jardinerio municipal	Reducida	2	5 y 8 años.
<b>Francisco</b>	30	Casado.	Jefe de operaciones	Partida	2	3 meses y 3 años
<b>Javier</b>	32	Casado.	Pescadero	Mañanas	1	5 años
<b>Luis</b>	37	Casado.	Operario-jefe planta fábrica	Partida	2	1 y 7 años
<b>José Fernando</b>	45	Casado.	Operario en fábrica	Turnos	2	4 y 15 años
<b>Pedro</b>	35	Casado.	Profesor.	Partida	1	1 año
<b>Ramón</b>	41	Casado.	Ingeniero industrial	Mañanas	2	5 y 8 años.
<b>Víctor</b>	33	Casado.	Operario en fábrica	Turnos	1	2 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en las entrevistas.

<sup>11</sup> En todas las ocasiones que se cite un testimonio, emplearé un nombre ficticio para cada entrevistado, así como para sus mujeres o hijos.

## **5.2.- Organización de los cuidados infantiles.**

### **5.2.1.- “Ayudé con los niños e hice tareas del hogar para que mi mujer descansase”.**

#### **Permisos de paternidad: ¿son suficientes 15 días?**

La llegada de un niño supone una planificación previa de cómo van a organizarse los cuidados del recién nacido, quién va a cuidar del hijo, la necesidad de contar con un apoyo extra, por ejemplo de parte de las familias, así como la organización de los permisos post-natales de paternidad y maternidad.

Tal como señala Alberdi y Escario (2007) las nuevas paternidades están dedicando más atención, más cuidados y más tiempo con los hijos.

En las entrevistas realizadas, todos los padres planificaron acogerse a los días que les corresponden como trabajadores. Estuvieron en casa las primeras semanas después del nacimiento de sus hijos utilizando los 13 días dedicados al permiso de paternidad. Además, y debido a que este periodo es muy corto según los mismos padres, algunos de los participantes han señalado que pudieron prolongar la estancia en casa más del tiempo estipulado. Dos de los padres pudieron ampliar esta estancia porque en su convenio colectivo de empresa está contemplado de esta forma, como es en el caso de José Fernando que se amplía un día más y en el caso de José de cinco días.

“Sí que me acogí, a demás el comité del Ayuntamiento consiguió negociando que se nos ampliase en 5 días el permiso de paternidad así que estamos 20 días con este permiso, y se nota, la verdad que hablando con otros padres que sólo tienen 15 días, se nota el poder estar más tiempo ayudando en casa y cuidándoles” (José, 44 años, jornada reducida<sup>12</sup>).

Quienes no contaban con esta posibilidad de ampliación en los convenios colectivos de empresa, como Alfonso, Javier y Víctor, o como José Fernando que solamente disponía de un día más, se organizaron para poder unir sus vacaciones al finalizar los días de permiso por nacimiento y paternidad. De esta cuenta consiguieron estar en casa más de dos semanas, en algunos casos un mes y en otros dos meses.

---

<sup>12</sup> Para citar los testimonios de los padres entrevistados he utilizado el nombre ficticio, la edad y el tipo de jornada de trabajo actual.

“Yo intenté cuadrar mis vacaciones con cuando iba a nacer mi hijo, por lo que estuve casi 2 meses en casa” (Javier, 32, jornada completa).

Todos los padres coinciden en que es importante estar con la madre y con el niño después del nacimiento, esto muestra que estas nuevas paternidades se están transformando y evolucionando respecto a la concepción tradicional de un padre autoritario y que únicamente aporta el sustento económico a la familia hacia la necesidad de estar con el niño para darle cuidados y crear una relación afectiva con él. Sin embargo, llama la atención el caso de Francisco, que comenta que esos días de permiso podrían organizarse de forma distinta para ser más eficaces en el cuidado del hijo. Francisco señala que él reduciría a una semana el permiso de paternidad postnatal y dejaría la segunda semana para que el padre decida cuándo acogerse a ella. Él cree que las primeras semanas el padre está muy limitado a realizar tareas del hogar, que podría realizar mientras continúa con su jornada de trabajo, ya que en las primeras semanas el bebé está a cargo de la madre casi al completo, porque únicamente duerme y se alimenta, y esta función la realiza la madre. Sin embargo, una vez que el bebé comienza con el biberón o alimentos más sólidos sí que podría ser de más utilidad que el padre pueda disponer de varias semanas para poder colaborar en esos momentos.

“Dejaría para más adelante la elección de que el padre se cogiese la baja por paternidad ya que podría aportar más cuando el bebé está en lactancia con biberón que al principio con la madre dándole el pecho” (Francisco, 30 años, jornada partida).

El permiso de maternidad lo emplearon las siete madres que en el momento de dar a luz tenían trabajo. Tal como está planteado en la normativa, dentro del permiso de maternidad existen 10 semanas transferibles que el padre puede emplear, esto está pensando para que se pueda compartir de manera más equitativa el tiempo de cuidado del recién nacido. Sin embargo se deja que sea la madre trabajadora quien decida. En la información recopilada ninguno de los padres entrevistados hace uso de estas semanas transferibles.

Las razones para esta decisión se resumen en que tanto madres como padres consideran que es mejor que la madre pase más tiempo con el bebé, considerando que es poco el tiempo que tienen para estar con sus hijos, parece “injusto” reducirlo para pasarlo a los padres. Luis no empleó la transferencia porque piensa que este tiempo es poco para la mujer, por lo que es mejor no reducirle

las semanas del permiso de maternidad. Esta idea es de corte más tradicional, ya que en lugar de tratar de realizar un reparto más equitativo del permiso para poder colaborar en casa con el cuidado del hijo y las tareas del hogar aunque sea por menos tiempo, es decir, repartir esas 10 semanas entre los dos, decide no tocar el tiempo de su esposa.

Distinto es el caso de José, quien está de acuerdo con su esposa de no transferirle las semanas de permiso maternal, pero decide reducirse la jornada, por lo que, pese a que no se plantea en las primeras semanas un reparto equitativo en cuanto al cuidado de los hijos, intenta participar en mayor medida en estas tareas.

En cuanto a las tareas realizadas durante el permiso de paternidad, la totalidad de los padres comentan que realizaron tareas del hogar, como hacer las comidas, ir a comprar o limpiar la casa así como cuidar de la madre para que descansase, y atender al recién nacido, ayudando en los baños o cambiando pañales. El hecho de que los padres se dediquen a realizar estas tareas nos remite a lo señalado anteriormente sobre las dificultades de participar en el cuidado propio del niño recién nacido, sin embargo están confirmando la necesidad de apoyo material y emocional que surge en esas primeras semanas. De esta forma, es a partir del permiso de paternidad cuando estos padres entran en las dinámicas domésticas, dedicándoles más tiempo que con anterioridad.

“Intentas apoyar sobre todo a la madre, y se te queda corto el periodo. Intentas que la madre descance y se recupere bien, te haces cargo de la casa, ir a comprar, limpiar, hacer la comida, cuidar del bebé para que en momentos que no tiene que estar con el pecho la madre descansen” (Alfredo, 43 años, jornada por turnos).

Como se mencionó antes, siete de los padres entrevistados tienen dos hijos. En estos casos, señalan que las dinámicas son diferentes respecto al primero porque ya no solo se trata de atender al recién nacido y de las tareas domésticas, sino de preocuparse por el que ya está en casa. De estos casos, es únicamente la hija mayor de José Fernando que estuvo con unos familiares durante la estancia de la madre en el hospital por tratarse de un embarazo y parto de riesgo. De esta forma el padre podía estar en el hospital en exclusividad, sabiendo que su hija mayor estaba atendida.

Un hecho a señalar son los casos de Alfredo y José Fernando que cuando nacieron sus primeras hijas estaba regulado el permiso por nacimiento, es decir, disponían solamente de dos días, en el caso de José Fernando de tres por mejora en su convenio colectivo. Ambos señalaron la poca disponibilidad de tiempo para el recibimiento de su primera hija, con lo cual también ampliaron su

estancia en casa con el periodo de vacaciones, para de esta forma poder vivir la primera paternidad de una manera más presente y no dejar solas a sus mujeres.

“Cuando nació Raúl, me llevaba a Isabel a todos los lados que podía porque estaba celosa de la llegada de su hermano, como ella estaba en la guardería por la mañana y yo trabajaba entonces, no había problema, por la tarde como yo estaba con la reducción de jornada jugaba con ella, me la llevaba de paseo, le decía que me acompañase a comprar cosas para su hermano” (José, 44 años, jornada reducida).

“Con Sonia solamente eran 2 días y con Rosa eran 15, pero con ambas me parecía que era poco el tiempo para estar en casa con las dos recién nacidas, así que me cogí un tiempo de vacaciones después del nacimiento” (Alfredo, 43).

Todos los padres se organizaron con anterioridad al nacimiento de su hijo, en esta organización se plantearon los permisos de paternidad y maternidad, la ampliación con el periodo de vacaciones una vez que finalizase el permiso de paternidad.

A partir de los testimonios recopilados, me he dado cuenta de que la presencia de los padres una vez ha nacido su hijo se centra en las tareas domésticas. Debido a las características propias de un bebé recién nacido, ellos no pueden participar tanto en la atención del propio niño, pero su presencia es fundamental para ayudar a la madre y con la organización del hogar, y esta presencia se convierte aún en más esencial cuando es el segundo hijo.

### **5.2.2.- “Quiero seguir con la reducción de jornada”. Crianza y cuidado infantil: la presencia del padre es necesaria más de dos semanas.**

Flaquer y Escobedo (2009) entienden que las medidas de conciliación (reducción de jornada y excedencias para el cuidado de los hijos) no fueron creadas como una opción real para los padres porque son permisos poco remunerados o no remunerados y por lo tanto son muy poco empleados entre los padres. En el caso de las excedencias por cuidado de hijos, los datos recogidos en esta investigación nos dicen que ningún padre se acogió a ellas, de hecho en dos casos (Pedro y Ramón) fueron sus esposas quienes lo hicieron, manteniéndola por un año.

De diferente forma ha sido con respecto a la reducción de jornada. Tres de los padres entrevistados se acogieron a esta medida cuando nació su primer hijo. Javier decidió reducir su jornada y la mantuvo durante 2 años, su mujer trabajaba a media jornada en horario de tarde, y él trabajaba por la mañana, a los dos años decidieron llevar a su hijo a la guardería y para reincorporarse él a jornada completa al trabajo. Luis también solicitó una reducción de jornada al nacimiento de su primer hijo, sin embargo, al quedarse su mujer en paro, él renunció a la reducción de jornada que había solicitado, motivado principalmente por una cuestión económica. José, de manera conjunta con su esposa, profesora de un colegio público, decidió que era mejor que él se acogiese a la reducción de jornada. José es el único que mantiene actualmente esta reducción de jornada, y que ha podido enlazarla con el nacimiento de su segundo hijo, de hecho su idea es mantenerla hasta que sus hijos tengan 12 y 15 años.

“Sí, mantuve la reducción de jornada durante 2 años. [...] A los 2 años decidimos dejar a Carlos en la guardería y de esta forma Elena podía hacer cosas por la mañana en casa” (Javier, 32 años, jornada completa).

“Sí, pero actualmente no la mantengo porque mi mujer se encuentra en el paro y por motivos económicos creemos que es necesario el sueldo completo en casa. Antes trabajaba únicamente de 8-13, y a no ser que estuviese de guardia que podían llamarme para acudir si había problemas, estaba en casa con mis hijos y mi mujer, ahora también trabajo de 15-17” (Luis, 37 años, jornada partida).

“Solicité la reducción de jornada cuando Isabel nació, en principio la mantendré hasta que Raúl cumpla 12 años que es hasta cuando puedo mantenerla” (José, 44, jornada reducida).

Royo (2011) definió 5 tipos de padres, el padre cuasi-tradicional, el padre tradicional coyuntural, el padre transicional intermedio, el padre transicional electivo y el padre igualitario o innovador. Estos tipos de padre se diferencian en que el primero basa su concepción de padre en la autoridad, ser el proveedor económico principal y el no tener relación socio-afectiva con sus hijos, y el último en una paternidad compartida con la madre, compartiendo tareas del hogar y cuidado con la mujer, compartiendo tanto relaciones socio-afectivas con sus hijos como autoridad y disciplina con su

mujer hacia los hijos, pese a que conserven algunos de ellos la identidad del hombre como principal sustentador económico.

Según el análisis que he realizado, los padres entrevistados serían del tipo transicional electivo; son padres que participan de una forma limitada en el cuidado de los hijos, basando su relación en la comunicación y en sentimientos socio-afectivos, disfrutando del cuidado de los mismos, los padres tienen un pensamiento equitativo en cuanto al reparto de las tareas del hogar, sin embargo en la práctica no lo hacen y a demás conservan la idea de que el hombre es el principal proveedor económico, por lo que no participan en el cuidado de la misma manera que lo hace la mujer, es decir, se da un reparto asimétrico en el trabajo del hogar y de los hijos.

Los padres entrevistados no se acogen a reducciones de jornada principalmente por el salario que dejarían de recibir, esto repercute en el reparto desigual de las tareas de cuidado del hogar, es el caso de Luis, que una vez que su mujer Andrea, se encuentra en el paro, él se reincorpora a su jornada completa, es decir mientras Andrea recibía esta prestación por desempleo no pasaban por una gran necesidad económica, además ella necesitaba de tiempo para la búsqueda de un nuevo empleo. Por el contrario, Luis retoma su jornada completa y deja que Andrea en calidad de desempleada asuma la responsabilidad de una gran parte de las tareas del hogar y del cuidado del hijo.

Otro elemento a tomar en cuenta es conocer cómo se organizan los padres y quienes participan en el cuidado de los hijos. Meil y Rogero-García (2014) así como Moreno (2003) coinciden en que los familiares cercanos, en especial los abuelos, son un apoyo para los padres en caso de que ambos trabajen, principalmente para que las madres trabajadoras puedan continuar con su desarrollo profesional.

Según la información recabada, las familias en las que las madres que no se encuentran trabajando fuera de casa, el reparto del cuidado se concentra entre ambos padres, ya que no ven necesario apoyarse en otra persona, esto significa que la responsabilidad del cuidado recae en mayor medida en la madre, con colaboraciones del padre en la medida en la que su tiempo libre se lo permita.

En cuanto a los casos en los que ambos padres se encuentran trabajando, la organización del cuidado varía según sus posibilidades reales: puede recurrir a los abuelos, tanto maternos como paternos, que acudan a otros miembros de la familia, como las hermanas de la madre, o que debido a la compatibilidad de horarios entre los padres decidan no cargar a los abuelos y organizarse entre ellos.

“Principalmente les cuidamos nosotros. Actualmente mi mujer está en paro así que no se los dejamos a los abuelos, antes cuando ella trabajaba, dejaba a Jaime a las 10 que entraba ella a trabajar y a las 13 que salía yo de trabajar iba a recogerlo. Entonces a no ser que estuviesen enfermos o alguna circunstancia excepcional no se los dejábamos a los abuelos, principalmente a los maternos” (Luis, 37 años, jornada partida).

“Nuria estuvo un año de baja maternal y excedencia y después de eso Miguel estuvo unos meses con la abuela paterna hasta que empezó en la guardería con un año y medio y Borja después de ese primer año de Nuria sin trabajar, ya que se cogió también excedencia hasta el año, empezó la guardería” (Ramón, 41 años, jornada completa).

La presencia de los abuelos se entiende como un apoyo latente al cual acudir en casos de necesidad extrema, esto se puede observar cuando ambos padres trabajan y, aunque cotidianamente no dependen de los abuelos, los buscan cuando los hijos están enfermos por ejemplo. Sorprende el caso de Ramón quien, aunque sigue teniendo el apoyo de los abuelos, ha empleado en ocasiones días de vacaciones para cuidar de sus hijos cuando estos están enfermos.

“Cuando están enfermos como yo tengo la reducción de jornada se los bajo a mi madre a las 9 y a la 1 los recojo yo ya y me encargo de ellos por la tarde mientras Rocío está en el colegio” (José, 44 años, jornada reducida).

“En el caso de que se pongan enfermos, yo tengo bastante flexibilidad en el trabajo, y o bien me cojo vacaciones o se quedan con los abuelos si es imposible que yo pueda pedirme fiesta en ese momento por tener alguna reunión o mucho trabajo” (Ramón, 41 años, jornada completa).

“Generalmente llamamos a los abuelos, tanto a los padres de Bea como a los míos, ya que los dos trabajando en empresas privadas es más difícil el de un día para otro llamar para decir que no vas a trabajar” (Francisco, 30 años, jornada completa).

Escobedo, 2009 y Moss, 2014 observan una falta de un permiso parental igualitario, equitativo e intransferible desde la finalización de los permisos de maternidad y paternidad hasta que los niños ingresan en el sistema educativo con 3 años. Este vacío suele sustituirse con la madre que se queda en casa cuidándoles, con el apoyo de los abuelos, con la contratación de una empleada en casa o con el uso de guarderías. Al respecto, según las entrevistas realizadas, seis de los padres emplearon la guardería. De hecho, en la mayoría de los casos, ha sido cuando su hijo o hija han cumplido un año.

En todos los casos acudir al servicio de guardería ha sido por necesidad, salvo en el caso de Alfredo, que su mujer se encontraba en paro, y dejaron a su hija en la guardería para que se relacionase con otros niños, se habituase a estar en clase con más gente y saliese de la rutina familiar.

“Probamos con Jorge unos dos o tres meses pero lloraba mucho, iba muy angustiado, y al final decidimos dejarlo porque encima las abuelas se medio enfadaron porque lo llevamos a la guardería y ellas estaban dispuestas a cuidar a Jorge y a Lucas cuando nació, así que para nosotros mejor, te ahorras el precio de la guardería y están en casa con un familiar” (Francisco, 30 años, jornada partida).

“Guardería nada, no los llevamos a ninguno de los dos porque nos apañábamos bien así que decidimos que no teníamos que llevarlos. Por supuesto lo hablamos tanto con mi madre como con las hermanas de Laura, pero a ellas no les distorsionaba en nada y como Laura trabaja únicamente 3 horas al día al estar con reducción de jornada, era más fácil el podernos apañar sin guardería y llevándolas a casa de laguna de ellas” (Álvaro, 35 años, jornada partida).

### **5.2.3.- “Ser un buen padre creo que tiene que venir más desde el lado afectivo”.**

#### **Vivencias de la paternidad.**

Alberdi y Escario (2007) explican que la presencia del padre en los primeros años de vida de los niños a través de sus cuidados y atención emocional es una necesidad. Éste es un reconocimiento reciente, pero se asegura que es uno de los factores que influyen en el desarrollo de la personalidad de los hijos y fortalece una infancia segura, feliz y satisfactoria. Para los padres entrevistados, ser un buen padre es enseñar a los hijos a hacer las cosas bien, transmitirles una serie de valores que les

permitan crecer como personas, darles afecto, cariño, atención, estar tiempo con ellos, poder darles unas necesidades básicas sin que estas estén basadas únicamente en lo económico.

“Hacer las cosas de manera que les enseñes no solo a hacer las cosas bien sino a hacerlas ellos solos, para que puedan tener su propia autonomía para que tomen las decisiones adecuadas” (Álvaro, 35 años, jornada partida).

“Poder darle a mi hija todas las necesidades básicas. Además de poder compartir y emplear el máximo tiempo posible con ella. Aportarle unos buenos valores que vayan a servirle en su vida y hacerle disfrutar de su infancia” (Pedro, 35 años, jornada partida).

En cuanto a las actividades realizadas con los hijos cotidianamente, los padres que trabajan a turnos están más tiempo con sus hijos entre semana que los padres que van a jornada partida. Cuando estos últimos tienen el turno por las mañanas, la tarde está disponible para estar con la familia, les recogen a la salida del colegio, les llevan a las actividades extraescolares y les ayudan con las tareas si están en edad escolar, acuden con ellos al parque, comparten horas de juego y participan en las tareas de casa y las rutinas nocturnas. Si van en turno de tardes, se levantan con los hijos y comparten el tiempo del desayuno juntos, les ayudan a prepararse para el colegio y los llevan al colegio, con o sin la madre dependiendo de si ésta trabaja, a medio día los recogen a la salida del colegio y comen juntos con ellos antes de irse a trabajar, en el caso de que no estén en edad escolar o no vayan a guardería pasean con los hijos y realizan actividades variadas, como ir a comprar con ellos. Se ve una clara diferencia entre el tiempo disponible de una situación a otra, es decir, disponen de mucho más tiempo para estar con los hijos los padres yendo de mañanas a trabajar que yendo de tardes.

“Entre semana dependo del horario de la fábrica, entonces por la mañana si tengo fiesta pues desayunar, salir a pasear con María, leerle algún cuento en casa, jugar,... Y por la tarde si es cuando tengo libre prepararle la merienda, y jugar y pasear sobretodo” (Víctor, 33 años, jornada por turnos).

“Entre semana, si voy de mañanas, cuando llego a casa están ya comiendo, y el rato de después de comer intento estar un rato con ellas antes de que vuelvan al colegio, ver que tales ha ido el día, y cuando salen por la tarde, irlas a buscar, llevarlas a las actividades extraescolares que tengan, ayudarles con los deberes” (Alfredo, 43, jornada por turnos).

Los padres que trabajan a jornada partida coincidieron en que entre semana estaban únicamente con los hijos a la hora de la comida, algún padre podía llevarlos al colegio o por la mañana o al medio día después de comer, y por la tarde dependía del tipo de trabajo, ya que por ejemplo Álvaro y Francisco que finalizan su jornada laboral sobre las 19.30-20 horas me comentaron que al llegar por la tarde-noche a casa ya están los niños casi preparados para irse a la cama, sin embargo Pedro y Luis, que finalizan su jornada laboral bastante antes, sobre las 17-18 horas, comentan que por la tarde intentan jugar con sus hijos, ayudar en las tareas del hogar y rutinas nocturnas, o ayudar con los deberes si el hijo ya está en edad escolar.

“Entre semana pocas, por la mañana me voy que entro pronto, y ni los veo despiertos, a medio día sí que como en casa, pero es Bea la que se encarga de ir a buscar a Jorge al colegio. Y por las tardes con Lucas pues bañarle con Bea, compartir ese rato entre los tres si llego pronto, ayudar con el cambio de pañales también e intentar estar con él, que aunque sea pequeño creo que es necesario el estar con él” (Francisco, 30 años, jornada partida).

Es particular el caso de los padres que su jornada laboral es por la mañana, ya que disponen de la tarde libre para dedicarla a sus hijos. Es únicamente José, que tiene la jornada reducida, el que puede desayunar con sus hijos y acompañarlos al colegio. Sin embargo Javier y Ramón, que trabajan a jornada completa desde muy temprano por la mañana, ni siquiera ven a sus hijos. Los tres coincidieron en que van a recogerlos al colegio por la tarde, les ayudan con la tarea del colegio, van a pasear o juegan en casa con los hijos, así como ayudan en las tareas del hogar y comparten la hora de la cena toda la familia.

“Por las mañanas y a medio día se encarga Nuria de levantar a los niños, darles el desayuno y llevarlos al colegio así como de darles la comida, porque yo salgo de trabajar a las 3, pero ya por la tarde vamos a buscarlos juntos al cole, les damos la merienda, les ayudamos a

hacer los deberes y les acompañamos a sus actividades extraescolares, les damos un baño o una ducha, y uno de los dos se queda jugando con ellos mientras el otro prepara la cena, o si hay tiempo jugamos los dos o salimos a pasear. Y por supuesto cenamos siempre todos juntos” (Ramón, 41 años, jornada completa).

El horario de trabajo y la participación en las actividades de crianza y cuidado infantil, tal como se ha visto tiene una relación directa. Aunque los padres quieren pasar tiempo con sus hijos e involucrarse en su crecimiento dependen en gran medida de los tiempos que marca el empleo que tienen. Esto significa que a pesar de los cambios que se viven en cuanto al sentido de estas nuevas paternidades, el mercado laboral sigue reproduciendo la división sexual del trabajo dejando que sean las mujeres las que se ocupen en gran medida del cuidado de los hijos.

De hecho, los padres sienten que tienen más tiempo para su paternidad durante el fin de semana. Todos coinciden en que esos días son dedicados en exclusiva para los hijos, para realizar diversas actividades con ellos, como jugar, ir en bicicleta, salir de excursión, al parque, ir a visitar a los abuelos, ir al cine a ver alguna película infantil o alguna función de teatro.

“Los fines de semana intentamos ir a pasear por el monte o por los pueblos de alrededor, ir a visitar a los abuelos, jugar mucho y pasar tiempo mi hijo y mi mujer, intentar estar con Carlos el máximo tiempo y disfrutar del tiempo con él fuera de lo que es el entorno de colegio” (Javier, 32 años, jornada completa).

“En los fines de semana si hace buen tiempo me voy con Jaime con la bicicleta o a jugar a algún deporte, antes de que naciese Lucía también nos íbamos al monte de excursión, pero ahora hasta que no crezca un poquito más nada” (Luis, 37 años, jornada partida).

Al preguntarles cómo se sienten con el tiempo del que disponen para estar con sus hijos, ninguno de los entrevistados duda en afirmar que disfrutan mucho de ese tiempo, lo valoran mucho, e incluso aprenden al estar ese tiempo con los hijos. Los padres que entre semana no disponen de mucho tiempo para estar con sus hijos comentan que les gustaría tener más tiempo.

“Hay días que se te hacen largos y otros cortos, pero como con todo, pero siendo que voy a turnos si pudiera disfrutar de más rato por las tardes, o estar más horas en casa cuando están no me importaría para nada” (José Fernando, 45 años, jornada por turnos).

“Entre semana sí que me gustaría poder tener más tiempo para disfrutar con ellos y estar tanto con ellos como con mi mujer. El fin de semana como no trabajo no tengo problemas, estoy todo el fin de semana con ellos y aprovecho todo lo que no he podido entre semana” (Álvaro, 33 años, jornada partida).

“Me gustaría tener más tiempo que realmente no tengo, ya que cuando tengo fiesta o es fin de semana quiero estar con mis hijos y con mi mujer, o salir a cenar, y descansar de toda la semana, pero el tiempo que estoy con ellos lo disfruto yo creo que el doble que una persona que tiene más tiempo para estar con ellos, y por muy cansado que esté intento siempre jugar o salir al parque” (Francisco, 30 años jornada partida).

#### **5.2.4.- “Lo económico no viene de la mano con ser buen padre”. Reflexiones.**

Previamente a continuar con el análisis de las entrevistas, voy a exponer brevemente los datos recabados en las experiencias y vivencias personales de los padres, para de esta forma comprender los cambios que realizarían en las actuales políticas socio-laborales.

La totalidad de los padres de esta investigación se acogieron al permiso de paternidad, e incluso algunos ampliaron su estancia en el hogar con las vacaciones que les corresponden como trabajador. Las madres trabajadoras también se acogieron en su totalidad al permiso de maternidad, sin transferir a los padres las 10 semanas no obligatorias a las que tienen derecho, pese a que los padres piensen que su tiempo es insuficiente y por ello algunos enlazasen las vacaciones justamente después del permiso de paternidad con el fin de ampliar este tiempo disponible. Sin embargo, esto supone una desigualdad en cuanto al reparto de las tareas domésticas, ya que sigue siendo la madre la encargada del cuidado del hijo en los primeros meses y no es el padre el que reclama esas semanas transferibles para poder participar también de este cuidado.

En cuanto a las tareas realizadas, los padres intentan atender el hogar, así como que el recién nacido y la madre descansen y se sientan cómodos en la vuelta a casa. Cuando es el nacimiento del segundo hijo también intentan que el hijo mayor no sienta celos de la llegada del bebé a casa e

intentan hacer actividades con el hijo mayor para que no se sienta desplazado o celoso. Aquí se ve que con la llegada del recién nacido, el permiso de paternidad sirve para que los padres realicen principalmente tareas domésticas o estar con el hijo mayor, y no tanto como para cuidar del bebé.

Tal como Flaquer y Escobedo (2009) exponían sobre las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, éstas son unas políticas muy poco empleadas entre los padres. En mi investigación son únicamente tres los padres que se acogen a una reducción de jornada, teniendo muy en cuenta tanto el salario del que dispondrían una vez que se acogiesen a la reducción de jornada como si fuera necesario acogerse a esta medida de conciliación o se pueden organizar de otro modo. Por otra parte, ninguno de los padres entrevistados se acogió a excedencias para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Moreno (2003) y Meil y Rogero-García (2014) afirmaban que en el caso de que ambos padres trabajen y dispongan de un apoyo de familiares cercanos, son los abuelos los que se encargan del cuidado de los hijos, y una vez analizadas las entrevistas he llegado a la conclusión de que en la mayoría de los casos en los que ambos padres trabajan necesitan del apoyo de familiares, especialmente si los hijos están enfermos.

En cuanto a lo que desarrollan Escobedo (2009) y Moss (2014) sobre la falta de un permiso parental hasta que los niños empiezan en el colegio, seis familias se apoyan en las guarderías para el cuidado de los hijos hasta que comienzan en educación infantil con 3 años, si bien es cierto que, como expondré posteriormente, los padres solicitan guarderías públicas y gratuitas durante este periodo, así como una ampliación de los permisos de maternidad y paternidad.

Según los testimonios que los padres me aportaron he llegado a la conclusión de que el concepto que actualmente existe de la paternidad se ha transformado en el pensamiento de que los padres. Tal como decían Alberdi y Escario (2007), la presencia del padre es buena para el desarrollo de los hijos, y vemos que estos padres entrevistados creen que su presencia como figura paterna puede aportar a sus hijos valores y transmitirles determinados aspectos que pueden hacerles crecer mejor como personas y ser más felices, tanto ahora como en el futuro, sin embargo, pese a que realicen alguna tarea doméstica y se encarguen del cuidado de los hijos, siguen teniendo la idea tradicional de que el hombre es el sustentador económico principal.

### **5.3.- “Conciliación tendría que haber durante toda la vida”. Propuestas de mejora desde el punto de vista de los padres.**

Los padres piensan que unas medidas de conciliación diferentes impulsarían la natalidad y mejoraría la relación entre la vida familiar y laboral. Estos padres proponen que se debe disponer de unos permisos de paternidad y maternidad de mayor duración, así como mejoras salariales en cuanto a las reducciones de jornada y excedencias en las empresas privadas, y en específico, controlar que las empresas privadas no coaccionen a los trabajadores para que no se acojan a unas medidas que tienen derecho por Ley, ya que coinciden en la opinión de que es más fácil para el funcionariado público el acogerse a este tipo de medidas de conciliación que para los trabajadores de una empresa privada.

“Sí, totalmente, partiendo de que mi visión es que la madre está siendo infravalorada en el mundo laboral. Yo creo que la educación de los hijos es de todos y considero que tener hijos no signifique que se encargue la madre y que el padre solo se dedique a llevar dinero a casa, creo que es tarea de dos. Yo creo que se tendrían hijos antes si nos lo pusieran más fácil a la hora de solicitar reducciones de jornada o excedencias” (Víctor, 33 años, jornada por turnos).

Uno de los puntos y objetivos de mis entrevistas era conocer si los padres cambiarían las actuales medidas de conciliación y de qué forma, es por ello que se les planteó esta cuestión en la entrevista personal. En ese sentido, la mayoría de los padres están de acuerdo en un aumento en el periodo de los permisos de paternidad, pese a que, dada la situación económica que se está dando en España, me comentaron que creían difícil este cambio.

“Ampliaría el permiso de paternidad porque 15 días es muy poco tiempo para poder estar en casa ayudando a la madre y cuidando al hijo, ya no por el poder cuidar al hijo, que los primeros días no realizas tampoco muchas tareas, si no son baños y algo más, sino por el ayudar a la madre en el hogar, ir a comprar, limpiar, hacer la comida, y si no está el padre ayudando con esto, la madre no descansa” (Luis, 37 años, jornada partida).

En cuanto al permiso por maternidad y al permiso por lactancia, todos los padres afirman que ambos los aumentarían, tanto porque el hijo es muy pequeño como para llevarlo a la guardería, como porque el hijo aún está en periodo de lactancia y no es hasta más adelante cuando empiezan a tomar comida más sólida.

“La mujer debería tener más tiempo para estar con el hijo, si te basas en la naturaleza de que un niño no toma alimentos que no sean leche, tanto de pecho como en biberón, hasta los 6 meses, entonces la madre que se le alargue el permiso hasta esos 6 meses y desde ahí que empiece a trabajar pero no a jornada completa, sino a media jornada y con flexibilidad de horario para poder seguir dándole ella la comida y como hasta el año siguen tomando leche poder seguir ella si sigue con el pecho pudiendo estar a la hora de la comida” (Francisco, 30 años, jornada partida).

Sin embargo, todos los padres coinciden en que también puedan acogerse ellos al permiso de lactancia sin sustraer semanas al periodo de la madre de 16 semanas.

“Alargaría el permiso de maternidad más tiempo, sobre todo por la lactancia, pero si el bebé se puede alimentar ya en biberón que sea el padre el que pueda acogerse a este periodo de lactancia también, o a mitades con la madre” (Alfredo, 43 años, jornada por turnos).

En cuanto a las 10 semanas transferibles contempladas en el permiso de maternidad, uno de los padres comenta que, en el caso de que la madre no trabaje, deberían de ser titularidad del padre directamente además de que en el caso de que ambos trabajen, ampliar también el permiso de paternidad y maternidad más tiempo.

“Si se pudieran ampliar tanto la baja por maternidad como por paternidad más allá de las 16 semanas estaría muy bien, ya que de esta forma podrías estar atendiendo al recién nacido y ayudando a que la madre descansase correctamente. También si la madre no trabaja veo muy injusto que esas 10 semanas transferibles no las podamos emplear los padres, creo que tenemos también derecho a estar en casa con nuestra familia cuidando y ayudando” (José Fernando, 45 años, jornada por turnos).

El siguiente punto analizado son las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y si en el caso de que hubieran mejoras por parte de las empresas, los padres se acogerían a estas políticas. Algunos padres modificarían las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral como son la reducción de jornada y las excedencias. Me comentaron que deberían de haber más facilidades para poderte acoger a ellas, y que no te cohibiera la propia empresa en muchos casos a no acogerte a ellas por miedo al futuro despido o consecuencias futuras.

“Se podría fomentar que los padres se pudieran acoger a reducciones de jornada y poder cuadricular el horario entre los dos padres para poder estar con el hijo, así como fomentar las excedencias, dando algún incentivo a la empresa o algo así, porque según en qué empresa privada estés no duda en despedirte o cambiarte a un puesto de menor rango o peor calidad” (Alfredo, 43 años, jornada por turnos).

“Debería haber una modificación en la Ley para que hubiese mayor protección en las empresas privadas de cara a las excedencias o reducciones, ya que primero, estas políticas o bien te reducen el salario al trabajador, pero es algo que asumes ya que no estás trabajando las horas correspondientes, o por otra parte, la empresa no duda en despedirte en según qué situaciones” (Luis, 37 años, jornada partida).

La mayoría de los padres comenta que sí se acogerían a estas políticas, sin embargo, valoran el salario que se les reduciría. Es decir, el tema económico es lo más importante para ellos, por lo que se deberían plantear unas mejoras muy significativas para que los padres se acogieran a estas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

“Tienes que valorar muchos aspectos, ya que si reduces por ejemplo jornada, reduces también salario, por lo que al final de mes a casa llega menos dinero, entonces tendrían que ser unas políticas de conciliación en temas de mejoras en los sueldos, pero a la empresa tampoco puede salirle bien porque quizás tenga que contratar tu empresa a otra persona, que incluye otro sueldo y cotizaciones. Si el Estado ayudase sería más fácil [...] pero actualmente creo que no se dispone de la liquidez suficiente en las arcas como para cubrir estos gastos” (Álvaro, 35 años jornada partida).

“Por supuesto que sí, pero estando mi mujer sin trabajo actualmente deberían de ser bastante beneficiosas estas políticas, ya que yo dejé la reducción de jornada y no la solicité de nuevo con Lucía por tema económico principalmente” (Luis, 37 años, jornada partida).

Los padres cuya jornada de trabajo es por turnos creen que es complicado realizar unas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que les favorezcan, ya que en la actualidad, al trabajar en un puesto rotatorio, les es casi imposible acogerse a una reducción de jornada, ya que debe de haber una persona continuamente en su puesto de trabajo, por lo que la empresa debería de contratar a alguien para que ocupe ese puesto durante las horas en las que ellos se encuentran en la reducción de jornada. Sin embargo, creen que podrían existir unas políticas en las que les permitan el acudir en el mismo horario de trabajo, esto dentro de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, para poder organizarse mejor y participar del cuidado familiar.

“Yo en mi empresa estando a turnos, no puedo acogerme a una reducción de jornada, excedencia ni me lo planteo porque Elisa está en paro y nos quedaríamos sin sueldo en casa. Pero si hubiera alguna medida que permitiese el poder pasar más tiempo con mis hijas, ir al mismo horario siempre, de mañanas, o cuando están ellas en el colegio, me acogería sin ninguna duda” (Alfredo, 43 años, jornada por turnos).

Otros padres ven posible el que si mejorasen la ayuda en cuanto a reducción de jornada o excedencias para el cuidado de los hijos sí se acogerían, piensan que sería una buena oportunidad en general para que la gente se acogiese a ese tipo de políticas. Dicen que todo lo que sea el facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral es beneficioso, y que podría pactarse con las empresas el horario de trabajo para poder acogerte a las políticas.

“Sí, estaría de acuerdo en una mejora de contrato. Actualmente es cierto que al trabajar solamente de mañanas no tengo problemas para estar con mi hijo, pero cuando son más pequeños los niños, cuando tienen meses, si hubiera una mejora en el contrato, sí que me acogería a esas políticas en el caso de tener un segundo hijo como me acogí a la reducción con Carlos, ahora que tiene 5 pues habría que valorarlas” (Javier, 32 años, jornada continua).

Analizando únicamente este apartado, podemos ver que los padres están a favor de un cambio en las políticas de conciliación pero tienen muy en cuenta el aspecto económico, ya que en algún caso, como anteriormente he comentado, no se plantearían siquiera el acogerse a reducciones de jornada por el sueldo que llegaría a final de mes a la familia.

Todos los padres piensan que las medidas de conciliación desde que finalizan los permisos de maternidad y paternidad hasta que los niños comienzan en el segundo ciclo de infantil con 3 años podrían ser mejorables, sin embargo también comentan que es complicado, ya que no puede estar la madre o el padre hasta los 3 años de excedencia o de baja por maternidad. La gran mayoría de los padres piensa que el poder mejorar y facilitar las reducciones de jornada, así como aumentar el periodo por lactancia y la existencia de guarderías públicas y gratuitas sería también favorable para el periodo de los 0 a los 3 años.

“Sí, un niño hasta los 3 años necesita a sus padres, vale que no pueden estar los 3 años de excedencia, pero es fundamental la educación que hay que darle en casa al niño, disfrutar de ratos con él y demás, por lo menos durante el primer año. Luego a parte, el tema de las guarderías está muy mal, porque hay que pagarlas y quizás no tengas un salario adecuado para poder estar pagando una hipoteca, el cuidado del hogar y la guardería por mucho que lleguen a casa dos salarios, ya que si por ejemplo te acoges a una reducción de jornada te quitan también parte del sueldo. Habría que reformular estas políticas porque sí que son escasas” (Javier, 32 años, jornada continua).

“Fomentaría las guarderías públicas y gratuitas, ya que según que salario tengas no puedes permitirte la guardería, y si no tienes a ningún familiar que pueda ayudarte a cuidar del hijo o no tienes recursos económicos suficientes como para poder contratar a alguien, al hijo tienes que dejarlo en algún lado, por lo que no te queda otra que parte del salario destinarlo a la guardería, ya que económicamente sale mejor dejar al hijo en la guardería que acogerte a una reducción de jornada para cuidarlo tú” (Pedro, 35 años, jornada partida).

En dos ocasiones, los entrevistados comentaban que las medidas de conciliación y los permisos de maternidad y paternidad están dirigidos hacia la madre, creen que el padre debe también participar de estos cuidados y de estos primeros meses con el hijo, y que es una mala construcción desde el Estado el que estas políticas estén realizadas de esta forma.

“Yo creo que las políticas actuales están muy dirigidas hacia la madre. Aumentaría el permiso de maternidad sin duda, pero también el de paternidad hasta equipararlos, así como que facilitaría la reincorporación al trabajo de ambos padres, dando facilidades para la reducción de jornada por cuidado de hijos, o alguna medida dirigida de esta forma” (Pedro, 35 años, jornada partida).

“Sí que cambiaría las actuales medidas de conciliación. Creo que son muy machistas, es decir, se basan en que la madre es la encargada del cuidado de los hijos y no creo que esto sea así. Los padres tienen muy poco tiempo de estar con sus hijos, pese a que me parece que las mujeres 4 meses es muy poco, debería de poderse ampliar el periodo por lactancia o que el padre optase también a esta medida. Así como ayudar a esos primeros 3 años hasta que los niños empiezan en el colegio, fomentando guarderías públicas. Pero sobre todo el aumentar el permiso de paternidad lo veo necesario, ya que a los padres también nos gusta estar con nuestros hijos y poder atenderlos” (Víctor, 33 años, jornada partida).

Los padres entrevistados están en desacuerdo con los permisos post-natales y con las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral actuales. Estos padres han propuesto mejoras en estas políticas para disponer de más tiempo junto a sus hijos y sus familias cuando éstos son pequeños, para de esta forma estrechar sus relaciones afectivas y que los hijos crezcan en un ambiente familiar lo más igualitario posible. En general, buscan más igualdad en el cuidado de los hijos, sin embargo no se involucran de la misma forma en las tareas domésticas, mantienen la creencia de que el hombre debe ser el principal sustentador económico de la familia, por lo que se desligan de las tareas del hogar y adjudicándolas a la mujer.

Con todo lo analizado, puedo concluir de este apartado que, pese a que no existe por el momento, pero está en transformación, un pensamiento igualitario en cuanto al cuidado de los hijos, atención del hogar y disponer de un trabajo remunerado equitativo entre el hombre y la mujer, estos padres tienen una tendencia hacia la igualdad de género en el cuidado de los hijos, con lo que en un futuro puede llevar a una igualdad de género en todos los ámbitos de la vida familiar y laboral.

## **6.- CONCLUSIONES.**

Para finalizar mi investigación sobre los padres y su experiencia de paternidad en relación al actual permiso de paternidad y las diferentes medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, he llegado a una serie de conclusiones.

En primer lugar, todos los diez padres participantes en mi investigación se acogieron al permiso de paternidad al finalizar el permiso por nacimiento. Pese a que ninguno de los padres entrevistados empleó parte de las semanas transferibles del permiso de maternidad, algunos de los padres extendieron este permiso de paternidad enlazando sus vacaciones justamente al finalizar el permiso de paternidad, para de esta forma poder permanecer en el hogar, estar más tiempo con la madre y el hijo recién nacido y participar de todo lo que supone la paternidad en términos de atención infantil.

En segundo lugar, los padres tratan de atender el hogar, apoyar a la madre y cuidar al recién nacido, así como en el caso de que se al segundo nacimiento, realizar tareas con el hijo mayor para que éste no se sienta desplazado. Los padres no estaban mucho tiempo con el hijo recién nacido, ya que en las primeras semanas las tareas de nutrición y atención las realiza la madre, y es únicamente en momentos puntuales donde sí que participan del cuidado del hijo. Sin embargo, analizando sus testimonios, la presencia de éste en esos momentos es fundamental tanto en relación al apoyo que necesita la madre como en su relación con los hijos y son ellos mismos quienes por un lado buscan formas alternativas para estar más tiempo en casa al mismo tiempo que señalan el escaso tiempo del que tienen derecho. La Ley expone que el padre dispone de 15 días en total de baja por nacimiento y paternidad, y la madre de 16 semanas, de las cuales 6 son obligatorias para recuperarse correctamente del parto. Puede verse una desigualdad, creada por la Ley, en estos plazos, hay un mes en el que el padre se ha reincorporado al trabajo y en el que la madre debería de estar en reposo, y que sin embargo es la que se encarga por lo tanto de las tareas del hogar.

Además, según las informaciones recopiladas, las medidas de conciliación no son muy empleadas entre los padres, ya que ha sido una minoría de los padres de mi investigación los que se han acogido a una reducción de jornada. Los padres valoran mucho el aspecto económico, la mayoría de los padres no se acogieron a una reducción de jornada por ese motivo. Tampoco la excedencia para el cuidado de los hijos es una opción, principalmente por el motivo que acabo de exponer.

En cuanto al apoyo de familiares cercanos, son en la mayoría de los casos los abuelos los encargados del cuidado de los hijos cuando éstos están enfermos, sin embargo en el caso de que

ambos padres trabajen, la mayoría acceden a la guardería para la atención de los hijos durante el horario de trabajo de los padres.

El concepto de paternidad está en constante cambio: aunque el rol de sustentador económico se mantiene, se conjugan otros elementos más. Los padres entrevistados creen que su presencia como una figura o autoridad paterna teniendo una relación comunicativa con los hijos, les aporta unos valores que pueden hacerles crecer como personas. El padre tiene una relación socio-afectiva con los hijos y comparte la autoridad y la disciplina con la madre. Sin embargo, pese a que ambos padres realicen la función de sustentadores económicos de la familia, los padres no participan en el cuidado del hogar y de los hijos de la misma manera que lo hacen las mujeres, sigue dándose un reparto asimétrico en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.

En cuanto a los cambios que éstos padres realizarían en cuanto a las políticas socio-laborales existentes, los padres coinciden en que para fomentar la natalidad y poder conciliar mejor la vida familiar y laboral se deberían aumentar los permisos de maternidad y paternidad, así como dejar elección al padre para acogerse al permiso de paternidad cuando él lo vea conveniente y no únicamente en el periodo en el que la madre se encuentra de baja por maternidad.

Una propuesta referida a las 10 semanas transferibles que son titularidad de la madre es que, si la madre no trabaja, estas semanas puedan ser titularidad directa del padre, y en el caso de que ambos trabajen, poder ampliar el permiso de maternidad y paternidad.

Asimismo estos padres aumentarían el permiso de lactancia, ya que consideran que no es suficiente tiempo, de hecho los hijos empiezan a tomar comida sólida cuando están más grandes. Otra propuesta es que puedan acogerse al permiso de lactancia<sup>13</sup> para que si los hijos emplean el biberón ellos puedan participar de este hecho, en estos casos solicitan también que sean ellos los que. En esta propuesta se comprueba que los padres buscan una igualdad de género en cuanto al cuidado de los hijos, incorporando elementos afectivos en su relación con ellos, pero siempre relacionados con el ser padre, más que con la intención de asumir en igualdad de condiciones la responsabilidad de trabajo en casa.

Los padres proponen modificaciones sobre las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral como las excedencias y reducciones de jornada. Proponen mejoras en cuanto a la facilidad de acogerse a ellas, protección a los trabajadores que quieren acogerse a una reducción o excedencia para el cuidado de los hijos. Asimismo, estas modificaciones las realizarían también sobre el

---

<sup>13</sup> Pese a que esté regulado por la Ley el que los padres puedan acogerse al permiso de lactancia, no están informados correctamente de esta medida, es por ello que la reclaman.

aspecto económico, ya que los padres no tienen la voluntad de acogerse a estas políticas por la reducción de salario que se les produce, por lo que proponen un incentivo económico a los padres que se acojan a la reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos.

Los padres que trabajan por turnos proponen unas políticas que les permitan acudir siempre en el mismo horario de trabajo, justificado por el cuidado de los hijos, para poderse organizar y estar más tiempo en el hogar atendiendo a los hijos realizando tareas del hogar.

Todos los padres entrevistados afirman que existe una falta de permisos entre que finalizan los permisos post-natales hasta que los niños comienzan el segundo ciclo de infantil a los 3 años. Dado que el primer ciclo de infantil, de los 0 a los 3 años, no es gratuito, proponen la existencia de guarderías públicas y gratuitas, creen que serían beneficiosas para las familias en las que ambos padres trabajasen, dando prioridad a éstas familias.

En general, los padres creen que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y los permisos post-natales están muy dirigidos a la madre. Es decir, desde la propia construcción de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existe un sesgo de género, tal como lo señala Pazos (20119). Todos ellos creen que el padre debe participar de los cuidados al hijo durante toda la vida, y que no es únicamente durante las primeras dos semanas cuando tiene que estar el padre en casa. En ese sentido, la incorporación de las medidas propuestas por los padres entrevistados supone una modificación de la concepción misma de la conciliación y en cierto sentido de los aspectos relativos a la vida familiar y laboral.

## 7.- BIBLIOGRAFÍA.

- Alberdi, I. (1999). *La nueva familia española*. Madrid: Taurus.
- Alberdi, I., y Escario, P. (2007). *Los hombres jóvenes y la paternidad*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Barnett, R. C., y Baruch, G. K. (1988). Correlates of fathers' participation in family work. In P. Bronstein, y C. P. Cowan (Eds.), *Fatherhood today: Men's changing role in the family* (pp. 66-78). New York: John Wiley y Sons.
- Coltrane, S. (1996). *Family Man, Fatherhood, Housework, and Gender Equity*. New York: Oxford University Press.
- Coltrane, S. (2004). *Families and Society. Classic and Contemporary Readings*. Ontario: Thomson-Wadsworth.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw Hill.
- Creswell, J. (1998). *Qualitative inquiry and research designs: Choosing harmony among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Danhke, G. L. (1989). Investigación y comunicación. In C. Fernández-Collado, y Danhke G. L. (Eds.). *La comunicación humana: Ciencia social* (pp. 385-454). Mexico: McGraw-Hill.
- Escobedo, A. (2009). *Leave policies and public systems of care for children under three years old and their families in the European Union*. Tesis doctoral con mención europea. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Escobedo, A., Flaquer, L., y Navarro, L. (2012). *The Social Politics of Fatherhood in Spain and France: A Comparative Analysis of Parental Leave and Shared Residence*. Ethnologie Française, 42(1), 117-126.
- Escot, L., y Fernández, J. A. (2012). *Una evaluación de la introducción del permiso de Paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?* Madrid: Instituto de la Mujer.
- Diputación Provincial de Huesca. (2008). *Diagnóstico de Sostenibilidad de Sabiñánigo*. Huesca: Diputación Provincial de Huesca.

- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Flaquer, L. (1999). *La estrella menguante del padre*. Barcelona: Ariel.
- Flaquer, L., y Escobedo, A. (2009). The Metamorphosis of Informal Work in Spain: Family Solidarity, Female Immigration and Development of Social Rights. In B. Pfau-Effinger, L. Flaquer y P. H. Jensen (Eds.), *Formal and informal work: The hidden work regime in Europe* (pp. 143-168). New York: Routledge.
- García Román, J., y Ajenjo Cosp, M. (2012). Cambios en el uso del tiempo de las parejas. ¿Estamos en el camino hacia una mayor igualdad? *Papers De Demografia* 375. Centre d'Estudis Demogràfics.
- Garza Mercado, A. (2007). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades* (7<sup>a</sup> ed.). México: Colegio de México.
- Grinnell, R. M. (1997). *Social work research y evaluation: Quantitative and qualitative approaches* (5th ed.). Itasca, IL: F.E. Peacock Publishers.
- Hearn, J. (2004). *From hegemonic masculinity to the hegemony of men*. Londres: Sage Publications.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2002). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Igareda, N. (2008). *De la protección de la maternidad a la legislación del cuidado*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- IMSERSO. (2010). *Encuesta mayores 2010*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Política Social.
- IMSERSO. (2014). *Informe 2012. Las Personas Mayores en España. Datos Estadísticos Estatales y por Comunidades Autónomas*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Instituto de la Mujer. (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: Buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Encuesta de Población Activa. Año 2013*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2013*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- International Network on Leave Policies y Research (INLPR). <http://www.leavenetwork.org/>

Jiménez Guzmán, M. L. (2003). *Dando voz a los varones. Sexualidad, reproducción y paternidad de algunos mexicanos*. Cuernavaca: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.

Lapuerta, I., Baizán, P., y González, M. J. (2011). Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain. *Population Research and Policy Review*, 30(2), 185-210.

Mander, R. (2004). *Men and Maternity*. Padstow: Cornwall: Routledge.

Meil, G. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. *Revista Latina De Sociología*, nº1, 61-97.

Meil, G., y Rogero-García, J. (2014). Abuelas, abuelos y padres varones en el cuidado de la infancia. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 32(1), 49-67.

Moreno, L. (2000). *Ciudadanos precarios. La "última red" de protección social*. Barcelona: Ariel.

Moreno, L. (2001). La 'vía media' española del régimen de bienestar mediterráneo. *Documento De Trabajo 99-05. Unidad De Políticas Comparadas (CSIC)*.

Moreno, L. (2003). Bienestar mediterráneo y "supermujeres". *Unidad De Políticas Comparadas (CSIC), Documento de Trabajo 03-09*.

Moreno, L., y Sarasa, S. (1992). *The Spanish "Via Media" to the Development of the Welfare State*. Madrid: Working Paper 92-13.

Moreno, L., y Sarasa, S. (1993). Génesis y desarrollo del estado del bienestar en España. *Revista Internacional De Sociología*, (6), 27-69.

Moss, P. (1995). *Father Figures. Fathers in the families of the 1990s*. Edinburgh: HMSO.

Moss, P. (Ed.). (2014). *International Review of Leave Policies and Related Research*. Institute of Education University of London.

Naldini, M. (2003). *The family in the Mediterranean Welfare States*. Londres: Frank Cass.

Namakforoosh, M. N. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa.

Parke, R. D. (2000). Father Involvement: A Developmental Psychological Perspective. In H. E. Peters, G. W. Peterson, S. K. Steinmetz y R. D. Day (Eds.), *Fatherhood: Research, Interventions and Policies*. (pp. 43-58). United States of America: The Haworth Press.

Patton, M. Q. (1980). *Qualitative evaluation methods*. London: Sage Publications.

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Pazos Morán, M. (2013). *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Catarata.

Peterson, G. W., y Steinmetz, S. K. (2000). The Diversity of Fatherhood. Change, Constancy and Contradiction. In H. E. Peters, G. W. Peterson, S. K. Steinmetz y R. D. Day (Eds.), *Fatherhood: Research, Interventions and Policies*. (pp. 315-322). United States of America: The Haworth Press.

Pfau-Effinger, B. (2009). The approach of the "Arrangement of work and welfare" to the Cross-National Analysis of Formal and Informal Work. In B. Pfau-Effinger, L. Flaquer y P. H. Jensen (Eds.), *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime in Europe*. (pp. 21-35). New York: Routledge.

Rivas, A. M. (2006). El empleo o la vida: Perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿de qué conciliación hablamos? *Revista De Antropología Iberoamericana*, 1(3), 367-374. Madrid: Antropólogos Iberoamericanos en Red.

Royo Prieto, R. (2011). *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE. ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?* Bilbao: Universidad de Deusto.

Russell, G. (2001). Adopting a Global Perspective on Fatherhood. In B. Pease, y K. Pringle (Eds.), *A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World* (pp. 53-68). London y New York: Zed Books.

Subirats, J. (2002, 2 de diciembre de 2002). Los lunes en casa. *El País*.

Tobío Soler, C. (2001). Working and mothering. *Women's Strategies in Spain*, 3(3), 339-371.

Tobío Soler, C. (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.

Tobío Soler, C. (2006). Nuevas formas familiares: Las madres que trabajan. *Paisajes: Revista De Pensamiento Contemporáneo*, nº 19, 25-32.

Tobío, C., Arteta, E., y Fernández Cordón, J. A. (1996). *Estrategias de compatibilización familia-empleo. España, años noventa*. Madrid: Universidad Carlos III y Instituto de la Mujer.

Yogman, M. W., Cooley, J., y Kindlon, D. (1988). Fathers, Infants and Toddlers. A Developing Relationship. In P. Bronstein, y C. P. Cowan (Eds.), *Fatherhood Today. Men's Changing Role in the Family* (pp. 53-65). New York: John Wiley y Sons.

## **8.- NORMATIVA.**

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 80, de 3 de abril de 1985, páginas 8945 a 8964.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 154, de 29 de junio de 1994, páginas 20658 a 20708.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999, páginas 38934 a 38942.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 299, de 15 de diciembre de 2006, páginas 44142 a 44156.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 89, de 13 de abril de 2007, páginas 16270 a 16299.

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 242, de 7 de octubre de 2009, páginas 84692 a 84694.

Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 23 de diciembre de 2010, páginas 105744 a 106192.

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u

otra enfermedad grave. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 182, de 30 de julio de 2011, páginas 86801 a 86813.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015, páginas 100224 a 100308.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, páginas 103105 a 103159.

## **9.- ANEXOS.**

### **Guión de la entrevista.**

#### **DATOS PERSONALES**

Nombre (sin apellido)

Edad

Trabajo

Estado civil

Número de hijos

Edad de los hijos

#### **PATERNIDAD**

¿Cuántos años tenía cuando nació su primer hijo?

¿Su hijo fue planificado o no?

Cuando era joven, ¿siempre quiso ser padre o vino después?

¿Antes de que naciera su hijo, se había organizado junto con su pareja para la atención del niño/niña?

¿Para usted qué es ser un buen padre?

¿Qué actividades realiza con hijo cotidianamente?

¿Describa un día entre semana y de fin de semana de las actividades que se realizan en el hogar para el cuidado del niño?

¿Cómo se siente con el tiempo que disfruta con los hijos?

#### **PERMISO DE PATERNIDAD**

¿Empleó el permiso paternidad cuando nació su hijo?

¿Su mujer utilizó el permiso de maternidad completo en el caso de que trabajase?

¿Utilizó parte de la posible transferencia de las 10 semanas del permiso de maternidad?

¿Qué realizó durante ese permiso de paternidad?

## **CONCILIACIÓN**

¿Ha empleado excedencias para conciliación vida familiar-laboral?

¿Solicitó una reducción de jornada al nacimiento de su hijo?

¿Cómo se organizan en la familia cuando los hijos están enfermos?

¿Cómo se organizaban y quienes participaban en el cuidado del niño?

¿Emplearon guardería en el periodo de 0-3 años? ¿Cuál fue el motivo de esa decisión?

## **PERCEPCIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS SOCIO-LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACION**

¿Cree que unas políticas de conciliación diferentes ayudarían a la madre a poder tener más hijos y a conciliar ambos padres la vida familiar y laboral?

Si la empresa ayudase a la conciliación de la vida familiar y laboral, ¿cree que se acogería a estas políticas?

¿Cree que son escasas las medidas de conciliación una vez finalizados los permisos de maternidad y paternidad hasta el inicio de los hijos en infantil con 3 años? ¿Por qué?

¿Cambiaría de alguna forma las actuales medidas de conciliación?