



**Estudio de análisis de la relación costes-beneficios en
relación con la situación laboral de actividad/inactividad
de las mujeres monoparentales**

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y justificación del estudio	5
1.2 Políticas de apoyo a la monoparentalidad	9
1.3 El perfil de la monoparentalidad	11
1.4 Metodología	13
1.5 Organización	15

2. LAS TAREAS DE CUIDADOS

2.1 La centralidad de los cuidados	16
2.2 El apoyo familiar	17
2.3 La cuantificación de los cuidados	18

3. LAS VENTAJAS E INCOVENIENTES DE LA ACTIVIDAD/INACTIVIDAD

3.1 El Salario Social Básico	20
3.2 La economía no formal	24
3.3 El empleo en el mercado ordinario	26
3.4 Las cotizaciones y la percepción de futuras pensiones	30

4. LOS GASTOS

4.1 La vivienda	32
4.2 El consumo y los gastos extra	35

5. BALANCE DE CIFRAS

5.1 ¿Compensa dejar el Salario social y la economía sumergida para entrar en el mercado laboral normalizado?	42
5.2 ¿Cómo lograr que el empleo normalizado compense?	47

6. ¿POBLACIÓN INACTIVA? EL CONCEPTO DE ACTIVACIÓN LABORAL. 51

7. CONCLUSIONES 54

8. PROPUESTAS 65

9. BIBLIOGRAFÍA 73

Diseño:

Pixelbox Estudio Gráfico S.L.

Autoras:

Investigadora principal. Fundación Universidad de Oviedo.

Rosario Hernández Catalán

Coordinación y revisión. Fundación Mujeres.

Marisa Álvarez Iglesias

Inma Miranda Díaz

María José Carretero García

Goretti Avello Álvarez

Redacción final. Fundación Mujeres

María José Carretero

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (Servicio de Programas Europeos y de Empleo-Formación) y el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Gijón, noviembre de 2011



1. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio es resultado de los aprendizajes y reflexiones llevados a cabo a través del proyecto **RedConeim** (Conciliación como eje de inclusión sociolaboral de mujeres titulares de familias monoparentales). La **RedConeim** es un proyecto de Cooperación transnacional e interregional perteneciente al Eje 4 del programa Operativo del Fondo Social Europeo para Asturias (2007-2013), dirigido a fomentar la *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Potenciar la conciliación de la vida profesional y familiar y la corresponsabilidad en los nuevos usos del tiempo*.

Las entidades que forman parte de la **RedConeim** son:

Socios transnacionales

- Policy and Research-One Parent Families Gingerbread, Londres- Reino Unido

Socios nacionales

- Fundación de Familias Monoparentales "Isadora Duncan". León
- Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía
- Federación de Asociaciones de Madres Solteras. FAMS
- Asociación de Familias Monoparentales "AFAMO". Paterna (Valencia)

Socios autonómicos

- Instituto Asturiano de la Mujer
- Asociación Albéniz
- Centro Municipal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Siero

Entidad promotora

- Fundación Mujeres

Entidad financiadora y de seguimiento y control

- Servicio de Programas Europeos y de Empleo-Formación. Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Fundación Mujeres, entidad promotora de la formación de Red y responsable de la coordinación del presente estudio, posee una amplia experiencia de intervención con mujeres monoparentales, que han participado en diversos programas y experiencias de formación, activación e inserción laboral gestionadas desde la entidad. De entre dichas experiencias, cabe destacar dos, dirigidas específicamente al colectivo de mujeres monoparentales: el proyecto Senda y el Ilma.

El Proyecto **SEND**A, realizado en convenio con la Fundación Municipal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Gijón, ha puesto en marcha diversos módulos destinados a mujeres en situación de monoparentalidad y perceptoras de Salario Social Básico. El SENDA ha sido diseñado en forma de itinerarios que las mujeres realizan en función de sus necesidades específicas, y del nivel de activación que poseen. Determinar el nivel de activación y habilidades de cada usuaria es tarea compleja, pues no se ajusta a una escala numérica inamovible, sino que fluctúa en función de la realidad familiar, estado de salud, motivación, autoestima... Para establecer dicho grado de activación se realiza por parte de las tutoras una primera entrevista con la usuaria, a partir de la cual comienza el diagnóstico y seguimiento de cada usuaria y el intento de que realice y aproveche los recursos e itinerarios del proyecto.

En el Itinerario I las tutoras trabajan en grupos reducidos la activación personal, el trabajo de las habilidades, autoestima y autocuidados, que deben ser la base para una activación social posterior. Desmontar roles y estereotipos, comenzar un proceso de auto-reflexión, y comenzar a querer-se y querer-ser son las ideas que dan armazón al itinerario donde se anima a participar a todas las mujeres de activación baja.

El Itinerario II está destinado a generar herramientas para el empleo. La formación pre-laboral necesaria para adquirir centralidad en el empleo, el conocimiento de recursos en el territorio, la alfabetización digital aplicada a la búsqueda de empleo y de recursos... En este itinerario se encuentran tanto mujeres que realizan el Itinerario I como aquellas que por interés, y/o nivel de activación medio, quieren adquirir esas herramientas útiles para la empleabilidad.

En el Itinerario III se trabaja la búsqueda y orientación en materia de empleo, a nivel grupal en los Grupos Activos de Empleo, y a nivel individual desde la orientación personalizada.

La intervención se apoya en un seguimiento tutorizado donde constantemente se trabaja tanto a nivel personal como formativo y laboral con la usuaria. Así, el SENDA interviene en cuestiones referentes a los/as menores, familia, salud... paralelo a otras derivaciones, bien internas –en aquellos programas o servicios de Fundación Mujeres a los que puedan acceder (Formación Ocupacional, Autoempleo), o bien externas, utilizando recursos que existan en el territorio. El objetivo final de la intervención es que cada mujer vaya generando herramientas y visibilizando un proyecto de activación a todos los niveles incluyendo la centralidad en el empleo y la activación laboral. Hasta el momento han participado 217 mujeres monoparentales en los distintos itinerarios de este proyecto.

El proyecto **ILMA** (Inserción Laboral de Mujeres Monoparentales de Asturias) es un programa de formación y empleo promovido por el Instituto Asturiano de la Mujer y el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y gestionado por Fundación Mujeres. Este proyecto se puso en marcha en el año 2006 con el objetivo de formar e incentivar el empleo de mujeres titulares de familias monoparentales, prioritariamente mujeres víctimas de violencia de género.

El programa incluye las siguientes acciones:

- Formación ocupacional práctica, adaptada a las necesidades de las mujeres y de las empresas asturianas.
- Actividades complementarias dirigidas a aportar conocimientos y habilidades a las mujeres para manejarse mejor en el trabajo y en la vida diaria.
- Prácticas en empresas.
- Creación de una red de empresas colaboradoras con el proyecto y comprometidas con la inserción laboral de estas personas.
- Servicio de intermediación laboral dirigido por un lado, al asesoramiento y acompañamiento a las mujeres en su proceso de búsqueda de empleo y por otro, a la gestión de ofertas de trabajo relacionadas con la formación adquirida al finalizar el programa.
- Medidas de conciliación consistentes en becas/salario mensuales y ayudas al transporte y al cuidado de los hijos e hijas (becas para guardería, transporte y comedor).

En el período 2007 - 2010 han participado en el programa un total de 247 mujeres de las cuales, un 72% eran titulares de familias monoparentales.

A partir de la experiencia adquirida a través de estos proyectos, se han podido constatar y recoger las problemáticas, necesidades y expectativas transmitidas por las mujeres monoparentales participantes en los mismos, sus dificultades de conciliación y mantenimiento del empleo, así como las propias reflexiones de las técnicas y tutoras responsables de los proyectos acerca de las posibles carencias y posibilidades de mejora de los acompañamientos para facilitar la activación e inserción exitosa de las mujeres participantes.

Fruto de estos saberes acumulados, surge desde Fundación Mujeres la iniciativa de impulsar este proyecto, y la creación de una red de entidades que desde distintos ámbitos de intervención, reflexione de forma conjunta acerca de los problemas de conciliación e inserción personal, social y laboral de las mujeres monoparentales.

Así, la **RedConeim** surgió a partir de la confrontación de dos realidades sociales:

- La subsistencia de roles de género que asignan a las mujeres las tareas de cuidado y atención a personas dependientes y que producen una relación inestable y precaria con el mercado de trabajo.
- Los cambios demográficos que generan nuevos modelos familiares, destacando el notable incremento en el número de familias monoparentales en las que una mujer se sitúa como eje vertebrador de la unidad económica y doméstica.

Las dificultades de conciliación concentran en torno así una gran parte de los problemas con los que encuentran las mujeres titulares de familias monoparentales de cara a incorporarse y permanecer en el mercado laboral.

Lo que se observa tras ya varios años de trabajo con este colectivo es que muchas de las mujeres participantes en los distintos programas formativos y de activación sociolaboral no logran dar el salto al mercado laboral normalizado o lo abandonan en un breve espacio de tiempo. Una vez que finalizan los apoyos con los que cuentan mientras participan en los itinerarios (medidas de conciliación, becas transporte...), la gran mayoría de las mujeres monoparentales no logran compaginar empleo y responsabilidades familiares, y comentan literalmente que el empleo “no les compensa”. Tratar de compaginar la incorporación a un mercado laboral ordinario y atender a las tareas de cuidados sitúa a las mujeres monoparentales en la realización de un balance personal de costes y beneficios que normalmente se salda de forma negativa, pues las dificultades de conciliación las decanta finalmente hacía la demanda de medidas asistenciales y la búsqueda de trabajo dentro de la economía no formal.

Sin embargo, el hecho de que un empleo solamente compensa cuando genera más ingresos que los obtenidos de las prestaciones sociales no es una cuestión tan sencilla, pues en la valoración del empleo entran en juego cuestiones no solamente económicas. Tal y como muestra Joseba Zalacaín (2006) a partir de los resultados de un estudio¹ realizado en Francia a finales de los 90 entre 20.000 personas perceptoras de ingresos mínimos:

Los investigadores elaboraron un esquema que, en virtud de los intereses racionales y de las posibilidades objetivas de cada individuo, debía predecir su disposición a acceder a un empleo. Más de la mitad de las personas analizadas demostraron sin embargo conductas «aberrantes» en el marco de ese esquema, es decir, accedieron a empleos que a priori no les compensaban o, por el contrario, renunciaron a incrementos notables en su renta y en su estatus al mantenerse indefinidamente dentro del sistema. ¿Qué razones llevan, según este estudio, a permanecer en el sistema, aún cuando, a priori, el empleo pueda ser rentable? En algunos casos es la incapacidad real de trabajar, ya sea por depresión, enfermedad o discapacidad. En otros, el coste operativo que supone el acceso al empleo —transporte, guarderías, vestuario, comidas fuera de casa...— o el temor a que el empleo sea sólo temporal, con el consiguiente esfuerzo y humillación que supone retornar a la prestación. Las malas condiciones laborales de los empleos disponibles, la reticencia a aceptar trabajos que devalúan el currículum, la posibilidad de recurrir a empleos sumergidos e incluso la adaptación personal a la situación de perceptor

1. DUBET, F., y otros. Trappes d'inactivité et stratégies des acteurs. Institut Régional du Travail Social Aquitaine y Universidad Victor Segalen - Bordeaux 2, 2000.

de ayudas sociales son algunas de las razones adicionales que explican racionalmente la permanencia en el sistema. ¿Y por qué abandonarlo cuando continuar en él parecería lo más lógico? Quienes lo hacen son por lo general aquellos que no pueden tolerar el estigma de la inactividad, los que, movidos por resortes de tipo moral, están dispuestos a ganar menos con tal de seguir viéndose a sí mismos, y de que se les siga viendo, como trabajadores activos. Estudios similares apuntarían a que la posibilidad de percibir el RMI permite, al menos en Francia, una cierta discrecionalidad de sus beneficiarios a la hora de aceptar empleos mal pagados, que se enmarcaría en una estrategia de mantenimiento económico hasta la consecución de un empleo más estable o mejor pagado.

Como vemos, no son solamente motivos económicos los que pueden empujar a las mujeres monoparentales a buscar un empleo o cobrar el Salario Social, sino que en el balance de los costes y beneficios juegan un papel importante otras cuestiones, tanto económicas (los costes de la conciliación y el acceso al empleo) como emocionales (valoración del empleo y de las tareas de cuidado).

El objetivo del estudio

El presente estudio trata de analizar cómo las mujeres monoparentales realizan dicho balance acerca de los beneficios e inconvenientes, tanto económicos como emocionales del desempeño o no de un empleo remunerado y la presencia mayor o menor en los cuidados, tratando de indagar en los términos de la ecuación que producen que el empleo ordinario “no compense”, profundizando en cuales son las cuentas que realizan estas mujeres, que variables tienen en consideración para hacer dicho balance de costes y beneficios de desempeñar o no un empleo en el mercado ordinario de trabajo.

A través de este proyecto, la **RedConeim** pretende así mismo contribuir a que las políticas de empleo y formación no obvien esta realidad social y desarrollen mecanismos destinados a facilitar la participación de mujeres monoparentales en itinerarios integrales de activación sociolaboral y en el mercado de trabajo ordinario.

1.2. POLÍTICAS DE APOYO A LA MONOPARENTALIDAD

Hasta el momento no se puede hablar de un marco normativo específico de apoyo a la monoparentalidad. Tan sólo se cuenta con experiencias aisladas como el Carnet de Familias Monoparentales de la Generalitat de Catalunya (regulado a través del decreto 151/2009, de 29 de septiembre, de desarrollo parcial de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias) o el registro de familias monoparentales de Paterna, Valencia. Ambas medidas suponen un anticipo de la que podría llegar a ser una *Ley de Familias Monoparen-*

tales reclamada por algunos colectivos de monoparentales, y contemplan una serie de beneficios fiscales, económicos y de servicios que se podrían relativamente comparar con los establecidos en su día a las familias numerosas. Pero por el momento, y a la espera de medidas más concretas, los hogares monoparentales de Asturias solamente pueden acogerse a aquellos apoyos públicos como la ayuda al alquiler o a la adquisición de vivienda a diversos niveles de protección oficial, y las becas escolares o las becas para libros escolares, que forman parte de la batería de ayudas públicas dirigidas a la ciudadanía en general.

Por otra parte, puesto que la monoparentalidad a la que hacemos referencia es una monoparentalidad eminentemente femenina, el marco normativo que hoy por hoy puede incidir de manera más o menos directa en los hogares monoparentales es la normativa de igualdad. Así, la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* y la *Ley del Principado de Asturias 2/2011 para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género* pueden considerarse dos marcos de referencia legal. La Ley estatal no hace ninguna referencia expresa a este colectivo, mientras que a nivel regional el Artículo 35.1 de Ley asturiana dice exactamente que: “*La administración del Principado de Asturias facilitará el acceso a la formación profesional ocupacional y continua de las personas que sean titulares de familias monoparentales*”.

En cuanto a las Leyes de Educación tampoco el Ministerio de Educación recoge el concepto de monoparentalidad. En la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, la monoparentalidad no es reconocida en el apartado de admisión de alumnado, aunque las comunidades autónomas de Andalucía y Cataluña sí recogen la ventaja de otorgar puntos a estas familias en los baremos de acceso a guarderías, colegios, becas de comedor, etc.

Por otra parte los hogares objeto de nuestro estudio cuenta con otra protección normativa, la derivada de la lucha contra la exclusión social. En este sentido la Ley 1/2003 de **Servicios Sociales** del Principado de Asturias, del 24 de Febrero, que trata de establecer un nuevo marco de actuación y el progresivo desarrollo de los derechos sociales como derechos subjetivos de la ciudadanía y en la Ley 4/2005, de 28 de Octubre, de **Salario Social Básico** que como se señala en el **Plan Autonómico de Inclusión Social** del Principado de Asturias (2009 – 2011) recoge el acervo comunitario, la realidad de la exclusión y pobreza en Asturias y concibe la inclusión desde una perspectiva de doble derecho:

a una prestación económica periódica de garantía de ingresos mínimos en el ámbito de la unidad familiar o de convivencia, adecuada a su dimensión y que no desincentive la participación en el mercado de trabajo de las personas disponibles para el empleo.

a la atención individualizada de las personas beneficiarias y su participación preferente en medidas que favorezcan la inserción social, con el compromiso y coordinación de distintos servicios públicos sectoriales.

1.3. EL PERFIL DE LA MONOPARENTALIDAD

Existen dos elementos claves en el concepto de grupos “de convivencia familiar monoparental”. El primero, un encabezamiento de un régimen convivencial a cargo de una sola persona adulta sin el apoyo de pareja estable conviviente. Y el segundo, la presencia de un/a o más menores de edad (hijos/as por sanguinidad, adoptados/as o bajo la guarda y custodia) (Almeda 2007:1).

No es objetivo del presente estudio entrar en el debate sobre los matices y disquisiciones teórico-legales de esta definición (como criterios filiales, consideración de persona adulta, concepto de dependencia económica, etc.). Lo que interesa desde la intervención social es que se trata de un colectivo con un alto porcentaje de riesgo de exclusión social que posee una mayor problemática de conciliación y empleo. Porque además, la monoparentalidad que aborda este estudio es una monoparentalidad en contexto económico precario y por tanto bastante diferente de la monoparentalidad de las llamadas “madres solas por elección” cuyos perfiles laborales y económicos suelen ser mucho más estables según las investigaciones llevadas a cabo hasta ahora (González, 2007). Es tal la diferencia que sociólogos como Enrique Gil Calvo denomina a los hogares fundados por estas madres como *familias matrifocales buenas* frente a las *familias matrifocales malas o fallidas*. Según éste autor y otros muchos estudios, la estadounidense-afroamericana sería el ejemplo de la mala, y la blanca nórdica europea sería el modelo de la buena (2003:285). Pero esta adjetivación, *matrifocal* o *monoparental fallida* frente a *monoparental funcional*, posee un cariz peyorativo que conviene evitar, de tal manera que lo más adecuado será hablar de *familias monoparentales en contexto económico de certidumbre* frente a las *familia monoparental en contexto económico precario*, que serán precisamente las que constituyan el objetivo de esta investigación.

Se han realizado diversos estudios y análisis a nivel estatal y en distintas Comunidades Autónomas que describen la situación y el perfil de las mujeres monoparentales. Tomando como referencia el Principado de Asturias, dentro del propio proyecto Senda antes descrito, se ha realizado, como primera actuación previa a la intervención, un **“Estudio diagnóstico y propuesta de itinerario de activación sociolaboral para mujeres titulares de familias monoparentales perceptoras del salario social”**². Los datos obtenidos de este diagnóstico, suponen una información específica de la situación de este colectivo en el territorio, que además al estar referidos a perceptoras del Salario Social, están más focalizados en aquellas monoparentales en riesgo de exclusión social, objetivo prioritario del presente estudio, y son de alta utilidad para la defini-

2. Elaborado por Emma González González y Guadalupe García Iglesias. Proyecto Senda, Fundación Mujeres. Fundación Municipal de Servicios Sociales de Gijón, 2010. No publicado.

ción del perfil de las mujeres con cargas familiares no compartidas de la región. Los principales resultados del estudio, en el cual se entrevistó a 135 mujeres monoparentales perceptoras del Salario Social son:

- El 65,9% se encuentran entre los 30 y los 45 años.
- Bajos niveles formativos (el 57 % posee estudios primarios, un 32,5 % con estudios secundarios y un 4,4 %, con estudios universitarios). Un 34,1% nunca ha participado en formación ocupacional y un 48,9% afirma no tener ningún tipo de conocimiento en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
- Un 18,5% son inmigrantes.
- En cuanto al estado civil, un 43 % son madres solteras y un 26,7% madres divorciadas, en un 23 % de los casos la entrada a la monoparentalidad es una elección personal, mientras que un 74,8% de las entrevistadas señala que su situación es derivada de otro tipo de circunstancias como son el divorcio, separación o ruptura de pareja que representa un 47,5 %; como resultado de ser víctima de violencia de género un 11,9 % o por abandono de la pareja un 8,9 %.
- De las mujeres cuya entrada en la monoparentalidad no es una elección personal, un 52% padecen enfermedades, mientras que entre las mujeres cuya situación de entrada ha sido una opción personal padecen enfermedades un 22.6 %.
- Un 71,4 % conforman una unidad familiar independiente formada por madre con hijos/as, un 25% necesitan vivir con otros familiares conformando así modelos de familia extensos y en un 2,2% comparten su vida con amistades.
- Un 34,81% de las mujeres entrevistadas manifiestan no poseer una red familiar de apoyo.
- Un 46,7% tiene problemas para encontrar tiempo de ocio.
- El nivel de ingresos medio a través del Salario Social es de 577,6€, aunque existen familias con ingresos inferiores a 300€.
- Los ingresos del Salario Social son complementados en un 22,2% de los casos con trabajos sin contrato, de los cuales un 30% ingresa entre 100 y 200 €, un 26,7% entre 200 y 300 € y en un mismo porcentaje de 13,3% estarían entre 300 y 400€, 400 y 500€, más de 500€ y menos de 100€. En un 8,9% de los casos la familia ayuda económicamente.
- El 21,5% de las entrevistadas vive en un domicilio propio o en usufructo, un 52,6% en domicilio alquilado, un 4,4% en domicilio compartido, un 19,3% en el domicilio materno/paterno y un 2,2% en casa de acogida o piso tutelado

- Un 26,7% afirman estar trabajando, de éstas un 22,2% lo hacen sin contrato, es decir sólo un 4,5% están empleadas o son “autónomas”. Los trabajos que desempeñan están dentro de los denominados sectores feminizados, como limpieza y cuidados de personas dependientes, en su mayor parte caracterizados por poseer las peores condiciones laborales.
- El 95,5% de las mujeres que no poseen empleo opinan que esta situación es debida a diversas causas entre las que consideran como principales: que su situación personal no es la más adecuada en un 55,6%; dificultades de conciliación un 45,2%; la situación actual del mercado laboral en un 34,1%, ser familia monoparental un 27,4 % y problemas de salud en un 17,8%.

En general podemos concluir que el perfil de estas mujeres se caracteriza por la responsabilidad del cuidado no compartida y las dificultades que esto supone para el acceso al mercado laboral, la falta de cualificación profesional, la escasez de los ingresos y la falta de centralidad en el empleo.

1.4. METODOLOGÍA

Las fuentes de información en las que se ha basado el presente estudio han sido diversas. La fuente documental inicial ha sido el *Estudio diagnóstico y propuesta de itinerario de activación sociolaboral para mujeres titulares de familias monoparentales receptoras del Salario Social* realizado por el equipo Senda de Fundación Mujeres Asturias en el año 2010. Además se revisó bibliografía específica sobre monoparentalidad, cuidados, economía sumergida, activación laboral, etc.

Otra fuente de información básica han sido los aprendizajes recogidos a través de los intercambios entre las entidades integrantes de la **RedConeim**. Así, las visitas de estudio realizadas para conocer de primera mano las experiencias de trabajo con mujeres monoparentales puestas en marcha por las distintas entidades socias y por otras entidades que trabajan en la inserción sociolaboral del colectivo, han dado lugar a un enriquecedor intercambio de información acerca de la situación y necesidades de estas mujeres, y de las buenas prácticas puestas en marcha en distintos territorios para mejorar la situación de las mujeres monoparentales.

En el marco del proyecto se han realizado además varios “Foros de Intercambio entre Agentes Estratégicos del Territorio”, que han contado con la participación tanto de personal técnico de instituciones públicas regionales (de Empleo, Servicios Sociales e Igualdad) como de entidades privadas sin ánimo de lucro cuyo ámbito de actuación es el de la inserción social y/o laboral de mujeres y otros colectivos en riesgo. Dichos Foros fueron concebidos desde un principio como un espacio de reflexión conjunta sobre las barreras de

participación de las mujeres monoparentales en los itinerarios de activación laboral, así como para la incorporación y mantenimiento en el empleo. Las aportaciones recogidas en estos Foros han sido decisivas a la hora de elaborar las propuestas finales de intervención.

Los aprendizajes realizados por Fundación Mujeres a través de las distintas experiencias trabajo con el colectivo también han sido también una fuente de información básica para la realización de este estudio. Las percepciones, observaciones, conocimientos y saberes recogidos por las tutoras, orientadoras y técnicas responsables de los proyectos de intervención con mujeres monoparentales, no solamente han servido para conocer la realidad del colectivo, su situación cotidiana, sus casuísticas, perfiles y demandas, sino que ha sido el punto de partida, el impulso para la puesta en marcha del proyecto **RedConeim** y para la elaboración de este estudio.

Finalmente, pero como principal fuente de información primaria, se han realizado nueve entrevistas en profundidad a mujeres monoparentales participantes en el proyecto Senda, a fin de conocer a fondo la forma de realización del balance personal sobre los costes y beneficios de la actividad o inactividad laboral, tanto económicos como emocionales que realizan estas mujeres. Así a través de estas entrevistas se han intentado conocer los términos que entran en juego en la ecuación que da como resultado el desempeño o no de un empleo: los posibles ingresos a obtener por los empleos a los que tienen acceso estas mujeres frente a los obtenidos a través del Salario Social y de trabajos en la economía no formal, los beneficios económicos y emocionales de poseer un empleo y los costes económicos y emocionales de no poseerlo, los costes económicos del empleo (conciliación, transporte...) y los emocionales (falta de presencia en los cuidados). Para la realización de las entrevistas se utilizó un guión de cuestiones a abordar que se adaptó en cada una de ellas según el número de hijos, la edad, los trabajos previos, la experiencia en la economía sumergida y otras peculiaridades de cada itinerario vital. Las entrevistas fueron planteadas como un acompañamiento al autoanálisis de las propias mujeres, buscando conocer los balances, pero sin olvidar que en muchas ocasiones no hay posibilidad de los mismos, pues el echar "las cuentas de la vida" constituye todo un lujo dado que muchas madres monoparentales en contexto precario no han tenido la oportunidad de detenerse mucho tiempo a hacer cálculos, inmersas en una huida hacia adelante que a veces impide pensar en lo que compensa o no compensa. Cuando las circunstancias apremian, los balances a menudo escasean y los límites entre actividad e inactividad laboral no se deciden sino que son marcados por las circunstancias.

Las entrevistas han sido realizadas por la investigadora principal del estudio, Rosario Hernández Catalán, que ha completado dicha información con una exhaustiva revisión bibliográfica y con varias entrevistas y reuniones de trabajo con técnicas de Fundación Mujeres responsables de los proyectos de trabajo con monoparentales. Fruto de este trabajo es el corpus principal de este documento.

La coordinación del estudio, y la revisión y redacción final del documento han sido realizadas por las técnicas de Fundación Mujeres responsables de la ejecución y coordinación del proyecto **RedConeim**.

1.5. ORGANIZACIÓN

El estudio se organiza en torno a la siguiente estructura: en un primer lugar se analizan las tareas de cuidados, las implicaciones de las cargas familiares no compartidas a la hora de acceder al mercado de trabajo, la centralidad en los cuidados versus la centralidad en el empleo, el papel del apoyo familiar y la posibilidad de cuantificar económicamente las tareas de atención a personas dependientes.

En segundo lugar, se analizan las ventajas e inconvenientes tanto económicos como emocionales de las posibles fuentes de ingresos de las mujeres monoparentales: el Salario Social Básico, la economía no formal y el empleo en el mercado ordinario, además de reflexionar acerca de cómo se percibe la necesidad de cotizar para percibir futuras pensiones de jubilación.

En tercer lugar se analizan los gastos de las familias monoparentales, cuáles son y cómo se afrontan, con especial referencia a la vivienda y a los gastos imprevistos.

En cuarto lugar se realiza el balance de la actividad/inactividad realizados por las mujeres monoparentales, es decir, como valoran las ventajas o inconvenientes de las distintas fuentes de ingresos, teniendo en cuenta los beneficios y los costes económicos y emocionales de cada situación y el imprescindible peso de las responsabilidades y tareas de cuidados. Para ello se plantean cálculos económicos concretos, basados en cantidades medias aproximadas de los ingresos y gastos generados por las distintas situaciones, se comprueba como habitualmente el empleo en el mercado ordinario no compensa y se proponen situaciones y medidas para lograr que compense.

En quinto lugar, y a partir de los resultados anteriores, se realiza una revisión crítica de los términos de “inactividad laboral” y “activación laboral” a partir de la realidad de la situación de las mujeres monoparentales.

Finalmente se realizan unas conclusiones finales, a modo de repaso de los principales resultados obtenidos, y se realizan unas propuestas de intervención para mejorar el acceso y el mantenimiento del empleo por parte de las mujeres monoparentales.

2. LAS TAREAS DE CUIDADOS

2.1 LA CENTRALIDAD EN LOS CUIDADOS

Pese a que en buena medida las mujeres monoparentales en riesgo de exclusión han antepuesto las tareas de cuidados a la centralidad en el empleo por fuerza mayor (altas tasas de desempleo en la región, escasa formación, crianza en solitario, aislamiento social, etc.) lo que se observa es que sienten la necesidad de justificar su situación por no cumplir con una norma social que ya exige que las madres sean además asalariadas a tiempo completo.

Este hecho evidencia la existencia de un cambio significativo en el acervo moral de unas mujeres españolas que ya han asumido lo suficiente la llamada ética del trabajo como para sentir culpabilidad cuando se centran en los cuidados. En algunos casos, esta necesidad de justificación llega a cubrirse con argumentaciones generalistas e incluso políticas que explican porqué su balanza se inclina hacia los cuidados.

Discursivamente, los límites entre una maternidad intensiva, una asunción acrítica de los roles de cuidados y entre una maternidad consciente que reivindica la ética del cuidado incluso políticamente, suelen estar claros, pero en la práctica pueden confundirse. Según algunos de los testimonios recogidos, el ejercicio de la maternidad de estas mujeres está sustentado en una base ideológica crítica y en principio liberadora. Pero por muy bien que hayan fundamentado ideológicamente su actual situación vital, lo cierto es que se sienten atrapadas, porque si bien las ideologías pueden calmar, si la realidad económica sigue siendo atroz, como son sus casos, llegan un momento en que dejan de cumplir su función de sustento mental.

Estas mujeres consideran de vital importancia los cuidados, pero saben así mismo que no se pueden quedar ancladas únicamente en dicho rol porque las consecuencias pueden llegar incluso a la exclusión social. Lo saben y nadan entre dos aguas, quieren cuidar intensamente pero reconocen que no pueden pues la situación económica por la que están pasando no se puede prolongar durante mucho más tiempo: las facturas no perdonan y el Salario Social resulta escaso. No obstante, pese a este reconocimiento de que la actual situación de centralidad en los cuidados y de percepción del Salario no se puede prolongar durante demasiado tiempo las alternativas escasean. Puesto que los empleos a los que pueden acceder son precarios y puesto que en muchas ocasiones no se puede contar con el apoyo familiar para conciliar, muchas madres solas se ven obligadas a dejar sus empleos. En algunas ocasiones la solución adoptada ha sido la biparentalidad, pero es una solución individual. Se trata de mejorar la vida de los hogares monoparentales teniendo en cuenta eso, la monoparentalidad, y no buscando como destino óptimo la biparentalidad.

2.2. EL APOYO FAMILIAR

España es el país de la Unión Europea donde las abuelas cuidan más intensamente a sus nietos y nietas. Los abuelos también cuidan sobre todo si vive su mujer porque “ayudan a la abuela”. Se cuida sobre todo a los hijos e hijas de la hija, es decir, hablamos de una ayuda matrilineal (Tobío *et al*, 2010: 115-117). Cabía esperar por tanto que la madre de la madre, la abuela vía materna supusiera el mayor apoyo no sólo económico sino de cuidados para los hogares monoparentales de nuestro estudio, pero esto no siempre se cumple.

Muchas mujeres monoparentales en riesgo de exclusión no cuentan con el apoyo de la red familiar por razones de lejanía, por la existencia de serios conflictos con el hogar de origen o porque la madre ya es anciana y/o con pocos recursos como para ayudar cuidando o haciendo excesivos aportes económicos. En algunos casos no se mantiene relación alguna con los hogares de origen.

Si tradicionalmente se juzgaba a las madres solteras como desviadas de la norma social, sucede que ese prejuicio no desaparece de la noche a la mañana, en todo caso muta, adopta una forma diferente, pero una forma siempre juzgadora por parte de quienes han encontrado un lugar en la normalidad social. Y precisamente esas opiniones juzgadoras, bien-intencionadas, pero juzgadoras, vienen por parte de unas madres que de manera más o menos directa consideran que sus hijas no han elegido buenas parejas, no han sabido elegir un momento adecuado para tener descendencia y han elegido para colmo tener más de la cuenta, o no han sabido elegir buenos trabajos, buenos barrios, etc.

Frente a otros hermanos y hermanas que han “sabido” establecer un hogar biparental además de un trabajo constante, se considera a la “hija sola” como incapaz de tomar buenas decisiones sobre su vida. Sus hijas están así porque no han elegido buenas trayectorias vitales, pues deberían haber estudiado, haber elegido un buen hombre y haber pospuesto la maternidad al tiempo más oportuno.

No han sabido gestionar su vida adecuadamente, y así como se las compadece se las juzga, y así como se las juzga se deteriora la relación maternofilial. Y así como se deteriora esa relación maternofilial el hogar monoparental no puede contar con la ayuda de la abuela o abuelo que suele considerarse un pilar decisivo de la familia mediterránea.

Se teje por tanto una trama variada de apoyos, que van desde el apoyo decidido de la familia extensa hasta las malas o nulas relaciones, pasando por lejanía del hogar de origen (no sólo en otros países sino en otras ciudades o dentro de la misma ciudad), por los nuevos estilos de relación (relaciones tirantes, se siente pudor cuando se pide demasiada ayuda) y porque las madres ancianas y con escasa pensión, por tanto con pocas fuerzas y pocos ingresos, más que ser una ayuda se consideran como una futura tarea que lejos de mejorar la situación económica y de conciliación puede agravarla.

En resumen, no se puede decir que la familia sea un apoyo decidido. El apoyo decidido y constante son las ayudas públicas, es decir, el Salario Social, la ayuda al alquiler, la beca de comedor y la beca de libros. De reducirse o desaparecer dichas ayudas el peligro de exclusión social es mayor del que se podría preveer cuando se habla de que en la Europa mediterránea la protección social recae en buena medida en la familia.

En estos casos el apoyo familiar en la conciliación ya no puede formar parte del balance vital que las madres monoparentales hacen a la hora de calcular la conveniencia o no de asumir ciertos tipos de trabajos cuyos horarios dificultan mucho las tareas de cuidados. Por las razones ya expuestas, la ayuda familiar, tanto económica como de cuidados, está más que diluida.

Tabla 1. Razones que impiden hablar de la familia de origen como apoyo en algunos hogares monoparentales. Balance y resultado

Razones por las que no siempre se puede contar con la ayuda del hogar de origen
Lejanía geográfica, otra ciudad, otro país incluso
Nulas o malas relaciones familiares
Pudor, no atreverse a pedir, no querer abusar de la confianza
Progenitores/as ancianos/as con mala salud y/o precaria situación económica
Balance: Que el hogar de origen no pueda ayudar significativamente en las tareas de cuidados es factor decisivo a la hora de alejar a esa madre del mercado laboral
Resultado: De esta escasez de red familiar se deriva un aislamiento laboral y social. Las mujeres monoparentales tendrán más dificultades para encontrar empleo

2.3. LA CUANTIFICACIÓN DE LOS CUIDADOS

Si se solicita a las mujeres monoparentales que calculen cuánto habría que pagarles por sus labores de crianza, todas responden que no se puede cuantificar. A la hora de realizar balances no sólo se deben incluir cifras, pues existe también un balance emocional difícil de atrapar en números. Abandonar un precario trabajo de limpieza por no poder pagar una guardería es fácilmente cuantificable (los aproximadamente 300€ obtenidos en un trabajo de escasas horas en la economía sumergida se irían íntegramente en el pago de una guardería privada ante la escasez de plazas públicas gratuitas o el imposible acceso a las mismas fuera de los plazos de matriculación y acceso establecidos), pero si intentamos poner precio a las labores de crianza la situación cambia: hay un plus emocional, un plus no cuantificable económicamente.

Como ya se hiciera la economista feminista Marilyn Waring en los años ochenta, la pregunta es entonces, ¿cuánto vale lo que no tiene precio? A los Estados les cuesta echar cuentas sobre el valor monetario de los cuidados domésticos no remunerados, y los problemas metodológicos de las Cuentas Satélite, del baile de cifras según se adopte un método u otro (si por costo de oportunidad, si por costo de sustitución, si por salario medio, si por método generalista o especialista) son el reflejo de dicha dificultad. Dicho problema metodológico existe y persiste en parte porque el de los cuidados es un quehacer denso, simultáneo, polivalente y con complejas telarañas emocionales que no se deja encorsetar fácilmente por las matemáticas. Averiguar entonces cómo son las cuentas, los balances que echan las madres monoparentales sobre el valor de su trabajo de cuidados se convierte en tarea ardua, ¿cómo son su cálculos, por coste de sustitución o por coste de oportunidad?, ¿cómo interfiere en esas cuentas de la vida la falta de redes, la escasez de ingresos, etc.?

Por más refinamientos metodológicos que incorporen las Cuentas Satélites siempre tendrán muy difícil visibilizar claramente el valor que los cuidados porque el suyo es un valor que trasciende lo monetario. El amor, el cariño, el afecto, la ilusión, la aprehensión, los miedos, las iras, las tensiones, los conflictos con que se afronta la crianza pertenecen a la *esfera del don* en expresión del ya clásico *Essais sur le don* de Marcel Mauss. El paradigma del *homo economicus*, una máquina mercantil de calcular, no es extensible ni a todos los tiempos ni a todos los espacios y las cifras no casan bien con la *esfera del don*. Instintiva e intuitivamente es algo que sabe la mayoría de las personas, ninguna abuela cobraría por pasar la tarde cuidando a su nieta, y de plantearle ese pago a buen seguro se sentiría ultrajada.

El balance en este caso es ambivalente, por un lado se trata de un balance económico y por el otro de un balance emocional: los cuidados se asumen intensivamente no sólo por una socialización tradicional sino más bien porque no queda otra opción desde el punto de vista económico: la guardería supone un gasto igual a los ingresos de la economía sumergida y de pocas horas y cuantía. A continuación se propone un cálculo de los posibles ingresos y gastos emocionales de los cuidados.

Tabla 2. “Ingresos” y “gastos” emocionales de las tareas de cuidados Balance.

“Ingresos” emocionales del cuidado	“Gastos” emocionales del cuidado
Valor incalculable perteneciente a la “esfera del don”. Cumplir con rol de madre, obligación.	Culpabilidad por abandono del trabajo asalariado, preocupación acerca del futuro económico.
Toma de decisiones a menudo inexistente: circunstancias obligan a los cuidados (escasez de empleo, de redes de apoyo, de soluciones gratuitas y rápidas a la conciliación....)	
Balance: los cuidados compensan emocionalmente	

3. LAS VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA ACTIVIDAD/INACTIVIDAD

3.1. EL SALARIO SOCIAL BÁSICO

El Salario Social supone la principal fuente de ingresos para las mujeres monoparentales en riesgo de exclusión participantes en los distintos proyectos de activación e inserción laboral.

En el momento actual, los trámites para la concesión del Salario Social Básico en Asturias suponen una espera media de alrededor de un año, y de varios meses para la reanudación de la prestación tras la cancelación de la misma para el desempeño de un empleo. Esta lentitud de la reactivación del Salario Social impide que las titulares de una hogar monoparental se atrevan a dar el paso a un mercado laboral normalizado en el que lo que suele ofertar son contratos de pocos meses que no generan derecho de percepción de subsidio de desempleo. Tras el desempeño de un empleo de escasos meses que no genere derecho a prestación por desempleo, las mujeres monoparentales se encuentran con que una vez finalizado el contrato, y mientras se reactiva la percepción del Salario, durante varios meses no existe ingreso económico alguno. Situación que ningún hogar, y menos monoparental puede permitirse y que motiva que las monoparentales receptoras del Salario Social consideren la inmersión en el mercado laboral normalizado como una peligrosa aventura cuyos pros y contras han de sopesarse con extrema cautela.

El hecho de que una vez reactivado, se perciban los meses de demora con carácter retroactivo no es percibido como una solución dado que se necesitan ingresos todos los meses. Percibir 3.000 tras seis meses de espera, son menos útiles que 500 euros durante seis meses. El dinero funciona de manera muy relativa: 3.000 euros de golpe pueden ser muy útiles para alguien que desea invertir o abrir algún negocio, de hecho la idea de capitalizar el subsidio de desempleo va en esa línea, pero la gestión del hogar necesita de pequeñas inversiones cotidianas o al menos mensuales; se trata de la “inversión” diaria del comer, del transporte y de la “inversión” de las facturas (alquiler, luz, agua, teléfono, gas natural...) que son mensuales y no trasladables a lapsos temporales más amplios. En el hogar, sobre todo en el monoparental en contexto económico precario, es más funcional el llamado “dinero caliente”³, el dinero diario, el que se gasta mes a mes y no el que se acumula o se invierte.

El paradigma del *homo economicus*, inversor arriesgado, es diametralmente opuesto al de las madres solas, pues cuando hay crianza de por medio las aventuras económicas y las culturas emprendedoras supo-

3. Concepto africano recogido por el economista Serge Latouche que hace referencia al dinero concreto y tangible, suelto y fraccionado, sucio y desgastado que se guarda generalmente bajo la ropa. En oposición el dinero frío es el de las ONGS y la asistencia técnica que se cuenta por millones y se esfuma en lo abstracto. El dinero caliente se gasta poco a poco ante la atenta mirada cotidiana de un individuo (2007:214-215).

nen toda una temeridad, no hay sitio para las aventuras económicas y el mero hecho de aceptar un trabajo con contrato sólo para el verano supone un riesgo inasumible. El hogar de crianza funciona día a día y mes a mes, no puede esperar a que tras seis meses se ingresen 3.000 euros en el banco. Las facturas no esperan. "Ni un sólo mes sin ingresos", ese sería el lema de un Salario Social eficiente. Las madres solas no pueden dar saltos al "flexible" mercado laboral sin un colchón debajo, pues la seguridad económica es lo más importante en su toma de decisiones.

El Salario Social es valorado emocional y moralmente de forma compleja por sus perceptoras. Por una parte, supone un colchón económico estable, por otra el hecho de percibirlo genera sentimientos de cierta vergüenza o culpabilidad. Dichos sentimientos pueden estar siendo motivados por la mirada social proyectada sobre quienes perciben este tipo de ayudas, ya que hay que tener en cuenta que en otros países como Francia y sobre todo Estados Unidos, se alude peyorativamente a las madres monoparentales que reciben salarios del Estado llamándolas "madres profesionales". En el uso de este término peyorativo fue pionero el senador estadounidense Daniel Moynihan que consideraba que el cheque que se otorgaba a las madres monoparentales en los ghettos negros incentivaba que muchas jóvenes se dedicarían a ser madres profesionales. Se las acusaba de embarazarse en repetidas ocasiones y de echar del hogar a los padres de las criaturas para seguir cobrando las ayudas. Anthony Giddens describe este mismo efecto multiplicador de la maternidad en solitario motivado por los cheques estatales en las conurbaciones marginales de Londres y París. Además, la llamada "ausencia de padre" es considerada por algunos ideólogos conservadores como enfermedad social fuente de desestructuración, fracaso escolar y violencia juvenil pero, como muy bien argumenta Gil Calvo, las familias matrifocales también abundan en Escandinavia y no se observa ninguno de los problemas citados porque, entre otras razones, las madres gracias al Estado de Bienestar nórdico pueden permitirse tener un empleo en buenas condiciones para poder mantener sin problemas a su familia (Gil Calvo 285-286:2003). Achacar a la matrifocalidad los problemas de los barrios periféricos de algunas grandes ciudades supone saltarse las variables verdaderamente decisivas en la generación de la marginalidad: desempleo, racismo, ausencia de horizontes, ausencia de servicios públicos, urbanismo hostil, aislamiento derivado de los nuevos estilos de consumo, contaminación ambiental y mediática, desintegración moral de los referentes comunitarios, etc.

En nuestro país sin embargo, no existe una reacción tan definida. Lo que se observa más bien es cierta admiración hacia las madres que crían ellas solas a sus hijas e hijos, sobre todo cuando lo hacen sin abandonar su carrera profesional. Varias de las madres entrevistadas en un estudio sobre los emergentes hogares monoparentales en contextos económicos no precarios (funcionarias, profesiones liberales, etc) reconocen estar rodeadas de un entorno social que las comprende, acepta, apoya e incluso admira por sacar a sus cria-

turas adelante ellas solas (González, 2007:101). Así mismo, la mayor parte de las usuarias de los distintos proyectos reconocen no sentirse juzgadas socialmente por ser madres solas.

Pero pese a esa relativa carencia de crítica colectiva, lo cierto es que el modelo de normalidad se basa en un individuo con un trabajo asalariado que permita los altos niveles de consumo que hoy son exigidos tanto para a su vez tener trabajo asalariado como para el disfrute del ocio. Muchos trabajos dependen de la inversión previa por parte de la trabajadora o trabajador en un coche, un ordenador, un teléfono móvil, una presencia estética que supone gastos y una serie de titulaciones que suponen más gastos aún. Ante la carencia de estos recursos, la opción es el trabajo de escasa cualificación en un entorno cercano.

Pero a esta desventaja económica de clase hay que añadir un matiz de género, pues en su mismo contexto socioeconómico los hombres se verían más obligados a tener coche, habida cuenta de que los trabajos masculinizados suelen estar a las afueras de la ciudad, en polígonos industriales donde es casi imprescindible el coche para llegar. El trabajo feminizado, de por ejemplo asistentes domésticas o de dependientas en un centro comercial, está generalmente mejor comunicado y permite que la inversión previa que se tenga que realizar para encontrar trabajo sea menor que en el caso de los hombres. Hablamos en todo caso de generalizaciones y dentro siempre de contextos laborales de baja cualificación.

Por otra parte, percibir el Salario implica estancamiento y precariedad no sólo económica sino también simbólica, así el deseo de “avanzar” pasa por un desarrollo profesional que permita dejar de cobrar un Salario que, si bien es un colchón que evita la exclusión social total, es a la vez, un colchón con púas que no permite la tranquilidad y mucho menos alcanzar una autopercepción de valía.

El exceso de documentación requerida (además de la lentitud del trámite), son aludidas por la mayoría de las receptoras como los mayores inconvenientes de la tramitación de la solicitud, aunque se justifica por las propias mujeres como método inevitable para conseguir que las ayudas sólo lleguen a quienes de verdad lo necesitan. Para algunas usuarias con un menor perfil de exclusión que simplemente se encuentran en un mal momento económico y no son usuarias habituales a la asistencia social, alguna de la información requerida por la administración, como la higiene o escolarización de los/as hijos/as, supone un cuestionamiento de su capacidad como madres que es vivenciado dolorosamente.

Si además, los trámites para conseguir el Salario pueden resultar, además de lentos, humillantes, no es extraño que surja un discurso dispar: no poder permitirse el lujo de jugar con la seguridad que proporciona el Salario Social atreviéndose a dar el paso al trabajo asalariado, pero permanecer con incomodidad en esta situación porque el Salario es escaso y es considerado como una ayuda momentánea, ya que se considera que tarde o temprano se volverá a la normalidad laboral, de las personas asalariadas que cotizan para el día de mañana.

El trabajo asalariado no es sólo fuente de ingresos económicos sino de pertenencia a una comunidad. Las investigaciones psicológicas de la segunda década del siglo XX ya han demostrado que una de las mayores fuentes de bienestar psicológico es la del sentimiento de utilidad colectiva, no sólo familiar. Y puesto que la crianza y las tareas de cuidados hoy por hoy no son percibidas como se merecen como una forma de colaboración con el colectivo, es inevitable muchas de las perceptoras del Salario Social ansíen tener un puesto de trabajo que las haga sentirse personas valiosas según la norma social, pese a no atreverse a prescindir del Salario Social.

Pese a esto, se debe tener en cuenta que aunque muchas de estas mujeres visibilicen que desean tener un trabajo normalizado, muchas terminan con verdadera dependencia de los Servicios Sociales y en procesos de nula visibilización y motivación hacia el trabajo; esta contradicción se da sobre todo en perceptoras de ciclo largo.

En resumen, el Salario Social genera una serie de ventajas y desventajas entre sus perceptoras, tanto en el plano económico como emocional:

Tabla 3. Ventajas y desventajas de la percepción del Salario Social. Balance

VENTAJAS SALARIO SOCIAL	DESVENTAJAS SALARIO SOCIAL
Ingreso fijo, certidumbre económica Tiempo disponible para los cuidados Se puede completar con ingresos de economía sumergida	Escasez del ingreso No cotización Cierta estigmatización social Aislamiento social
Balance económico: No compensa dar de baja el Salario Social porque las alternativas laborales suelen ser de escasos meses y reactivarlo puede llevar hasta nueve meses. La inercia burocrática aleja del mercado laboral normalizado.	
Balance emocional: incertidumbre, inestabilidad, oscuro horizonte de expectativas, estrés y desmotivación derivada de la repetición de itinerario burocrático para petición de ayudas.	
Resultado de cara a la administración: Pérdida de esos meses de Salario que podrían ahorrarse y pérdida así mismo de esos meses de cotización a la Seguridad Social.	

3.2. LA ECONOMÍA NO FORMAL

El trabajo en la economía sumergida es una estrategia de obtención de ingresos complementarios para un buen porcentaje de perceptoras del Salario Social. A pesar de que el tipo de trabajos en la economía no formal a los que tienen acceso las mujeres monoparentales son en profesiones y tareas no cualificadas y de escaso salario (servicio doméstico, cuidado de personas mayores...), los ingresos que proporcionan sirven para redondear el escaso presupuesto familiar proporcionado por el Salario Social, que normalmente solo alcanza para los gastos generados por la vivienda (alquiler o hipoteca) y las facturas fijas del hogar.

Estos trabajos son valorados como más estables y menos precarios que los empleos temporales del mercado ordinario, ya que en muchos casos pueden ser desempeñados a lo largo de muchos años. Se considera que no se pueden rechazar porque aportan certidumbre a pesar de no proporcionar derechos laborales.

Que el empleo sumergido sea percibido como más estable, menos precario temporalmente hablando que el empleo con contrato, nos advierte de que frente a una jornada completa con derechos laborales pero sin mucho horizonte de continuidad y una jornada escasa sin derecho alguno pero con un horizonte de varios meses o años, las madres monoparentales en contexto precario en general prefieren la relativa certidumbre de la economía sumergida a derechos laborales como la baja por maternidad o enfermedad, las vacaciones, los días propios, la cotización para el subsidio de desempleo y para la jubilación, etc. Y esto se debe en parte a que de estos trabajos no dependen el cien por cien de los ingresos del hogar. Son sólo una ayuda (una media de 300 euros) que sirve para redondear el Salario Social de 575¹ euros.

Entre ambos ingresos se alcanza un total de 875 euros de media que, frente a una jornada laboral completa de 1.000 euros², no compensa abandonar por diversas razones que veremos más adelante detalladas.

Otra de las ventajas percibidas del trabajo en la economía sumergida es su capacidad de adaptación a los tiempos de los cuidados, dado su reducido horario que se hace coincidir con los horarios escolares, así como la flexibilidad para realizar cambios o modificaciones de horarios ante imprevistos.

Pero a esta valiosa flexibilidad también hay que añadir que a menudo se les exige disponibilidad. En cualquier momento pueden ser requeridas para un extra que no se puede rechazar por razones directamente económicas y por satisfacer a una clientela a la que se debe fidelizar. Algunas de las faltas de asistencia de las usuarias a los talleres o tutorías de los programas de activación son debidas a la realización de estas horas extra.

A este respecto, y aunque no es propósito de este estudio analizar ni las condiciones ni las reivindicaciones del precario sector de la asistencia doméstica y de atención a personas dependientes, se debe destacar la situación

4. Media percibida por las usuarias del proyecto Senda.

5. El salario medio anual en 2009 para trabajadoras no cualificadas en el sector servicios ascendía a 12.021,1€, según Encuesta Estructura Salarial, Instituto Nacional de Estadística 2009.

de servidumbre que caracteriza buena parte de estos puestos, ocupados generalmente por inmigrantes latinoamericanas que han dejado sus familias en su país para venir a cuidar otras. El fenómeno de los llamados *cuidados transnacionales* nos recuerda que las tareas de cuidados, lejos de ser valoradas social y económicamente, se siguen considerando tareas casi obligatorias que deben realizar las mujeres a cambio de nada o de muy poco. Posiblemente ningún sector tenga tan poco prestigio social y contrapartida salarial como éste.

Flexibilidad conciliadora con los horarios de las criaturas por un lado y disponibilidad a cualquier hora y día, por el otro, son la cara amable y menos amable, respectivamente, del trabajo sumergido: si bien es cierto que la trabajadora disfruta de cierta flexibilidad para hacer sus tareas, también lo es que por su parte la empleadora o empleador disfruta también de su flexibilidad para poder pedirle a la trabajadora que se incorpore en cualquier momento.

Resumiendo, la economía sumergida aporta certidumbre y flexibilidad horaria, las dos características más valoradas en un hogar de crianza monoparental. La siguiente tabla recopila las ventajas y desventajas de esta fuente de ingresos.

Tabla 4. Ventajas y desventajas de la economía sumergida. Balance

VENTAJAS ECONOMÍA SUMERGIDA	DESVENTAJAS ECONOMÍA SUMERGIDA
Se puede compaginar con ayudas económicas públicas	No genera derechos laborales
Certidumbre, larga duración (incluso años y no sólo meses como el actual mercado laboral normalizado)	No genera cotizaciones
Flexibilidad horaria	Disponibilidad para extras
En ocasiones relativa autonomía	Escasa valoración económica y social
	Riesgos laborales anímicos y físicos sobre todo en cuidado a personas dependientes
Balance económico: Ingresos complementarios que sirven para completar los obtenidos por el Salario Social. Preferible al empleo normalizado, compensa o tiene que compensar cuando no se puede acceder al mercado laboral con contrato.	
Balance emocional: Tareas poco gratificantes emocionalmente y que exigen mayor disponibilidad para extras, pero que proporcionan tranquilidad por su estabilidad y capacidad para adaptarse a las necesidades conciliación.	
Resultado de cara a la administración: Persona activa considerada oficialmente como población inactiva, sujeta a requerimientos de asistencia a cursos y entrevistas de servicios públicos como si se tratara de una persona con total disponibilidad horaria.	

3.3. EL EMPLEO EN EL MERCADO ORDINARIO

El mundo de trabajo asalariado es complejo y en él, además de factores económicos, intervienen factores psicológicos. Se trabaja para conseguir dinero para mantener las necesidades básicas y los deseos de consumo, pero además se trabaja por contrapartidas emocionales e intelectuales, por estatus y para cumplir sueños y vocaciones. Se trabaja en definitiva por mantener sana la autoestima y como forma de socialización, y las mujeres monoparentales así lo reconocen cuando consideran que el empleo les permite socializar con personas ajenas al mundo familiar, sobre todo en los casos en los que las relaciones familiares se encuentran un tanto degradadas, los aportes emocionales y socializadores de la vida laboral constituyen toda una fuente de realización.

Si bien antaño la figura de la cuidadora intensiva que representan algunas monoparentales de más edad que cuidan no sólo a sus criaturas sino a diversos miembros de la familia extensa era bastante habitual, ahora ya no es así. En la actualidad la sensación de normalidad, de inclusión social, de estar haciendo lo que se espera de una persona adulta pasa por el empleo, también para las mujeres, por tanto el desempleo de larga duración al que se ven sometidas algunas monoparentales motiva que éstas se sientan extrañas, no normalizadas y que por tanto echen de menos un empleo, pues ni social ni familiarmente se reconocen sus valiosas tareas de cuidados. El trabajo asalariado se convierte así en una fuente de reconocimiento social y personal. Es por razones psicológicas y no sólo económicas por las que la madre monoparental necesita un empleo normalizado, sobre todo cuando los hijos e hijas ya tienen una edad avanzada. En este sentido el afán de centralidad en el empleo surge en buena medida por razones morales y emocionales, pues se observa que el empleo es el eje vertebrador de la normalidad social incluso para aquellas mujeres que han sido educadas bajo valores más tradicionales.

Ahora bien, esta postura de centralidad en el empleo, de considerar el empleo como fuente de realización emerge en solamente en algunos casos, y lo que se observan sobre todo son posturas intermedias: se valora el empleo y se valora los cuidados por igual, y si no es por un empleo en buenas condiciones horarias no compensa dejar de percibir el sustento económico público que es el Salario Social. En esta postura intermedia se observa que los discursos reconocen la vital importancia no sólo económica sino también social y emocional del empleo normalizado pero que en las prácticas, por diversas razones, las madres solas de criaturas dependientes deben todavía anteponer la llamada centralidad en los cuidados. Se observa por tanto que se desea una inmersión en el mercado laboral por afán de cumplir con la norma social pero ese deseo no puede cumplirse.

El hecho de que los y las menores vayan cumpliendo años y en teoría sean más autónomos y necesiten una menor supervisión, y en consecuencia esto suponga para las mujeres monoparentales mayores facilidades de conciliación y de búsqueda de empleo, no se cumple unívocamente. Para muchas de estas muje-

res la monoparentalidad les hace vivir con más miedos los riesgos educativos propios de la adolescencia. Se agobian más, tienen más problemas reales de dinámica familiar y sienten que tienen que estar más presentes en casa. La necesidad de supervisión no solamente no desaparece sino que se vuelve más compleja.

Conviene destacar que muchas mujeres monoparentales sostienen discursos negativamente ambivalentes: ni el trabajo asalariado ni las tareas de cuidados permiten llevar una vida plena. La percepción del Salario Social y la escasa, y no siempre presente, ayuda económica de familiares no permiten relajación alguna, pues, si bien se cuenta con tiempo suficiente para cuidar a los hijos e hijas, el agobio motivado por la escasez económica es continuo. Cuando se posee tiempo para cuidar no se posee dinero y cuando se posee dinero no se posee tiempo, lo que también constituye una fuente de conflicto. Dinero y tiempo son tan equivalentes, sobre todo para la clase trabajadora más precaria, que sólo se permite poseer uno de los dos, y entonces la insatisfacción vital es permanente porque los dos vectores son necesarios para poder llevar una vida satisfactoria. No obstante, para las mujeres monoparentales el balance se inclina obligatoriamente a favor del tiempo para el cuidado.

Los horarios extensos que impiden la presencia en los cuidados son vividos con estrés y culpabilidad por no cumplir de forma adecuada el rol de madre. Para las madres solas precarias el trabajo no es fuente de realización alguna, sino más bien todo lo contrario. Las siguientes palabras del sociólogo Zygmunt Bauman resumirían académicamente lo recogido en sus discursos informales: "El trabajo rico en experiencias gratificantes, el trabajo como realización personal, el trabajo como sentido de la vida, el trabajo como centro y eje de todo lo que importa, como fuente de orgullo, autoestima, honor, respeto, notoriedad... En síntesis el trabajo como *vocación* se ha convertido en privilegio de unos pocos, en marca distintiva de la élite, en un modo de vida que la mayoría observa, admira y contempla a la distancia, pero experimenta en forma vicaria a través de la literatura barata y la realidad virtual de las telenovelas. A la mayoría se le niega la oportunidad de vivir su trabajo como una vocación [...] Las exhortaciones a la diligencia y la dedicación suenan a falsas y huecas, y la gente razonable haría bien en percibir las como tales y no caer en la trampa de la aparente vocación, entrando en el juego de sus jefes y patrones" (2005: 60).

Una fuente de empleo que es valorada de forma muy positiva son los planes de empleo locales. Estos empleos protegidos poseen buenas condiciones horarias y la certidumbre de un año de ingresos, los dos requisitos que son los más valorados por una madre monoparental. Pero lo cierto es que la certidumbre de los planes de empleo locales es relativa, un año de ingresos fijos si bien para muchas personas puede resultar un lapso de tiempo lo suficientemente grande como para poder decir que se trata de un empleo que aporta cierta estabilidad, para otros casos no sirve dado que se pueden alcanzar mayores ingresos a través del Salario Social y la economía sumergida.

Además hay que añadir otro factor: en la actualidad la duración de los planes de empleo se ha reducido de un año a nueve meses, con lo cual si antes el año se traducía en realidad en dieciséis meses de ingresos

fijos, pues a los doce meses de empleo había que añadir los cuatro de subsidio de desempleo, ahora la vieja virtud de aportar cierta estabilidad de estos empleos públicos protegidos desaparece, pues nueve meses de ingresos son casi la mitad de los dieciséis anteriores. Por tanto nos encontramos con que, sirviéndonos de un juego de palabras, el empleo público protegido está dejando de ser protector para muchas madres monoparentales que tienen que tomar la decisión de renunciar a él porque no compensa en términos de certidumbre.

Otra cuestión a valorar a la hora de analizar las ventajas y desventajas del empleo ordinario es la desigual posición que ocupan en él mujeres y hombres. Los salarios escasos, las altas tasas de paro, la mayor temporalidad y precariedad laboral que tienen que asumir las mujeres son en líneas generales mayores que las de los hombres.

Esta incorporación de la variable de género podemos reformularla de la siguiente manera: las mujeres interrumpen su historia laboral mucho más que los hombres para atender sus obligaciones de cuidados, pero hemos de verbalizar este hecho a la inversa, pues cambiar la gramática a menudo resulta muy iluminador. En lo que respecta a la desigualdad entre mujeres y hombres conviene no insistir tanto en lo que le pasa a las mujeres y hablar más de lo que le pasa a los hombres, es decir, visibilizar la desigualdad masculina y no siempre la femenina, así, siguiendo esta ética discursiva, la realidad queda como sigue: los varones abandonan casi por completo su historia de cuidados (tanto a sus ancianos y ancianas como a sus criaturas) para atender casi en exclusiva sus obligaciones laborales y/o sociales.

En resumen que no se trata solo del déficit de ciudadanía de las mujeres, tantas veces denunciado, sino de insistir una y otra vez en el déficit de *ciudadanía*³ de los hombres, de denunciarlo no sólo como un privilegio de género sino como la pérdida de derechos que realmente también es para los hombres. Conviene por tanto hablar de los cuidados también como de un derecho que enriquece el desarrollo integral de los hombres y no sólo hablar de ellos como sólo una obligación o una carga. Así, a la tan traída y llevada expresión de que las mujeres poseen “cargas familiares” que les impiden desarrollar un empleo hay que oponer que los hombres poseen “cargas laborales” que les están impidiendo asumir sus responsabilidades y derechos de cuidados.

6. El de ciudadanía es un concepto puesto en circulación hace ya unos años por el colectivo feminista Eskalera Karakola. En principio parece una errata en la tan usada palabra de ciudadanía. Pero la errata posee una evidente fuerza performativa por contraposición. La ciudadanía, categoría antaño sólo aplicable a algunos varones, ha sido ya más o menos conquistada por las mujeres de las sociedades menos patriarcales del planeta, pero la ciudadanía, entendida no sólo como responsabilidad sino también como derecho, ha de ser extendida no solo a los varones individuales sino a los Estados y los mercados. Ciudadanía hace referencia por tanto no sólo a los cuidados a las personas sino al cuidado de la Naturaleza, de las relaciones sociales, de los bienes comunitarios, etc. La perspectiva ciudadana o perspectiva care es adoptada por movimientos sociales actuales como el decrecionismo y el ecofeminismo. Ambas posturas proponen sustituir el modelo de productividad tan férreamente unido a las ganancias dinerarias por un modelo en el que la riqueza sea entendida de manera más holística y menos matemática.

La valoración por tanto del trabajo remunerado es diversa, por un lado se le considera fuente de inclusión social y de normalización moral y emocional pero por el otro se le considera una traba inasumible e incompatible con los cuidados de las criaturas más pequeñas. Que las madres monoparentales precarias no puedan acceder a empleos de calidad desde el punto de vista de la certidumbre y del horario, los dos factores más valorados, ni a empleos vocacionales como pueden ser los desarrollados por mujeres cuyas carreras académico-profesionales sean más definidas y exitosas, motiva a su vez que el empleo normalizado sea considerado como una fuente de conflicto.

Pese a la diversidad constatada, que pasa de la valoración más positiva a la más negativa del trabajo asalariado, lo cierto es que al margen de la valoración que se tenga del empleo normalizado, si éste no compensa económicamente por mucho que se la madre sola lo ansíe como fuente de desarrollo anímico no se atreverá a dar el paso al mercado laboral.

Podríamos concluir con que en el balance la madre antepondrá las necesidades económicas objetivas del hogar que sus necesidades subjetivas.

Tabla 5. Ventajas y desventajas del empleo. Balance

VENTAJAS EMPLEO	DESVENTAJAS EMPLEO
Genera de derechos laborales y cotización para futuras pensiones Cierta sensación de realización y de redes sociales En algunos casos produce ingresos superiores a los generados por Salario Social más la economía surgida	Falta de presencia en los cuidados, culpabilización, preocupación por el estado de los/as hijos/as Genera gastos (conciliación, transporte...) Muchos trabajos de baja cualificación no son una fuente de realización personal Menor certidumbre económica de mantenimiento de los ingresos
Balance económico: No siempre compensa económicamente, aunque genera derechos laborales y cotización para futuras pensiones.	
Balance emocional: Falta de presencia en los cuidados, culpabilización.	
Resultado de cara a la administración: Pérdida de los ingresos derivados de las cotizaciones y a través de los gastos generados por las prestaciones sociales.	

3.4. LAS COTIZACIONES Y LA PERCEPCIÓN DE FUTURAS PENSIONES

Las posibilidades de acceso al empleo normalizado para las titulares de hogares monoparentales más precarias pueden llegar a resultar tan escasas que el hecho de cotizar es considerado casi como un sueño inalcanzable. En algunos casos llega a verbalizarse el deseo de cotizar como una forma de devolución a la sociedad de los apoyos públicos prestados. Esta idea de colaborar para “levantar el país”, idea fuerza en la moral europea sobre todo en los períodos de posguerra, en la actualidad desentona un tanto del perfil moral medio español⁴.

Esta visión idealizada de la cotización se combina con visiones más escépticas de las madres que han llegado al punto psicológico de no preocuparse por la cotización y la jubilación. Cuando la dinámica de funcionamiento económico se basa en trabajar en la economía sumergida para poder llegar a fin de mes, el plantearse conseguir un empleo con miras a cotizar para la vejez es algo que no se pueden permitir psicológicamente. La coartada psicológica que sirve para evitar este incómodo tema es la de considerar que no se va a llegar a la cada vez más lejana edad de jubilación de los 67 años, o que tal y como se ve el devenir político y económico del país se duda de que persista el actual sistema de pensiones. Se puede decir que en estos casos el tema de la jubilación se ha dejado cautelosamente abandonado en el fondo de un cerebro que sólo puede permitirse por el momento vivir al mes.

Entre ciertos sectores sociales pensar en la cotización o suena a utopía o suena a amarga ironía teñida de desconfianza hacia el Estado de Bienestar del futuro. Obviamente no sabemos si ésta última es una valoración acertada de la situación de nuestro Welfare, sólo el tiempo nos sacará de dudas, pero por el momento es una idea con bastante fuerza que cumple su importante función sumatoria a la hora de que el balance psicológico concluya con que trabajar cotizando no compensa.

Si el futuro se presiente hostil, mejor no pensar en él. Hacer planes (ahorro, inversiones, determinadas compras, formación, cotización para la jubilación...) es a menudo un privilegio sólo accesible para las personas que viven en contextos de cierta certidumbre económica. Ante la incertidumbre con que viven muchas madres en monoparentalidad, el pensar al día se convierte en una rutina asumida (que parte de una infravaloración y abandono de ciertas habilidades, en el contexto de la exclusión). En definitiva: hay ciertos temas que no compensa psicológicamente pensar demasiado.

7. Antaño se apelaba al esfuerzo de los trabajadores (masculinos) para hacer progresar a una España atrasada y bajo el estilo de vida fordisto franquista era habitual escuchar expresiones del tipo: “hay que trabajar para levantar el país”. Por el contrario, en el 2008, al inicio de la crisis económica de la España actual, los poderes públicos apelaban a “la confianza de los consumidores” para rescatar a una España atascada. Se pasa de exigir el esfuerzo del trabajador a pedir la confianza de los/as consumidores/as que deben seguir consumiendo para no paralizar la actividad económica del país y no agravar la crisis. La apuesta actual del Estado es por la multitud consumidora, no ya por la masa productora.

Hasta hace bien poco ha existido un balance colectivo difícil de sacar a la luz: existen beneficios de protección social derivados de la participación más intensiva en el mercado laboral, es obvio, pero a su vez existen una protección social no cuantificada, no estatal y difícil de traducir matemáticamente derivada de la participación más intensa en las tareas de cuidados. Es decir, durante muchos años criar y cuidar hijos e hijas ha sido también una inversión para el día de mañana, pues ellos, y sobre todo ellas, tanto hijas como nueras, habrían de cuidar a sus madres y padres llegada la vejez.

Este antiguo balance hoy no es tan claro y nuevamente se prefiere no pensar en ello, se reconocen los cambios sociales, y se opta por asumir que esta situación ha cambiado y manifestar que los cuidados que estas mujeres prestan no son condicionales y no esperan recibirlos a su vez.

En resumen, la falta de cotización para la jubilación debida a la presencia en los cuidados no se ve sustituida por otra forma de “cotización familiar” y no estatal para el día de mañana, como se hacía y se hace en las sociedades más tradicionales. La descendencia ya no se percibe como una garantía inexcusable de apoyo para la vejez. O al menos hay ciertas reservas morales a atreverse a reconocerlo en los discursos. A un nivel más íntimo y quizás apenas elaborado y verbalizado seguramente subyazga esta esperanza, pero el reconocimiento expreso ya no existe.

Tabla 6. Balance emocional sobre la cotización y el futuro socioeconómico

PREOCUPA	NO PREOCUPA
Por cotizar para la jubilación Por alcanzar la normalidad fiscal	Se considera preocupación mas a largo plazo No composición de lugar de la ancianidad No se confía en la existencia de jubilación para entonces
Estrategia psicológica positiva: “ya se verá”, vendrán tiempos mejores en los que tener un empleo que cotice	Estrategia psicológica negativa: “no hay futuro”, de poco sirve preocuparse
Balance emocional: preocupa pero no puede convertirse en objetivo prioritario pues sacar adelante mes a mes el hogar de crianza es la prioridad más urgente. Por tanto este factor no sirve como factor especialmente motivante en la búsqueda de empleo normalizado	

4. LOS GASTOS

4.1. LA VIVIENDA

Según el estudio de Jordi Bosch Meda, *El problema de la vivienda en España desde una perspectiva de género*, el porcentaje de residentes en viviendas familiares de alquiler llega al 10,36% cuando la persona de referencia es una mujer, y baja al 6,92% si es un hombre. Lo mismo sucede si la persona de referencia tiene entre 35 y 65 años, pues entonces dicho porcentaje de alquiler llega al 11,70% cuando el hogar está encabezado por una mujer, y disminuye al 8,83% si el cabeza de familia es un hombre (2006:35). A este dato podemos añadir un apunte más de Ramón Fernández Durán que considera que la enorme dificultad para posibilitar el acceso a una nueva vivienda empeora la situación de muchas mujeres que en ocasiones se ven obligadas a tener que compartir la vivienda con sus parejas maltratadoras (2006, 54-55). Si bien el del maltrato no es un factor en que el se centra el presente estudio, no podemos pasar por alto la reflexión de Durán, pues lo que sugiere es que una persona en solitario, sobre todo si es mujer con la desigualdad de oportunidades laborales que eso todavía supone, no puede hacer frente fácilmente al precio de las viviendas españolas.

La carestía del acceso a la vivienda tanto en alquiler como en compra es sin duda uno de los factores decisivos en la inmersión en mercado laboral de las mujeres en los hogares biparentales, que vuelca a trabajar asalariadamente a mujeres que no necesariamente buscan la realización a través del mercado laboral. La figura del ama de casa es cada vez más insostenible ideológicamente por los cambios de mentalidad experimentados por las mujeres en las últimas décadas, pero esta realidad ideológica no nos puede hacer olvidar que también es insostenible económicamente en buena medida por el precio de la vivienda que en un hogar biparental una de las personas se permita no trabajar asalariadamente. En otro estudio cualitativo se analizan los casos de dos mujeres emparejadas que no podían ser amas de casa, ni siquiera temporalmente para combinarlo con la preparación de unas oposiciones, porque ni las hipotecas ni sus parejas masculinas así se lo permitían. En el nivel moral medio las mujeres actuales no se plantean a priori convertirse en amas de casa, pero aunque así lo hicieran la mayoría tampoco podría. La devaluación salarial masculina, los altos niveles de consumo y el precio de la vivienda no ofrecen mucha opción (Hernández, 2009: 83-101).

Si los hogares biparentales ya llevan varios años sufriendo el llamado problema de la vivienda español, cuando el hogar es monoparental las dificultades se multiplican. Como concluye Gil Calvo, sin pareja en nuestro país es casi imposible acceder a un hogar de crianza. El precio de la vivienda tanto en alquiler como en compra es una de las motivaciones que según el sociólogo están detrás de la nupcialidad tardía y reducida de nuestro país, así como de la también escasa divorcialidad. Podríamos decir que existe una tendencia a la inercia en el estado civil de la población de este país porque sale caro casarse y sale también caro divorciarse dado que el dónde vivir no es una asunto fácilmente remediable ni ideológica ni económicamente. En España no hay más hogares de crianza en

monoparentalidad por el precio de la vivienda y por la arraigada cultura latina de vivir en piso de propiedad. Por el contrario Calvo pone como ejemplo a los países nórdicos donde, además de haber más tradición de alquiler y ser éste barato, hay también que añadir una buena red de servicios sociales para la crianza. De todo ello se deriva una fluidez en la creación y la separación de parejas (2003:285). Pero en nuestro país una pareja rota con criaturas, es decir, y en un sentido laxo, un hogar monoparental, supone casi automáticamente un serio problema de vivienda.

Teniendo en cuenta todas estas premisas no es extraño que lo que nos encontremos con que un alto porcentaje de hogares monoparentales viven en régimen de alquiler y no de propiedad y que además tengan que disfrutar de una ayuda al alquiler para poder asumir el pago.

Como ya se analizó en el capítulo dedicado al Salario Social, las madres monoparentales no se atreven a dar el salto al mercado laboral normalizado por temor a dar un salto al vacío, a dar un salto sin colchón. Pues bien, por razones económicas y emocionales lo que se espera es que ese colchón cubra ante todo el alquiler. Por razones económicas, porque el gasto en alquiler suele ser el gasto más cuantioso de estos hogares, y por razones emocionales, porque el miedo a un desahucio, a quedarse sin techo siempre es más intenso que el miedo a quedarse sin luz, sin agua, sin gas o incluso sin comida.

Además de la carestía de la vivienda existe otro problema asociado a ubicación de la misma: el del transporte, generado por el hecho de que las viviendas más económicas suelen encontrarse en lugares alejados y mal comunicados. Esto implica mayores problemas de movilidad, de utilización de recursos públicos de transporte, de consumo de tiempo y de dificultades de conciliación.

Las mujeres monoparentales se ven obligadas en muchas ocasiones a recorrer la ciudad con la sillita para dejarle la criatura a la abuela que vive en el otro extremo de la ciudad. Y si pretende coger un autobús tendrá que tener en cuenta que otras mujeres como ella pueden haber ya agotado el cupo de sillas de bebé que pueden subir a un bus urbano. Esta imagen es propuesta tan sólo como una metáfora de la vida cotidiana que nos ayuda a entender mejor la problemática, pero tras esta imagen hay un gasto de horas y un desgaste energético para las mujeres monoparentales.

Los altos precios de la vivienda y las dificultades de conciliación son solucionados en los hogares biparentales con la decisión de posponer la maternidad lo máximo posible y con la decisión de tener sólo una criatura o a lo sumo dos (y cada vez más hogares constituidos por una pareja adoptan la solución más drástica de directamente no constituir un hogar de crianza). Pero en los hogares monoparentales la solución está pasando por el esfuerzo laboral continuado y el apoyo de familiares directos. Pero en los hogares monoparentales precarios, objetivo concreto del estudio, la solución no puede pasar automáticamente por el esfuerzo laboral intenso por varias razones ya explicadas (desempleo, la precariedad de los empleos a los que se accede no compensa, etc.), sino que está pasando por la percepción de diversas ayudas económicas públicas y en menor medida, por el apoyo familiar o de la red social como el vecindario, que es considerado por la mayoría de estas mujeres como el recurso del que obtienen unos mayores refuerzos y ayudas.

En los casos analizados de monoparentalidad en contexto precario tiene lugar lo que en un principio parece una paradoja: la precaución, el miedo, el balance cauteloso en el tema del pago de la vivienda motiva precisamente lo contrario, que la madre no se pueda lanzar al mercado laboral normalizado y temporal por el riesgo que supone quedarse sin ingresos una vez finalizado el contrato. Más vale poco y constante, escaso y certero que mucho y esporádico, que mucho en incertidumbre, pues de un mal balance puede depender que la unidad familiar acabe sin un techo. Por tanto, se prefiere seguir percibiendo el Salario Social combinado con los ingresos de los empleos sin contrato sobre todo porque, más que peligrar el alimento, el vestido u otras necesidades primarias, peligra el espacio en que habitar.

Como resultado, asegurarse de que cada mes el hogar monoparental contará con los ingresos económicos suficientes como para poder abordar el gasto del alquiler supone la principal preocupación de la titular de dicho hogar. El pago de la vivienda es la mayor preocupación y por tanto se convierte en el mayor temor.

Tabla 7. La vivienda en alquiler. Ingresos, gastos y balances.

VIVIENDA DE ALQUILER	
Ingresos exclusivos para vivienda	Gastos
Ayuda al alquiler aproximadamente entre 150-200 euros	Alquiler aproximadamente 400 euros de media ⁸
Gasto final: 200-250 euros aproximadamente. Gasto más cuantioso del hogar, indiferentemente de si se posee empleo o no y si éste es o no con contrato	
Percepción del gasto: el gasto de alquiler es conceptualizado en términos absolutos, (400€) porque la ayuda al alquiler es percibida como algo que puede fallar en cualquier momento.	
Balance emocional y económico: el temor a perder el S.Social y los empleos sin contrato (que suponen juntos una media 875 euros de ingresos fijos mensuales), es provocado sobre todo por la posibilidad de pérdida de la vivienda (gasto valorado en aproximadamente 400€). La seguridad económica es necesaria sobre todo para el pago del alquiler.	
Balance laboral: el mayor factor de riesgo que supone el salto al mercado laboral normalizado y temporal es el pago de la vivienda cuando se finalice el contrato. Si la combinación de S. Social, economía sumergida y otras ayudas como la del alquiler permiten aunque sea de manera precaria asumir los gastos del hogar, el empleo normalizado no compensa.	

8. Los precios medios de los alquileres en nuestra región son más elevados, pero asumimos que los alquileres por los que optan estas mujeres son los más bajos dada su escasez de ingresos.

4.2. EL CONSUMO Y LOS GASTOS EXTRA

En el precario equilibrio económico para llegar a fin de mes, cualquier gasto extra supone una quiebra económica.

La vuelta al colegio en setiembre es uno de los momentos más temidos del año. El alto precio de los libros y del material escolar (una media de 220 euros por criatura) y la escasez de la ayuda proporcionada por las becas para libros (alrededor de 100€) desequilibra enormemente una economía ya de por sí precaria el resto del año.

Si el material escolar supone un gasto que requiere ahorrar unos meses o trabajar horas extra en la economía sumergida, otros gastos como los de dentista ya exceden a estas previsiones. Puesto que es un gasto que no se sabe cuándo puede venir y suele ser además tan cuantioso, de poco sirve prepararse. En casos así se suele acudir a la ayuda económica de la familia (tíos, abuelas, abuelos) o al pago fraccionado.

Las madres de escasos recursos se lamentan de como las “necesidades” de sus hijos e hijas se han multiplicado (ordenador para cuando ya son algo mayores, clases de inglés, clases particulares, libros nuevos cada año, casi todas las criaturas con gafas, ortodoncias, actividades lúdicas que suponen más gastos que el antiguo jugar en la calle...) e intentan por todos los medios posibles dar respuesta a dichas necesidades, pero lamentan explícitamente el gran gasto que suponen objetos y servicios que no merecen tanto esfuerzo.

Decrece y decrece el valor de uso de la mercancía. La obsolescencia programada de muchos objetos (montura de gafas, libros, móviles, electrodomésticos, ordenadores...) así como el exceso de servicios formativos que supuestamente necesitan las criaturas (clases de inglés desde muy pequeñas, clases particulares y otros gastos que los hijos e hijas de las entrevistadas no se pueden ni plantear como la llamada Semana Blanca escolar o el viaje de estudios, entre otros) provoca que las madres monoparentales paguen por esos objetos y servicios con la sensación, de que las están engañando.

Pero no solamente cuesta hacer frente a los gastos extraordinarios, los gastos diarios como son la electricidad consumida para cocinar o calentar el agua, también son a veces difíciles de asumir. Conviene detenerse en este asunto porque ejemplifica a la perfección la llamada “pobreza energética” en un hogar monoparental. Si establecemos una factura eléctrica de un hogar monoparental en torno a los 80 euros al mes, y si se tiene en cuenta que en ese hogar los ingresos son exclusivamente 575€ del Salario Social, los 80 euros de factura eléctrica suponen casi el cincuenta por ciento de los 175€ que le restan para facturas y comida una vez abonados los 400€ del alquiler.

Nos encontramos con facturas eléctricas excesivas y a veces inasumibles. En estas circunstancias de aumento del gasto económico energético y en contextos de precariedad económica, casos como éste son

una realidad. No es extraño por tanto que se hable de “pobreza energética”, de “clientes vulnerables” y de prohibir la desconexión eléctrica de estas personas en momentos críticos como el invierno.⁹

Otro gasto importante y primordial es el de alimentación. Los presupuestos ajustados obligan a ajustes en la dieta, en el tipo de alimentos que se pueden adquirir o no. En la gestión de estos hogares monoparentales se han de realizar muchos ajustes en el consumo y muchas de estas mujeres se reconocen a sí mismas como malabaristas económicas.

Pero pese a que muchas veces los discursos de estas mujeres dejan ver una capacidad gestora encomiable, hemos de contrastar dichas palabras con los hechos. Y los hechos son muchas veces opuestos a los discursos, pues quienes trabajan cotidianamente no sólo con las entrevistadas sino con otros muchos perfiles similares constatan que hay un descontrol en los gastos, un consumo excesivo que no casa con los precarios ingresos. El saber hacer económico que traslucen las palabras de nuestras entrevistadas es en muchas ocasiones inexistente, pues a menudo se gasta al día sin hacer balances ni cuentas de hasta dónde se puede llegar. Tanto es así que entidades que conocen de primera mano la realidad de muchos hogares monoparentales precarios plantean talleres, cursos y tutorías individualizadas sobre gestión del dinero y economía doméstica. No es extraño: los extras son constantes y excesivos, los ingresos son escasos, y la presión simbólica y no solo material hacia el consumo es ubicua porque la autoestima actualmente es casi inseparable de los niveles de consumo, por tanto, con todas estas premisas, es realmente difícil, cumplir con la máxima de no vivir por encima de las posibilidades. Porque además reducir excesivamente el consumo puede conducir a la exclusión social y, en peligroso círculo, la exclusión social disminuye a su vez la empleabilidad.

Otra cuestión a tener en cuenta además, es la demanda de consumo de los y las menores. En siglo XXI el hijo o la hija es un bien cada vez más escaso y preciado que ha multiplicado sus necesidades (o más bien deseos) y también el número de años de dependencia familiar. Este es un fenómeno extrapolable a todas las sociedades no bien comienzan el proceso de aculturación en los hechos y valores de la Globalización. Un ejemplo de esta concepción de la infancia casi como objeto de culto es el llamado “síndrome del pequeño emperador/a” que Laurie Klein y Just Kid Inc, una empresa estadounidense encargada de elaborar

9. Recientemente el Consejo de Ministros ha aprobado un anteproyecto de ley que asume los objetivos de las directivas europeas sobre el mercado del gas y la electricidad. Según estas directivas los Estados miembros deben definir el concepto de “cliente vulnerable” y de “pobreza energética”, teniendo siempre en cuenta la prohibición del corte del suministro a dichas personas sobre todo en momentos críticos del año como el invierno. Así mismo se extenderá el Bono Social al consumo de gas, y para ello se plantea reformar la Ley de Hidrocarburos, pero como denuncia la Fundación Isadora Duncan de momento este bono no tendrá especial consideración hacia los hogares monoparentales. Dicha Fundación nos recuerda que cada vez existen más familias monoparentales que no pueden hacer frente a gastos tan básicos como el de la luz, el agua o el gas.

estudios de mercado sobre adolescentes de China, supo muy bien captar a la hora de encontrar un nuevo nicho de voraces consumidores/as. Este “síndrome” consiste en que las madres y los padres chinos llegan a prescindir de todo con tal de satisfacer las necesidades educativas y, más aún, los caprichos veleidosos de una nueva generación que prefiere la Coca-cola al té, las Nike a las sandalias, los McNuggets al arroz, la MTV a los libros y las tarjetas de crédito al dinero. Ganándose al público joven, el *marketing* se gana a toda la familia y se asegura así el mercado del futuro (Klein, 2004:154-155). Pese a lo que pueda parecer el “síndrome del pequeño emperador/a” no supone una revalorización de los derechos de la infancia, pues lejos de buscar el bienestar de las criaturas lo que se busca es convertirlas en consumidoras voraces de productos muchos de ellos poco beneficiosos para su desarrollo tanto físico como intelectual e ideológico.

Algunas madres intentan explicar a sus criaturas el funcionamiento de la economía doméstica precaria, pero intentando siempre establecer un sabio equilibrio entre el aprendizaje vital en la frugalidad y la sensación de protección, pues no se pretende que los hijos e hijas crezcan con sentimientos de carencia, pues si bien tienen que crecer con ciertas privaciones materiales se evita por todos los medios que de ellas se derive secuela psicológica alguna. No quieren hacerles crecer con la sensación de necesidad permanente en la que muchas personas de generaciones pasadas en nuestro país, por ejemplo, han crecido.

En resumen: los gastos extraordinarios y diarios obligan a una gestión económica del hogar ajustadísima en la que cualquier nuevo gasto desbarata la economía familiar. En este sentido la influencia que estos factores económicos puedan estar teniendo en el balance que las madres monoparentales precarias establecen a la hora de decidir si seguir percibiendo ayudas importantes pero a la vez escasas como el Salario Social, o por el contrario lanzarse de lleno al mercado laboral normalizado, es ambivalente. Por un lado algunas madres reconocen que el exceso de extras constantes las hace vivir en una tensión constante. Pero por el otro, y una vez que los hogares han sido capaces de alcanzar cierto equilibrio, de adaptarse a los escasos ingresos y abundantes gastos, resulta agotador romper con dicho equilibrio para volver a un mercado laboral que si bien puede aportar unos ingresos mensuales superiores que por tanto alivian la tensión económica y la consecuente tensión emocional, también puede, pasados los meses de contrato, provocar un caos económico donde ni los gastos urgentes ni los extras pueden ser asumidos.

En definitiva, al igual que vimos que sucedía con el precio de la vivienda, las altas cotas de consumo exigidas hoy en todo hogar de crianza sirven en la mayoría de los casos como acicate a la búsqueda activa de empleo, pero en otros casos, cuando la empleabilidad de la madre es escasa y las tasas de desempleo son altas, los altos niveles de consumo que no se pueden llegar a alcanzar, pueden sumir al hogar en la categoría de la exclusión social.

Realizar el cálculo medio aproximado de los ingresos y gastos medios de un hogar monoparental es una cuestión compleja. Si partimos de los datos proporcionados por la Encuesta de Presupuestos Familiares del Instituto

Nacional de Estadística para el grupo de población cuyos ingresos se derivan de la percepción de prestaciones sociales, obtenemos que los datos referidos al año 2010 según los distintos grupos de gasto son los siguientes:

Tabla 8. Gasto medio anual de un hogar cuya fuente de ingresos proviene de prestaciones sociales

Encuesta de Presupuestos Familiares, Instituto Nacional de Estadística	
Gasto medio anual por hogar por grupos de gasto, según principal fuente de ingresos del hogar.	
Unidades: Euros	
Subsidios y prestaciones por desempleo y otros subsidios y prestaciones sociales regulares, 2010	
Grupo 1. Alimentos y bebidas no alcohólicas	3.562,55
Grupo 2. Bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos	654,47
Grupo 3. Artículos de vestir y calzado	1.119,11
Grupo 4. Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles	6.720,45
Grupo 5. Mobiliario, equipamiento del hogar y gastos corrientes de conservación de la vivienda	733,35
Grupo 6. Salud	545,96
Grupo 7. Transportes	2.535,99
Grupo 8. Comunicaciones	754,22
Grupo 9. Ocio, espectáculos y cultura	1.160,36
Grupo 10. Enseñanza	170,36
Grupo 11. Hoteles, cafés y restaurantes	1.402,25
Grupo 12. Otros bienes y servicios	1.641,97
Total	21.001,03

Como se puede comprobar, este nivel de gasto familiar anual es absolutamente inasumible sobre el cálculo de 875€ de ingresos medios mensuales que hemos realizado para las perceptoras del Salario Social que además trabajan en la economía sumergida. Los equilibrios financieros de estos hogares pasan obligatoriamente por prescindir de muchos de estos gastos y de ajustar el resto.

Si tratamos de realizar un cálculo que trate de ajustar el nivel de gastos a los ingresos reales de estas mujeres, la media de ingresos anuales que obtenemos es de 10.500€ (875x12), exactamente la mitad de la

cifra total de gasto anual obtenida de a Encuesta de Presupuestos Familiares del INE. Para comprobar como se distribuirían los distintos grupos de gastos planteados en esta encuesta ajustando la cantidad de ingresos a la mitad, hemos dividido todos los gastos de la tabla a la mitad, y a su vez entre 12 meses para apreciar de forma más fácil el gasto medio mensual que suponen. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 9. Cálculo ajustado de los gastos mensuales de un hogar cuya fuente de ingresos proviene de prestaciones sociales

Cálculo de gastos medios mensuales ajustados al nivel de ingresos de las monoparentales	
Grupo 1. Alimentos y bebidas no alcohólicas	148,44
Grupo 2. Bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos	27,27
Grupo 3. Artículos de vestir y calzado	46,63
Grupo 4. Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles	280,02
Grupo 5. Mobiliario, equipamiento del hogar y gastos corrientes de conservación de la vivienda	30,56
Grupo 6. Salud	22,75
Grupo 7. Transportes	105,67
Grupo 8. Comunicaciones	31,43
Grupo 9. Ocio, espectáculos y cultura	48,35
Grupo 10. Enseñanza	7,10
Grupo 11. Hoteles, cafés y restaurantes	58,43
Grupo 12. Otros bienes y servicios	68,42
Total	875,04

Como podemos comprobar esta distribución de gastos que hemos calculado de forma ficticia, dividiendo simplemente a la mitad los consumos para ajustarlos a un hogar que ingrese 875€, no se ajusta a la realidad. Ante estas situaciones de escasos ingresos, la distribución de gastos debe obligatoriamente variar, puesto que el porcentaje que suponen los gastos fijos como la vivienda y las facturas de agua, electricidad y gas, así como las de alimentación, conllevan un gasto mucho mayor. Además, para las familias monoparentales los gastos asociados a los/as menores suponen un porcentaje también mayor derivado de los costes escolares y extraescolares, los de salud (gafas, dentista,...), etc.

En la siguiente tabla hemos tratado de proponer un cálculo aproximado más ajustado de los ingresos y gastos medios de un hogar monoparental con un/a menor, teniendo en cuenta para ello los consumos que las mujeres monoparentales que participan en los distintos programas de activación nos transmiten. Los cálculos se han realizado siempre tendiendo a la baja y buscando que el saldo final de gastos sea igual a ingresos.

Se ha calculado la media mensual sobre el total anual, teniendo en cuenta que hay gastos como el energético que pueden variar considerablemente entre los meses de invierno y de verano, y otros que no se realizan todos los meses como los gastos en ropa o salud.

Tabla 10. Cálculo más justado de los ingresos y gastos de un hogar monoparental

INGRESOS Y GASTOS MENSUALES			
Ingresos mensuales		Gastos mensuales	
Salario Social	575€	Alquiler	400€
Economía sumergida	300€	Facturas (luz, agua, gas, telf.)	120€
		Alimentación, productos higiene	200€
		Transporte	40€
		Libros y material escolar ¹⁰ , clases particulares, act. extraescolares y deportivas, ...	30€
		Salud ¹¹	35€
		Ropa y calzado	20€
		Ocio (libros, películas, espectáculos, cafés...)	20€
Total	875€	Total	875€

10. Para este cálculo se ha tenido en cuenta la percepción de una beca escolar de 100€, que han sido descontados de los gastos totales.
11. Dentro de este grupo de gasto se incluyen conceptos como gafas, dentista, medicamentos... Estos gasto no tienen porqué surgir ni en todos los hogares ni en todos los años. Pero nos basamos en experiencias recabadas que ejemplifican bastante bien una posible media. El gasto de dentista es difícil de sistematizar, puede haber picos de gasto que posteriormente no se repitan (ortodoncias...). Es difícil establecer un gasto promedio anual, nos atrevemos a barajar la cifra de 420 euros anuales a sabiendas de que es escaso para casos de ortodoncias y otras complicaciones y a sabiendas de que es excesivo para los casos en que apenas hay que contabilizar algún que otro empaste, no se utilicen gafas, no haya problemas de salud...

En esta nueva distribución de gastos que hemos propuesto, más ajustada a la realidad de los ingresos y gastos de un hogar monoparental (perceptor de Salario Social y con ingresos en la economía sumergida), comprobamos como necesariamente deben suprimirse o recortarse algunos de los grupos de gastos planteados en la Encuesta de Presupuestos Familiares y como otros relacionados con la vivienda, alimentación o derivados de las actividades escolares y extraescolares se ven incrementados.

Dado que los cálculos se han realizado en forma de media sobre el total anual, ante la aparición en cualquier mes de un pico de gasto o de un gasto extra (el consumo energético los meses de invierno, los gastos de la vuelta al colegio en septiembre...), la economía familiar se trastoca totalmente. A pesar de la escasa cantidad de gasto que hemos establecido para algunos conceptos (ocio, ropa y calzado,...) para poder alcanzar el equilibrio entre ingresos y gastos cuando se produce un gasto extra, ésta escasa cantidad de gasto en dichos conceptos debe reducirse aún más o suprimirse totalmente, sumiendo a estos hogares en situaciones económicas de auténtica emergencia. Así mismo, en los casos en los que existe algún ingreso extra (ayudas al alquiler, aportaciones de familiares, horas extra de trabajo...), estos son utilizados bien para hacer frente a estos gastos extra o bien para aquellos gastos que se han ido postergando a la espera de que la situación mejorara (ocio, ropa y calzado...).

5. BALANCE DE CIFRAS

5.1. ¿COMPENSA DEJAR EL SALARIO SOCIAL Y LA ECONOMÍA SUMERGIDA PARA ENTRAR EN EL MERCADO LABORAL NORMALIZADO?

Si bien es imposible aprehender en números las intensas emociones de contradicción, estrés, remordimientos y malestar laboral recogidas, conviene concretar en cifras los balances realizados por la titular de un hogar monoparental en contexto económico precario. Las variables manejadas se corresponden a un hogar hipotético que representa la media de los hogares analizados.

Tabla 11. Balance de ingresos sin empleo todo el año frente a ingresos con empleo en los meses de verano

SIN EMPLEO TODO EL AÑO	CON EMPLEO MESES DE VERANO
Salario Social: 575 €	Total mensual primeros meses: 575 Salario Social + 300 economía sumergida = 875 € Total hasta julio: 875 x 6 = 5.250 €
Economía sumergida: 300 €	Salario ¹² obtenido trabajando los 3 meses de verano: 1.000 x 3 = 3.000 €
Total mensual: 875 €	Ingresos octubre, noviembre y diciembre: 900€ economía sumergida (300 x 3)
Total anual: 875 x 12 = 10.500 €	Total anual: 5.250 + 3.000 + 900 = 9.150 € Total mensual: 9.150 / 12 meses = 762,5€ Cuatro meses más sin reactivación Salario Social: 4 meses economía sumergida 300 x 4 = 1.200 € 9.150 + 1.200 = 10.350 / 16 = 646,87 €
COMPENSA	NO COMPENSA

12. Tal y como antes se mencionaba, este es el salario medio mensual para trabajadoras no cualificadas en el sector servicios.

La primera casilla se corresponde a la media de lo que perciben las monoparentales entre el Salario Social y los ingresos derivados en la economía sumergida. Se obtienen 10.500 euros al año, es decir 875 euros mensuales.

En la segunda casilla se ha realizado un cálculo de los ingresos generados por el desempeño de un empleo durante los tres meses de verano más los seis meses previos de Salario Social más el trabajo en la economía sumergida, y más los tres últimos meses de ingresos únicamente a través de la economía sumergida puesto que no se ha cotizado lo suficiente en 3 meses como para poder cobrar el subsidio de desempleo.

Como se puede apreciar el balance económico que se obtiene al aceptar un empleo temporal en el mercado ordinario de tres meses no compensa económicamente, dado que la lentitud de la reactivación del Salario Social supone unos meses sin este ingreso que generan que la media de ingresos obtenidos sea superior sino se acepta el empleo y se mantiene la percepción del Salario Social. El hecho de que tras siete meses desde su solicitud, se realice el cobro del Salario Social de dichos siete meses con carácter retroactivo no implica que se pueda incluir este cobro en la ecuación de ingresos y gastos, dado que no existe capacidad de ahorro ni de otra financiación para hacer frente a los meses de espera.

Se debe tener en cuenta además que se ha dibujado una situación optimista, en la que el trabajo en la economía sumergida se reanuda de forma inmediata cuando se finaliza el empleo ordinario, lo que no tiene por qué producirse en la actual situación de crisis, y generaría un descenso en los ingresos medios ya que el total anual se reduciría 8.250€ ($5.250 + 3.000$), lo que supone una media mensual de 687,5€, y entre los 16 meses de 515,62€.

Teniendo todas estas variables podemos volver a decir, de forma concretada en cifras, que a la titular del hogar monoparental de este caso media no le compensa lanzarse a un mercado laboral que no ofrece garantías temporales y que sólo puede ofrecer unos pocos meses de ingresos.

En el cálculo del balance anterior no hemos incorporado a las cuentas los gastos derivados del pago de una guardería u otros servicios de conciliación (canguro, ludotecas, campamentos de verano...), desde un planteamiento optimista y dado el trabajo se realizaba durante solamente 3 meses. Veamos ahora el balance en el caso de que el empleo se desarrolle a lo largo de todo el año y sea necesario realizar gastos de conciliación.

**Tabla 12. Balance de ingresos y gastos con empleo con contrato todo el año.
Incluye gastos de servicio de canguro.**

SIN EMPLEO TODO EL AÑO	CON EMPLEO TODO EL AÑO Y GASTOS DE CANGURO
Salario Social: 575 €	Salario a jornada completa: 1.000 €
Economía sumergida: 300 €	Total anual: 1.000 x 14 = 14.000 €
Total mensual: 875 €	Servicio de conciliación (p.e. canguro por las tardes) + comedor escolar: 350 + 50 = 400 €
Total anual: 875 x 12 = 10.500 €	Total anual conciliación y comedor ¹³ : 400 x 12 = 4.800 €
	Total anual: 13.200 - 4.200 = 816,67 €
COMPENSA	NO COMPENSA

Según estos cálculos podemos comprobar como a pesar de que el empleo se realiza durante todo el año, los ingresos, a pesar de ser algo superiores a los de la situación anterior en la que solamente se realiza durante 3 meses, continúan siendo inferiores a los recibidos a través del Salario Social y la economía su-
mergida al incorporar en la ecuación los gastos de conciliación.

En esta situación, el empleo ordinario no es una garantía de mayores ingresos, y quienes lo realizan se mantienen en la categoría de *working poors*¹⁴.

13. Calculamos los mismos costes de conciliación durante todo al año, teniendo en cuenta que durante las vacaciones escolares será necesario también dicho gasto aunque varíen los servicios (campamentos de verano, campamentos urbanos...).

14. La bibliografía sobre el fenómeno del precariado, los working poors o los McJobs es abundante. Destaca por su sustrato teórico el ensayo de Zygmunt Bauman, Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Así mismo, como preocupante espejo a evitar, resulta de interés narrativo el libro de periodismo de investigación de la feminista Barbara Ehrenreich Por cuatro duros. Como (no) apañárselas en Estados Unidos. Desde 1998 al 2000 Ehrenreich se hizo pasar por una working poor estadounidense más. Sirvió mesas, fue asistenta doméstica, cuidó a pacientes con Alzheimer y ordenó ropa en unos grandes almacenes, pero apenas podía llegar a fin de mes pese a las exigencias de disponibilidad total y pese a vivir en pensiones, moteles baratos o autocaravanas. El fenómeno de los Mcjobs, de las jornadas extenuantes que apenas sirven para que la clase trabajadora reponga sus fuerzas en infraviviendas y con barata comida basura es un fenómeno más cercano a nuestro país de lo que las administraciones y los agentes sociales suelen reconocer, pues generalmente están más centrados en la creación de empleo que en la calidad de dicho empleo. Así, sabido es que en temporalidad, siniestralidad y bajos salarios nuestro país encabeza las listas europeas. Con respecto al precariado femenino se pueden consultar también los libros Precarias a la deriva. Por los circuitos de la precariedad femenina del colectivo Eskalera Karakola y el más reciente Pero este trabajo yo para qué lo hago. Estudio sociológico sobre los malestares ocultos de algunas precarias conscientes de Hdez. Catalán.

Se puede argumentar que el empleo merece la pena porque se está cotizando para la jubilación, pero como ya se expuso anteriormente, las previsiones de futuro no entran en los cálculos de quienes necesitan hacer equilibrios económicos para llegar a fin de mes.

Esforzarse en la inserción laboral olvidando los costes asociados a la incorporación al mercado de trabajo es invertir en la consecución pero no en la consolidación del empleo, pues sin apoyos decididos como los que veremos en las propuestas finales y en el siguiente apartado sucede que el acceso al empleo se convierte en una pérdida clara de la capacidad adquisitiva.

Hemos de tener en cuenta que en este estudio abordamos en todo momento la situación de mujeres en situación de monoparentalidad y con escasa formación académica. Para ellas acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y con mejores condiciones es muy difícil. El repertorio de trabajos al que pueden acceder, siendo realistas, es más o menos el que sigue: camareras, ayudantes de cocina, cocineras, empresas de limpieza, cuidado de personas dependientes, dependientas de comercio, operarias en la escasa industria que queda en la región... Por tanto, puesto que los empleos a los que pueden optar ni son demasiado atractivos económica ni vocacionalmente, no es extraño que más pronto que tarde la madre trabajadora acabe por tirar la toalla y pase de la categoría de *working poor* a la de perceptora del Salario Social. Y no siempre hace falta tomar la decisión de dejar el empleo, pues muy a menudo éste se pierde por la situación de aumento del desempleo por la que pasa el país o por la constante movilidad que caracteriza a nichos laborales como el de la hostelería. En estos casos no hay toma de decisiones y son las circunstancias las que obligan a pasar del empleo a la percepción del Salario y no cabe preguntarse por las cuentas que se han echado, pues no existe el relativo privilegio de poder hacer balances.

Si las entrevistadas fueran madres en situación de monoparentalidad pero con una mejor formación académica y un mejor empleo las cuentas serían muy diferentes. Por ejemplo, analicemos la situación de una mujer monoparental que desarrolla una profesión especializada, con posibilidades de ascenso y desarrollo profesional que le ofrece unos ingresos mensuales de 1.400€¹⁵.

Estos ingresos permitirían solicitar una reducción de jornada para poder dedicar mayor tiempo a los cuidados y que aun así los ingresos fueran suficientes para la unidad familiar. Debemos añadir una importante aclaración a este tema de la reducción de jornada, pues entre las trabajadoras con buenas condiciones laborales se da una paradoja: las mujeres que pueden acogerse a medias jornadas serán

15. Se ha establecido esta cantidad tomando como referencia el salario medio anual para Técnicas y profesionales de apoyo de la Encuesta de Estructura Salarial de 2009 del INE. Según esta encuesta el salario medio bruto anual en esta categoría asciende a 24.625,18€, con lo que el salario neto una vez eliminadas las retenciones que corresponden con un/a menor a cargo alcanzaría los 1.417,55€ mensuales más dos pagas extra.

aquéllas que puedan permitírselo económicamente y por tanto las de clase media y alta, aquéllas cuya formación y vocación si les permitiría un desarrollo ascendente de su carrera. Las que no pueden permitirse ese lujo, como son las mujeres monoparentales de escasa cualificación y en riesgo de exclusión objeto del presente estudio, son las empleadas en sectores menos cualificados, para las que el trabajo no supone un desarrollo vocacional. Las precarias que poseen menos posibilidades de ascenso no podrán permitirse económicamente la media jornada, y sin embargo las más formadas, cuyos salarios soportan más fácil una reducción de jornada, sí tendrían posibilidades de ascenso si la dedicación fuera completa. Por tanto, entramos en una peligrosa paradoja: las que pueden ascender sí pueden acogerse a la media jornada y posiblemente ello les frene ese ascenso y las que de todos modos tienen más difícil ascender y que sí podrían acogerse a la media jornada porque poco iban a variar sus posibilidades de mejora profesional, no pueden hacerlo porque sus economías no se lo permiten. Podríamos llamar a este fenómeno “la paradoja interclases de la media jornada”.

Continuando con el ejemplo anterior de la mujer que desarrolla una profesión especializada y con posibilidades de ascenso y siguiendo el razonamiento, supongamos que opta por no reducir su jornada dado que se encuentra en el momento más activo de su carrera, en el punto en el que hacer méritos es crucial para el futuro y por tanto no puede permitírselo. Ante esta situación se hace necesario contratar servicios de conciliación que pueden ser bastante costosos si el empleo exige una alta dedicación horaria. A pesar de que los costes de la conciliación sean muy altos, llegando incluso a suponer cerca de la mitad del salario mensual, este gasto sigue compensando por tres razones: primero, es algo momentáneo, que en pocos años podrá prescindir, si no de toda, al menos de gran parte de la ayuda remunerada que ahora está pagando según vaya cumpliendo años el/la menor y sea más autónomo/a. Segundo, pierde ahora pero a la larga gana porque a medio o largo plazo conseguirá un ascenso profesional y mayores ingresos. Y tercero, el salario que percibe permite mayor margen de maniobra que los de escasa cualificación. Ha tenido en cuenta por tanto el coste de oportunidad, es decir, ha calculado todo lo que perdería si redujera su jornada y no hiciera los méritos suficientes y ha llegado a la conclusión de que dedicarse más intensamente a cuidar a su hijo/a sería poner en peligro su futuro profesional. Si bien reduciendo su jornada aún percibiría un salario que le permitiría el mantenimiento del hogar al ahorrarse los costes de conciliación, prefiere no reducirla porque no sólo es el dinero presente de unos pocos años el que está en juego sino el dinero futuro. Así, los gastos de conciliación no son tanto un gasto como una inversión.

5.2. ¿CÓMO LOGRAR QUE EL EMPLEO NORMALIZADO COMPENSE?

Las cuentas que hemos realizado hasta el momento han dado como resultado un balance más positivo para los ingresos obtenidos a partir del Salario Social y la economía sumergida que para los obtenidos a través del empleo ordinario, tanto si este se realiza durante 3 meses como durante todo el año. Los principales factores que provocan este saldo son por un lado el coste de los servicios de conciliación y por otro los meses de espera que conlleva la reactivación del Salario Social. Las estrategias a poner en marcha para provocar que el empleo ordinario compense deben pasar por la superación de estas dos barreras. Veamos cual es el balance de ingresos y gastos asumiendo que se eliminan dichas barreras.

Tabla 13. Balance de ingresos y gastos para empleo de 3 meses con medidas de apoyo

SIN EMPLEO TODO EL AÑO	CON EMPLEO MESES DE VERANO
Salario Social: 575 €	Ingresos primeros 6 meses: $875\text{€} / \text{mes (Salario Social + economía sumergida)} \times 6 = 5.250 \text{ €}$
Economía sumergida: 300 €	Salario obtenido trabajando los 3 meses de verano: $1.000 \times 3 = 3.000 \text{ €}$
Total mensual: 875 €	Activación automática del S.Social los 3 últimos meses del año más trabajo en economía sumergida: $875 \times 3 = 2.625 \text{ €}$
Total anual: $875 \times 12 = 10.500 \text{ €}$	Servicio gratuito de ayuda a la conciliación Total anual: $5.250 + 3.000 + 2.625 = 10.875 \text{ €}$ Total mensual: $10.875 / 12 \text{ meses} = 906,25 \text{ €}$
NO COMPENSA	COMPENSA

Ya desde un primer vistazo se aprecia que, al margen de las cifras, la segunda columna, la del empleo con contrato los tres meses de verano es una columna repleta de cálculos, una columna que de hecho necesita más espacio que la primera consistente en combinar el empleo sumergido con el Salario Social todo el año. Al final hemos conseguido ajustar las cifras para hacer que la opción del empleo normalizado los meses de verano compense más, al menos matemáticamente. Pero para obtener este estrecho balance final a favor del empleo se han tenido que incorporar variables nuevas actualmente inexistentes: la primera y más importante, que el Salario Social se reactive nada más que se finaliza un contrato. La segunda, es que el trabajo en la economía sumergida también

se recupera inmediatamente. La tercera y más improbable de todas: que exista un servicio gratuito de ayuda a la conciliación que cubra completamente todas las necesidades de apoyo teniendo en cuenta la posible exigencia horaria de los puestos de trabajo de escasa cualificación (hostelería, comercio...).

El margen de ganancia económica es escaso, sólo compensa verdaderamente si tenemos en cuenta los nada secundarios factores de tipo psicológico (autoestima, sentimiento de utilidad, vida social en torno al trabajo, deseo de normalización socioeconómica, etc) y de aumento de la empleabilidad, pues cuando se está dentro del circuito laboral, aunque sólo sea por tres meses, es más fácil a su vez optar a nuevos empleos de más duración.

Si analizamos el balance cuando el empleo se mantiene todo el año y se cuenta con medidas de conciliación:

Tabla 14. Balance de ingresos y gastos para empleo todo el año con medidas de apoyo

SIN EMPLEO TODO EL AÑO	CON EMPLEO TODO EL AÑO
Salario Social: 575 €	Salario a jornada completa: 1.000 €
Economía sumergida: 300 €	Total anual: 1.000 x 14= 14.000 €
Total mensual: 875 €	Servicio gratuito de ayuda a la conciliación
Total anual: 875 x 12 = 10.500 €	Total mensual: 14.000 / 12 = 1.166,67 €
NO COMPENSA	COMPENSA MÁS AÚN

En este caso las cuentas son más sencillas porque la mujer tiene trabajo todo el año. No hace falta ni reactivar el Salario Social ni el trabajo en la economía sumergida. Estamos en definitiva en una situación de inmersión en el mercado laboral más normalizada que la anterior, por tanto las cuentas que hay que echar y las variables que hay que introducir para hacer que el trabajo compense son menores.

Se ha incluido al igual que en el balance anterior un servicio gratuito de ayuda a la conciliación, pero no se ha tenido en cuenta que puedan existir otros gastos de conciliación no cubiertos por dicho servicio como pueden ser los gastos de comedor escolar o alguna actividad de verano. Si tenemos en cuenta dichos gastos estimando el gasto de comedor en 50€ (por 9 meses escolares=450€) y el gasto de un campamento de verano de 300€, el total de estos gastos extras supone 750€, con lo que los ingresos mensuales se verían reducidos a 1.104,17€ (14.000-750/12), que continua siendo una cantidad superior en 229,17€ a la obtenida a través del Salario Social más la economía sumergida.

Pero se ha de tener en cuenta que para muchas mujeres los ajustes que hemos tenido que incluir para conseguir que el empleo compense un poco más económica y socialmente no son suficientes por dos razones: por un lado la centralidad de los cuidados y no del empleo en los proyectos vitales, y por otro que los trabajos de baja cualificación no suelen aportar el plus de desarrollo personal que aportan empleos de carrera más vocacionales y más bien suponen todo un desgaste físico y emocional que no compensa por una escasa cantidad extra de ingresos al mes.

Así mismo, tampoco podemos olvidar un dato que se ha instalado pertinaz en la economía española: el desempleo. Habrá muchas mujeres que deseen acceder a estas condiciones, que recordemos son hipotéticas pues ni la reactivación automática del Salario Social ni el servicio gratuito de ayuda a la conciliación existen, pero si la tasa de desempleo continua siendo tan alta, lo más probable es que las mujeres titulares de hogares monoparentales deban conformarse con la anterior tabla del empleo sólo en los meses de verano.

A estos cálculos económicos, debemos superponer una tabla que incluya el balance emocional que puede llegar a ser casi tan decisivo como el balance económico. Recordando la tabla del balance de los “Ingresos” y “gastos” emocionales de las tareas de cuidados e incorporando los datos económicos obtenemos el siguiente balance:

Tabla 15. Balance emocional a favor y en contra de un empleo normalizado que compensa económicamente.

"INGRESO" EMOCIONAL DEL EMPLEO	"GASTO "EMOCIONAL DEL EMPLEO
Establecimiento de redes sociales y cierta sensación realización	Culpabilidad, preocupación estado criaturas
"INGRESO" EMOCIONAL DEL CUIDADO	"GASTO" EMOCIONAL DEL CUIDADO
Valor incalculable perteneciente a la "esfera del don". Cumplimiento adecuado del rol de madre, obligación.	Culpabilidad por abandono del trabajo asalariado, temor futuro económico
Ventaja económica del empleo con medidas de apoyo: 291,67€ más al mes, 3.500€ más al año	
Balance Negativo del empleo: 291,67€ - preocupación estado de la criatura - afán por cumplir rol tradicional del madre = empleo remunerado no compensa pese a ventaja económica	
Balance Positivo: 291,67€ + sensación de realización + mejora redes sociales = empleo remunerado compensa por ventaja económica, emocional y social	

Que como resultado del cálculo de variables fácilmente cuantificables como son las económicas, unido al cálculo de variables de tipo emocional, se obtenga un balance en contra o a favor del empleo normalizado es algo que difícilmente se puede prever. Los cálculos económicos, dada su naturaleza estrictamente matemática, pueden establecerse desde el exterior del propio hogar monoparental. Pero el cálculo final que cada madre realizará teniendo en cuenta complejas variables anímicas, morales e incluso de salud es realmente imprevisible.

Es de suponer que por lo general, a la hora de aceptar o rechazar un empleo, las madres monoparentales no realizan un análisis DAFO. Sería disfuncional que los seres humanos echaran cuentas matemáticas o hicieran análisis de este tipo a la hora de tomar decisiones sobre su vida. En esta toma de decisiones final el estado anímico, la situación respecto a los cuidados y a los ingresos en ese mismo momento en el que se encuentran las mujeres monoparentales cuando reciben una oferta de empleo o se las anima a buscar activamente empleo puede resultar decisivo.

Ante la igualdad de balances económicos y de conciliación de dos hipotéticos hogares, que la titular de unos de ellos se incline hacia el empleo normalizado y que la titular del otro se incline por el contrario a seguir percibiendo el Salario Social y los ingresos de derivados del trabajo en la economía sumergida obedecerá a complejos balances emocionales. Entendiendo por emoción a toda aquella esfera de la toma de decisiones que no podemos traducir numéricamente. Nos estamos refiriendo por ejemplo a las experiencias previas de esa madre en el empleo normalizado, al clima laboral que se prevea en el nuevo empleo, a la proactividad o a la inercia existencial de la persona, a la centralidad en el empleo o en los cuidados, *etc.*, *etc.* Y todas ellas son variables de tipo ideológico, psicológico y emocional que no son traducibles al claro y conciso lenguaje de los números. No obstante, que se tengan que superponer estas huidizas variables no quiere decir que el balance final sea un balance irracional aunque sea intuitivo.

6. ¿POBLACIÓN INACTIVA? EL CONCEPTO DE ACTIVACIÓN LABORAL

Tal y como se ha planteado, uno de los objetivos de este estudio es el de contribuir a la redefinición conceptual de los términos de actividad/inactividad. La experiencia de intervención con el colectivo de las mujeres monoparentales, así como los testimonios recabados en las nueve entrevistas en profundidad y a través de todas las fuentes de información que se han utilizado para el presente estudio, dibujan a una madre monoparental que podemos describir de muchas maneras pero en ningún momento como inactiva: tareas domésticas y de crianza, trabajos en la economía sumergida, hacerse cargo de progenitores, etc. Pero, puesto que desde la Edad Moderna y convenientemente apuntalado por las sucesivas "Revoluciones" posteriores (Industrial, Francesa burguesa y Proletaria soviética), el trabajo asalariado se fue convirtiendo paulatinamente en la medida de la funcionalidad o no de una persona, incluidas también las mujeres, sucede que los tiempos y energías invertidos por estas madres no se valoran como se merecen.

El hecho de que muchas mujeres monoparentales no consten oficialmente como trabajadoras asalariadas, ya sea por cuenta ajena o como autónomas, las relega al limbo de la llamada población inactiva donde caben todo tipo de situaciones vitales. Debemos por tanto introducir un pequeño debate sobre la conveniencia de este concepto de inactividad. Desde el punto de vista metodológico convendría ajustar los términos porque considerar como inactiva a unas mujeres que a menudo combinan dos o más empleos en la economía provoca desajustes no sólo discursivos sino prácticos. No poseer empleos normalizados que aparezcan en la vida laboral expedida por la Seguridad Social no implica necesariamente no tener trabajo. Las tareas remuneradas deben tenerse en cuenta, al margen de que sean con contrato o no. Pero bajo esta concepción, lo que no figura en la vida laboral no existe, lo tiene como consecuencia inmediata, por sólo poner un ejemplo ampliamente observado por quienes trabajan en el desarrollo de programas de empleo y formación para mujeres supuestamente "inactivas", que al considerar que esas mujeres disfrutaban de plena disposición horaria se las exige una constancia, un alto nivel de compromiso presencialista y anímico que a menudo muchas no pueden cumplir.

Considerar que la asistencia de estas mujeres a los programas de inserción sociolaboral será la que le corresponde a una persona "inactiva" supone no tener en cuenta las características vitales de las madres monoparentales y supone por tanto diseñar programas que adolecen de unos errores de apreciación cuya consecuencia más graves es la desmotivación y frustración de las usuarias.

Por otro lado, no poseer empleo de ningún tipo no implica necesariamente inactividad, pues ser ama de casa, criadora, cuidadora, educadora y gestora de un hogar supone altos niveles de actividad física,

emocional e intelectual, altos niveles de disponibilidad y polivalencia que difícilmente encontraremos en ningún trabajo asalariado. Aunque también es cierto que bajo lo que se ha dado en llamar Nueva Economía o mercado laboral posfordista a la nueva clase trabajadora se le exigen precisamente muchos de las características del trabajo doméstico no remunerado. Cada vez más en los departamentos de recursos humanos se valora la polivalencia, la versatilidad, las habilidades de tipo emocional como las de intermediación y liderazgo de equipos, y, sobre todo, la peligrosa disponibilidad total. Tanto es así que podemos decir que la Nueva Economía no necesita tanto “mano de obra” como “personas” en toda su integridad. En este sentido la disponibilidad total del ama de casa se va exportando paulatinamente a toda la clase trabajadora posfordista (Cfr. Hernández Catalán 2009).

No en vano el “8 de marzo” ya no es el “Día de la Mujer Trabajadora” sino el “Día de la Mujer”, pues con el adjetivo *trabajadora* se estaba haciendo alusión a las mujeres asalariadas y no a las que trabajaban sin mediación dineraria alguna, lo cual suponía un menosprecio a los millones de mujeres a lo largo del planeta y de la Historia que se han dedicado y dedican a variadas tareas de cuidados y de sustento que no tienen una contrapartida salarial. Así que, plenas de actividad, no podemos seguir llamando “inactivas” a las monoparentales desempleadas. Por coherencia semántica y por evitar problemas como el expuesto a propósito de la asistencia a programas de inserción laboral.

De manera más profunda y abstracta, otra de las consecuencias de esta centenaria visión o más bien “no visión” de trabajo doméstico y de cuidados es que la agenda política y económica de los Estados adolece de una visión peligrosamente androcéntrica y monetarizada. La gestión del hogar y los cuidados, aunque no mediatizados por el salario, por los números claramente visibles de los sueldos y del Producto Interior Bruto, son actividades humanas de vital importancia. De no priorizar públicamente los cuidados en su sentido más amplio se ha derivado a lo largo de la Historia y del presente una visión del mundo depredadora e insostenible desde el punto de vista ecológico y social. La producción teórica en torno a este tema nace sobre todo de una economía feminista (Elinor Ostrom, Marilyn Waring, Sara Ruddik, Cristina Carrasco, Josune Aguinaga, M^a Ángeles Durán...) y de un ecofeminismo cuya visión económica también es necesaria y profundamente crítica (Vandana Shiva, Mia Mies, Ivonne Guevara, Bina Arwal, Alicia Puleo...). A estas listas podemos añadir también economistas y filósofos varones como Serge Latouche, teórico del decrecimiento.

Antes se dijo que lo que no aparece en la vida laboral expedida por la Seguridad Social no existe, ahora además debemos añadir que lo que no se puede traducir en cifras económicas, mucho menos. Una mujer en un contexto rural que cuida animales, huertas y criaturas y que está atenta además a lo que pueda necesitar el resto del vecindario no está haciendo nada de valor desde el punto de vista de la gran economía que, por el contrario, sí sabe calcular el rendimiento económico resultante del bombardeo de un

país¹⁶. El ejemplo es extremo y hace referencia a otras partes del planeta, pero para nuestras sociedades plenamente desarrolladas es un ejemplo equivalente el papel de las mujeres que cuidan el hogar y a sus hijos/as y a otras personas dependientes y son consideradas como personas “inactivas”. Conviene por tanto usar esta etiqueta de manera más afinada y tener en cuenta que todas y todos somos dependientes, que precisamos de una serie de bienes y cuidados que, si bien no pueden y tal vez tampoco deben traducirse en dinero, no son por ello menos valiosos, sino más bien todo lo contrario.

Conviene por tanto conocer las necesidades y poner en su justo lugar a aquellas personas que invierten su vida en cuidar y gestionar un hogar y no en producir bienes y servicios que demanda el mercado. Se trata de una vieja demanda que para el caso de la monoparentalidad se hace más urgente sobre todo para entender sus necesidades económicas y temporales. Y ya no partimos de cero, pues ya se ha comenzado a valorar, a poner en cifra, a estudiar, a hacer ciencia sobre el crucial tema de los cuidados. Tras los inicios intelectuales citados, tras la ciencia vertida sobre un hecho oscuro al que la luz del análisis apenas había llegado, convine ya que de la teoría se derive una práctica pues ya desde 1993 la Comisión Estadística de las Naciones Unidas incorpora las llamadas Cuentas Satélites. Si ya hay teoría y estadística sobre los cuidados, en justa consecuencia se debería revisar la asignación del concepto de “inactividad” a las mujeres cuidadoras.

16. La cuestión es grave sobre todo cuando se intenta “mejorar” económicamente la vida de personas que son “pobres” porque no manejan dinero. Si una familia vive en un casa construida con materiales autóctonos, come lo que cultiva, se viste con ropas de elaboración propia y su tiempo de ocio tampoco precisa de inversión monetaria, se la considera una familia pobre y atrasada que mejorará su situación el día en que vaya a vivir a una casa de alquiler en una fabela de una ciudad contaminada, coma comestibles (no alimentos) de supermercado, invierta su tiempo libre consumiendo televisión... y para ello trabaje asalariadamente doce horas en una mina, en una maquila,... Su situación ha mejorado porque donde antes había prácticamente cero movimiento de dinero ahora sí lo hay, pongamos que 300 dólares al mes, y 300 es más que 0. Donde antes esa familia se escapaba a las estadísticas laborales y monetarias, ahora ya no, y el país aumenta sus movimientos de capital y por tanto progresa. Con estos cálculos racionales pero no razonables se construye la economía a escala global. Y si enlazamos esta argumentación con la denuncia de las peores situaciones de las mujeres, tradicionalmente menos productoras de plusvalías, obtenemos los dos pilares del ecofeminismo y la economía feminista.

7. CONCLUSIONES

Pese a que todas las mujeres monoparentales desempleadas en riesgo de exclusión comparten la situación de riesgo socioeconómico derivado su situación, se trata de mujeres cuyas subjetividades difieren mucho. Algunas poseen y otras no una visión crítica y política de su situación. Otras mantienen una postura de profundo agradecimiento a las ayudas públicas que reciben y otras una postura más crítica sobre como se pueden mejorar. Algunas se encuentran relativamente satisfechas con su situación y otras están sumidas en un atolladero psicológico que las impide vertebrar soluciones. Se trata de microcosmos que reflejan las múltiples variables del malestar personal y social que supone en demasiadas ocasiones la monoparentalidad. Y afrontan dicho malestar con diferentes recursos como el ánimo personal, las habilidades para cuadrar ingresos y gastos, las ayudas públicas y el apoyo familiar –cuando existe-. De todos estos recursos destaca la percepción de ayudas públicas como el Salario Social, la ayuda al alquiler y la beca de libros o de comedor escolar. Sin estas ayudas la exclusión sería total.

En cuanto al tema de **los cuidados** podemos resumir que éstos no se quieren ni se pueden delegar, y que precisamente esta centralidad obligada o elegida en los cuidados constituye un riesgo de exclusión social. O más que de una centralidad en los cuidados tal vez habría que hablar de una no centralidad en el empleo porque, como ya vimos, a menudo no se tiene vocación laboral alguna y no se tiene tampoco posibilidad de una vida laboral medianamente gratificante. Pero más allá de los cálculos de tipo psicológico, los cálculos que obligan a algunas madres a abandonar el empleo se basan en una sencilla cuenta: cuando trabajando se gana lo mismo que se tendría que gastar en guarderías lo más razonables es abandonar el trabajo. Y este balance tuvo lugar en la vida de mujeres que tuvieron que dejar no empleos de una relativa calidad, sino trabajos no cualificados e incluso en la economía sumergida. Casos de este tipo evidencian la cara más amarga de una monoparentalidad que se puede considerar una “feminización de la pobreza” en toda regla. En otros casos menos urgentes se llega a fundamentar la decisión de dejar a un lado la centralidad en el empleo acudiendo incluso a argumentaciones ideológicas de revalorización del papel de los cuidados.

Pero debemos reconocer tristemente que hoy por hoy apenas existen mecanismos simbólicos para empoderar a las cuidadoras porque los mecanismos de reconocimiento social en nuestros tiempos y latitudes acostumbran a tener de base un correlato dinerario. Es decir, el reconocimiento social no surge así como así y necesita de un sustrato material. Mientras la economía continúe siendo la que es, la madre ama de casa que no genera riqueza traducible en dinero y que tampoco asume responsabilidades de ciudadanía seguirá siendo considerada como una ciudadana de segunda. Mientras los valores de éxito sigan siendo los que son, la ética del cuidado es una ética con escasas contrapartidas de reconocimiento social o colectivo. No obstante, atreverse a plantear estas cuestiones y atreverse no solo a plantearlas sino además a cumplirlas críticamente supone un ejercicio de responsabilidad *cudadana* modélico. El “orgullo de cuidar” que apela incluso a agendas políticas globales, constituye una vanguardia que se debe extrapolar a los varones, al mercado y al Estado.

Pero el riesgo de exclusión social y económica que hoy por hoy todavía constituye la centralidad en los cuidados, no es un riesgo que solamente se reduzca a unos pocos años en los que las criaturas son más dependientes, pues sucede a menudo que estos años se alargan demasiado llegándose a dar relaciones de servilismo intergeneracional entre unos/as hijos e hijas ya adolescentes y una madre que no ha sabido desembarazarse de tareas y atenciones que ya no tiene por qué realizar. A este servilismo intergeneracional, más abundante de lo que se atreven a reconocer no sólo los hogares monoparentales sino también biparentales, hay que añadir que en el horizonte de cuidados de la madre monoparental se dibujan también otros cuidados que exigen igual o mayor dedicación: los cuidados a una madre o padre en situación de dependencia. De la centralidad en el cuidado no es fácil salirse, sobre todo cuando existen familias tradicionales que consideran que la mujer en monoparentalidad precaria, puesto que no tiene ni una pareja ni un empleo "serio", no tiene una vida plenamente adulta y por tanto frente a otras hermanas y sobre todo hermanos se la considera la más adecuada para asumir esos cuidados. Podemos resumir esta cuestión con la siguiente idea: la monoparentalidad intensiva se convierte en una condición casi de por vida, más allá de la adultez de las criaturas, y se traspasa a los propios padres y madres, de tal manera que se empieza la responsabilidad monoparental con criaturas, se continua con adolescentes y jóvenes y se finaliza con la que podríamos llamar "monoparentalidad en el hogar de origen" o "monoparentalidad con los/as progenitores/as". La cuidadora en solitario de sus criaturas se convierte entonces en cuidadora en solitario de sus progenitores, sobre todo cuando otros/as hermanos/as viven siguiendo un patrón más "normalizado" (en pareja, con empleo...), sin que estas tareas se repartan con otras personas de la familia, la comunidad o el Estado.

Si en otros estudios sobre conciliación de las madres trabajadoras se observa que **la ayuda de la familia** es más significativa en los casos de monoparentalidad y de dificultades socioeconómicas (Tobío 2000:9), para las monoparentales en riesgo de exclusión objeto del presente estudio podemos decir que dicha solidaridad intergeneracional está más que diluida. La familia, lejos de ser el colchón que supuestamente posee la Europa mediterránea, es para las mujeres monoparentales objeto de este estudio un bien escaso. No se puede contar decididamente con esa ayuda por diferentes razones: en unos casos es por la lejanía entre un hogar y otro, en otros por la propia precariedad económica y de salud de la abuela o abuelo, y en otros muchos por las malas relaciones con el hogar de origen. Esta última razón, al margen de casos aislados de relaciones profundamente degradadas, es, junto con la lejanía del hogar de origen, una de las más decisivas y generalizables, pues sin necesidad de que todas las familias pasen por este tipo de conflictos, el pudor a pedir incesantemente es un factor cada vez a tener más en cuenta. Las relaciones familiares han mutado y si antes la ayuda entre el hogar de origen y el nuevo hogar se veía como algo natural e indiscutible hoy no se puede seguir manteniendo esa afirmación. En este sentido podríamos decir que lo "mediterráneo" se va diluyendo.

Esta solidaridad intergeneracional es también menor en aquellos hogares que se pueden permitir contratar servicios de conciliación, pero por razones económicas evidentes las mujeres de nuestro estudio no sólo no

pueden contar con esa ayuda, sino que en muchas ocasiones son precisamente ellas mismas las que reciben la remuneración para que otros hogares concilien.

El prejuicio de que la percepción del **Salario Social** implica un ritmo de vida relajado al permitir el lujo de no trabajar puede estar bastante extendido entre quienes no conocen la situación real del colectivo. Lo cierto es que hoy por hoy, si bien la percepción del Salario Social es preferible a la inmersión en un mercado laboral que sobre todo ofrece empleos temporales y cuyos horarios hacen difícil la conciliación, tampoco permite relajación alguna pues el agobio por la escasez económica atenaza demasiado. Ninguna de las dos opciones permite sacar adelante un hogar con relativo bienestar. Así que para algunas el Salario Social tampoco es visto como la solución a sus problemas, sino más bien como un recurso transitorio. No obstante, pese a que en el horizonte se aspira a salir de esta situación, en la mayoría de los casos no queda muy claro ni el cómo ni el cuándo.

Además, tampoco se puede decir que estas mujeres no trabajen y se limiten a percibir ayudas públicas, pues muchas de ellas trabajan asalariadamente sin contrato en la economía sumergida para completar los escasos ingresos del Salario Social, y no se arriesgan a dejar sus trabajos en negro por trabajos temporales con contrato porque los primeros resultan más seguros y aportan más certidumbre que los segundos. Paradójicamente la economía sumergida está cumpliendo una relativa función de aportar seguridad que la economía legal ya no aporta. Dejar de limpiar en una casa o de cuidar a una persona con la que ya se está desde hace años por un contrato de escasos meses de hostelería no compensa. Pese a trabajar sin contrato y sin derechos laborales, consideran que este tipo de trabajos pueden llegar a durar años, sin embargo, en el mercado laboral normalizado los contratos suelen ser de pocos meses. Que el empleo sumergido sea percibido como más estable, menos precario temporalmente hablando que el empleo con contrato nos dice que, entre los derechos laborales por un lado y la certidumbre y la relativa flexibilidad horaria que facilita la conciliación por el otro, las madres monoparentales se ven obligadas a no poder apostar por el disfrute de derechos. En los balances se valora más la certidumbre y la continuidad que la cantidad de salario, los derechos o la cotización. Ante todo prima siempre la seguridad.

Este punto es crucial por su concreción: hacer más operativas las ayudas económicas como el Salario Social es de vital importancia, pues salir al mercado laboral con un contrato de pocos meses y sin un colchón supone casi un suicidio económico para estos hogares. Si se pretende que el empleo sea el mecanismo fundamental de integración social no se puede pretender que las mujeres monoparentales asuman trabajos que empeoran su situación económica y les genera incertidumbre. En los anteriores balances hipotéticos se mostró con cifras este empeoramiento económico y emocional que supone en muchas ocasiones el empleo normalizado y también que para conseguir que el empleo compense se deben incorporar otras medidas de apoyo.

Transformar la flexibilidad insegura en una “flexiseguridad” es una de las demandas indirectas de las mujeres monoparentales, dispuestas a asumir un bajo grado de incertidumbre económica: pase lo que pase el hogar monoparental no puede estar ni un sólo mes sin ingresos, al menos sin unos ingresos mínimos que garanticen el pago de los bienes

de primera necesidad como son el alquiler, la luz, el agua, la comida, etc. Si no se garantiza que automáticamente, y sin excesivos trámites burocráticos al día siguiente de la pérdida de un empleo se activa otro tipo de salarios públicos, el hecho de dar el salto a un mercado laboral incierto y cambiante difícilmente compensará.

Joseba Zalakaín apela a la gestión más ágil y automatizada de las ayudas salariales públicas que muchas veces son percibidas por personas con sólo problemas económicos, pero no con riesgo de exclusión social. Alude sobre todo a trabajadores y trabajadoras pobres que no llegan al nivel de ingresos del Salario Mínimo Interprofesional (2006:57-58). Pues bien, así como Zalakaín propone que no se considere a estos *working poors* como automáticamente derivables a los servicios sociales, creemos que lo mismo sucede con muchas de las madres en situación de monoparentalidad. Eso evitaría que algunas mujeres monoparentales se sintieran cuestionadas en sus capacidades y descargaría trabajo a la plantilla de los servicios sociales que podría concentrar sus esfuerzos en los colectivos más necesitados de inserción y acompañamiento individual. En su estudio Zalakaín se refiere a trabajadoras y trabajadores que no llegan al Salario Mínimo interprofesional y que redondean sus ingresos con la Renta Básica catalana y vasca pero creemos perfectamente que se puede establecer un paralelismo con el Salario Social asturiano y algunas de las familias monoparentales.

En cuanto al tema de los **gastos** que debe asumir un hogar con criaturas preocupa sobre todo el pago de la vivienda, facturas habituales y alimentación, así como los extras constantes que proliferan durante todo el año: libros y material escolar de la vuelta al colegio, dentista, gafas, clases particulares, etc. Todos estos gastos excesivos y continuos perjudican enormemente las cuentas familiares. Tanto es así que se tienen que realizar unos ajustes diarios incluso en gastos tan básicos como el de la comida o el energético.

La **salud** física y psicológica estas mujeres monoparentales en situación precaria se ve muchas veces perjudicada. La precariedad económica multiplica los factores de insalubridad psicológica: el desgaste emocional provocado por la precariedad económica que se traduce casi inevitablemente en precariedad existencial, es una gran fuente de desgaste físico y psíquico. Así, tratar de que estas mujeres se activen laboralmente sin un trabajo previo de activación personal y social, que tenga en cuenta el estado de salud física y emocional de partida difícilmente tendrá éxito.

Se considera el **empleo ordinario** como una fuente de realización y de inclusión en la norma social. Pero pese a esta visión del trabajo como fuente de reparación social e incluso a veces psicológica, lo cierto es que los balances de dar el salto al mercado laboral normalizado son negativos. La flexibilidad es una de las características que en los últimos años define el empleo, sobre todo el feminizado, y hablamos de una flexibilidad que de cara a las trabajadoras resulta todo un peligro vital, una fuente de incertidumbre económica que las mujeres monoparental es no pueden asumir.

Sin un apoyo decidido a la consolidación del empleo a las titulares de los hogares monoparentales no sólo no les compensa dar el salto al mercado laboral normalizado, dejando de percibir ayudas públicas como el Salario Social y dejando de realizar trabajos esporádicos en la economía sumergida, sino que además de no compensar-

les económicamente, tampoco les compensa desde el punto de vista emocional pues la incertidumbre psicológica que supone abandonar los ingresos seguros a cambio de un contrato de unos pocos meses resulta agotadora. Dejar a un lado lo seguro a cambio de unos meses de contrato para después comenzar de nuevo la rueda burocrática con sus consabidas esperas supone un desgaste incluso moral que pesa en la toma de decisiones. Si a eso añadimos la incapacidad de conciliar ese empleo con los cuidados de las criaturas, lo que nos encontramos es un distanciamiento aún mayor del mercado laboral. Así que si, como se suele decir, la flexibilidad laboral ha sido un mecanismo que las empresas han incorporado en los últimos años para poder contrarrestar los vaivenes del mercado, lo cierto es que las madres monoparentales también necesitan incorporar mecanismos que a su vez les permitan contrarrestar los vaivenes del mercado laboral.

Y siguiendo en esta línea de conocer cómo son percibidos los derechos laborales del trabajo normalizado, se observa que el tema de la **cotización de cara a futuras jubilaciones** se afronta con estrategias psicológicas varias: por un lado no se cree que se vaya a llegar a la edad de jubilación, se desconfía en que vayan a existir pensiones en el futuro y se antepone la crianza, y, por el otro, preocupa muchísimo y se le considera de vital importancia para sentir incluso que se colabora con las finanzas del país. Este tema de la cotización se afronta de manera ambivalente: o agobia o se olvida. Hemos de suponer que primero agobia y con el tiempo, habida cuenta de que el agobio poco ayuda, se adopta la estrategia del olvido, estrategia posiblemente más adaptativa.

Los **empleos protegidos** (planes de empleo locales) se consideran una de las mejores experiencias laborales en la vida de algunas de estas mujeres, mayoritariamente porque dichos empleos se definen por las buenas condiciones horarias y la certidumbre, los dos requisitos que reiteradamente hemos visto que son más valorados en estos hogares. Ahora bien, estamos hablando de una certidumbre cada vez más escasa porque cuando los doce meses de contrato (y a esos doce había que añadir los cuatro de subsidio, haciendo un total de dieciséis meses de ingresos fijos) se convierten en nueve, como actualmente está pasando, ya no cumplen su función de aportar una relativa estabilidad. Así que, consecuentemente, ya no se perciben estos planes de empleo como lo suficientemente seguros como para dejar el Salario y la economía sumergida. Podemos decir por tanto que para poder considerar al empleo protegido como un empleo protector, se deben incrementar sustancialmente los meses de duración así como la cantidad de estos empleos. Para hacer que el empleo protegido compense frente a la combinación de Salario y economía sumergida conviene además que los 700 euros aproximados que actualmente se están pagando en muchos planes de empleo también se incrementen. Para hacer que estos trabajos compensen sólo nos queda esa solución, pues la medida perversa de devaluar las prestaciones y perseguir la economía sumergida, como muchas agendas políticas pueden proponer, supondría que el riesgo de exclusión social por el que están pasando muchos hogares monoparentales pasara de ser eso, un riesgo, a ser toda una realidad.

Y hemos de añadir un factor más: la **visión que del empleo** y de la formación tienen las entrevistadas. Cuando conceptos como el "vocación profesional" y "carrera ascendente" no forma parte del itinerario vital de las madres

monoparentales, cuando no ha habido la formación suficiente por razones de clase, por razones de género, de país de origen, por razones de etnia, por razones de embarazo juvenil, porque sencillamente no se ha querido estudiar, o por una combinación de las anteriores. Cuando se dan algunas de estas condiciones vitales los balances económicos son mucho más ajustados y fácilmente darán el positivo hacia la opción de no trabajar con contrato y vivir de las ayudas económicas públicas. No todas las personas quieren o pueden realizarse a través de la formación y la carrera laboral, se trata de un lujo al que muchas monoparentales no pueden acceder por los motivos enumerados: clase, género, etnia, país de origen, embarazo juvenil, desinterés... Poder realizarse a través del trabajo se convierte casi en la marca de distinción de quienes han logrado escapar de los trabajos más precarios y menos vocacionales.

En resumen, para los hogares monoparentales donde la madre no puede acceder a puestos de trabajo de cierto nivel salarial y de derechos, el empleo con contrato no es una garantía automática de mejora económica por dos razones: por un lado, porque en nuestro país cada vez es más abundante la figura de los *working poors* (trabajadores/as pobres o precariado, donde el empleo ya no garantiza escapar de la pobreza) y el *mileurismo* lejos de ser una condición a evitar es para buena parte de la clase trabajadora, sobre todo femenina, una ansiada meta; y, por el otro, porque las jornadas completas exigen unos reajustes en las tareas de cuidados de las criaturas que en ocasiones tanto por el balance económico (transporte, guarderías, canguro, etc) como por el emocional (no querer pedir más ayuda a la familia y preocupación por el estado de las criaturas) no compensan.

Pero todos estos balances no nos pueden hacer olvidar algo de sentido común: la opción de empleo normalizado no sólo es inasumible desde el punto de vista del riesgo económico y de la conciliación, sino que además de inasumible es inalcanzable, pues las tasas de desempleo de la región, sobre todo en tiempos de crisis, son demasiado altas. En ocasiones no existe la toma de decisiones, sencillamente no ha tenido lugar porque las madres, lejos de dejar su empleo por una decisión personal, se ha quedado sin él como se quedan sin él miles de trabajadoras y trabajadores que cuentan con una situación vital de partida mucho más óptima. En este sentido hablar de ayudas a la consolidación del empleo cuando lo que no hay es precisamente eso, empleo, resulta sólo adecuado para algunas de las madres monoparentales. Para otros casos conviene mejorar los mecanismos que eviten la exclusión económica y social dado que el acceso al empleo es por el momento francamente difícil. Por temor a olvidar lo obvio conviene insistir en que en muchas ocasiones el problema se debe más a la ausencia de puestos de trabajo que a la renuncia voluntaria a ocuparlos.

Las altas tasas de paro, unidas a las experiencias de algunas de las mujeres monoparentales objeto de este estudio nos obligan a llegar a otra conclusión. Muchas trabajadoras y trabajadores normalizados pueden pasar a la categoría de la exclusión económica al poco de quedarse sin empleo por dos de las razones principales que marcan el devenir económico del país: la escasa capacidad ahorradora de la clase trabajadora y el elevado precio de la vivienda, tanto en alquiler como en compra. Pero de esta exclusión económica no se deriva inmediatamente una exclusión social. La crisis

general del país y la crisis laboral y económica individual derivada muchas veces de la monoparentalidad provoca que a la ventanilla de los servicios sociales locales encargados de tramitar el Salario Social acudan hombres y sobre todo mujeres que no están acostumbrados/as a los seguimientos individualizados de los servicios sociales. En muchos de estos casos lo que se precisa es únicamente un cierto nivel de protección económica, pues la presencia en un dispositivo basado en la suscripción de convenios de inserción resulta un tanto forzada. En esta línea, una de las conclusiones que no podemos evitar incluir es que ningún itinerario formativo, ni de inserción ni de acompañamiento podrá producir el milagro de conseguir para todas y todos un bien escaso, el empleo.

Ante un escenario de escasez de empleo pretender que todas las madres solas accedan y consoliden un empleo es en ocasiones una ardua tarea condenada al fracaso. Ante esta escasez de empleo conviene afinar las teorías y prácticas de la democracia, a través de una búsqueda real de la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, convendría valorar seriamente la aplicación de la llamada Renta Básica Ciudadana universal que ya cuenta con un ingente apoyo teórico y asociativo en el país¹⁷.

A diferencia de otros ingresos condicionados, una renta básica universal excluiría cualquier connotación caritativa así como el estigma social que suponen las prestaciones ligadas a la falta de trabajo o la pobreza, que en mayor porcentaje sufren las mujeres. Así mismo, la Renta Básica Ciudadana simplificaría la compleja trama de ayudas a las que muchas veces no se accede por desconocimiento y dificultad burocrática. Los cálculos están echados y decenas de economistas y sociólogos/as han generado gran cantidad de teoría para avalar esta ampliación de derechos.

Existen muy diversas fórmulas, que han sido puestas en marcha en distintos momentos y países, de vinculación entre las políticas de ingresos mínimos y las de activación laboral. Siguiendo a Zalacaín (2006:53), estas fórmulas van: *“desde el workfare de inspiración liberal —fundamentalmente basado en la imposición de sanciones y estrictos límites temporales— a las políticas aplicadas en los países escandinavos, que combinan prestaciones universales de elevada cuantía con una oferta generalizada de programas de empleo y formación. Sea como fuere, en los últimos años al menos una decena de Estados europeos han reformado su legislación en el sentido de reforzar el carácter condicional de la prestación, así como los dispositivos de búsqueda de empleo, de formación o de ayudas a la contratación para los perceptores de rentas mínimas y, en general, parados de larga duración”*.

Así, la tendencia es que el cobro de prestaciones económicas asistenciales se vincule a la realización obligatoria de actividades de inserción laboral. Begoña Pérez Eransus (2006: 88-89) plantea que esta vinculación posee más efectos negativos que positivos, dado que los programas de garantía de ingresos y la aplicación de recursos de incorporación sociolaboral deben seguir lógicas distintas, dado que la lucha contra la exclusión debe tener en cuenta que las distintas situaciones de exclusión social requieren tratamientos diferenciados:

17. Existe documentación disponible al respecto en la web www.redrentabasica.org.

- Hay personas que carecen de ingresos mínimos pero que tienen escasas o nulas posibilidades de volver al mercado laboral: personas mayores en espera de una prestación de la seguridad social, personas sin hogar. Son casos en los que la realización de programas de activación no debiera condicionar el cobro de la prestación.
- Hay personas que atraviesan situaciones de crisis económica y necesitan una cobertura económica de forma temporal (p.e., hogares monoparentales) pero su situación no es de exclusión social y por tanto buscan sus propios mecanismos de integración (siempre y cuando existan posibilidades en el mercado de trabajo). La prestación económica en estos casos no debiera condicionarse a la realización de ninguna actividad de inserción. Aunque sí sería conveniente diseñar medidas que favorecieran una inserción laboral más estable.
- Las medidas de activación de carácter laboral deben ir destinadas a un bloque de perceptores que sí precisan de un itinerario personalizado de inserción hacia el mercado laboral.
- Por último, también habría que contemplar la existencia de personas que acuden a los servicios sociales y no cumplen los requisitos de acceso a una renta mínima pero sin embargo, también serían susceptibles de mejorar su empleabilidad con medidas de inserción laboral.

La amplitud de situaciones de exclusión social impone pues la necesidad del mantenimiento del concepto de **doble derecho** (Zalacaín 2006:53):

El principio de doble derecho responde, en primer lugar, a la filosofía que desde su creación han mantenidos los sistemas de rentas mínimas de inserción o de «tercera generación», es decir, la estrecha vinculación entre el objetivo de garantía de ingresos y el de inserción sociolaboral, que se materializa a través de la firma de contratos específicos entre la Administración y las personas beneficiarias en los que ambas partes se comprometen mutuamente. Partiendo de esa vinculación, el principio de doble derecho reconoce tanto el derecho a disponer de medios económicos para hacer frente a las necesidades básicas de la vida, cuando no puedan obtenerse del empleo o de regímenes de protección social, como el derecho a recibir apoyos personalizados para la inserción laboral y social. Al situar ambos derechos en el mismo plano, se rompe con la tendencia, presente en determinados sistemas de rentas mínimas, a considerar la prestación económica en todos los supuestos como herramienta supeditada al proceso de inserción. El modelo de doble derecho establece en ese sentido una nueva relación entre prestación económica y actividades de inserción, reconociendo la existencia de dos lógicas distintas con procedimientos diferenciados. La diferenciación de ambos derechos implica la asunción de que el derecho a la prestación económica se extiende a las personas que presentan única y exclusivamente una problemática relacionada con la insuficiencia de sus recursos económicos y que, por razones ajenas a su voluntad, no alcanzan un nivel mínimo de ingresos, aun cuando no presenten una situación de exclusión social y no precisen por tanto de apoyos para la inserción.

Las propuestas para la mejora de las mujeres monoparentales se incorporan en el siguiente capítulo, aunque algunas ya han sido sugeridas como el Servicio de Ayuda a la Conciliación, o son suficientemente conocidas como el incremento de las plazas gratuitas de guardería y de servicios similares, la revalorización salarial de los trabajos de escasa cualificación y la mejora de la operatividad en los trámites de recursos económicos como el Salario Social, que no sólo debería reactivarse automáticamente cuando se finaliza un empleo, sino que además, como sucede en otros países, no debería eliminarse del todo cuando se consigue empleo sino mantenerse en parte a modo de ayuda a la consolidación de dicho empleo.

Un posible ejemplo de estas ayudas son los **sistemas fiscales de incitación al empleo**, que se aplican en un gran número de países (Reino Unido, EEUU, Francia, Bélgica, Finlandia, Dinamarca, Holanda, Canadá y Nueva Zelanda) como herramienta para compensar a través del sistema fiscal la escasa retribución de algunos empleos (Zalacaín 2006: 62-64): *Este tipo de prestación se articula en el marco del impuesto sobre la renta mediante la aplicación de una deducción que, en los casos de menor nivel de ingresos, alcanza el carácter de un impuesto negativo. En la mayor parte de los casos, la aplicación de la ayuda da lugar a una reducción de las obligaciones fiscales de la persona beneficiaria —reduciéndose sus retenciones y/o incrementándose la devolución anual—, mientras que en los casos en los que la ayuda resulta superior a las obligaciones fiscales del trabajador/a, éste recibe una transferencia económica neta. Se trata, pues, de un crédito fiscal reembolsable, lo que lo diferencia del resto de las desgravaciones fiscales en la medida en que beneficia también a quienes, debido precisamente a sus bajos ingresos, no han aportado cantidades a cuenta, o lo han hecho en muy escasa medida, a la Hacienda pública. En los diversos sistemas aplicados la compensación tiene, hasta un nivel salarial determinado, un carácter progresivo (crece a medida que aumentan los ingresos salariales) y decreciente a partir de ese umbral (decrece a medida que los ingresos propios aumentan), de forma que, superado el máximo de ingresos salariales fijado, el derecho a la compensación desaparece.*

A pesar de que esta medida debe ser aplicada con cautela¹⁸, debe ser valorada como herramienta para favorecer el acceso y mantenimiento del empleo, teniendo en cuenta que el desarrollo de esta medida de política fiscal debe realizarse en coordinación con las políticas sociales y de empleo.

18. Pese a recoger la investigación de diversos autores que constatan la eficacia de esta medida, Zalacaín añade acertadamente un matiz objeto: si no se combinan con un incremento del Salario Mínimo Interprofesional y de las retribuciones pactadas en los convenios sectoriales y de empresa, estas bonificaciones no dejan de ser otra subvención indirecta al capital más, pues las empresas pueden dejar de remunerar suficientemente a su plantilla calculando que el Estado se encargará de completar los salarios. Una vez más sería el conjunto de contribuyentes quien asumiría el sobrecoste, transfiriéndose así una parte de la responsabilidad de las empresas a las arcas públicas. Desde ese punto de vista, estos sistemas no pueden considerarse muy distintos del resto de las ayudas directas e indirectas que las empresas ya disfrutaban en nuestro país (2008:64).

Otra herramienta para facilitar que el trabajo compense son las políticas llamadas **making work pay**. Uno de los ejemplos más claros de esta política social es Francia. En el país vecino existen los siguientes estímulos al empleo de gran apoyo a las mujeres en monoparentalidad: una "prima de retorno al empleo" de 1.000 euros abonada durante el primer mes de trabajo y orientada a financiar los gastos extraordinarios que puede suponer en un primer momento la inserción laboral; el derecho a compatibilizar durante los tres primeros meses de trabajo el importe íntegro de la prestación y del salario; y una prima mensual de 150 euros (225 en el caso de tener responsabilidades familiares) a percibir durante los nueve meses siguientes. Además, la Ley que regula el nuevo sistema de estímulos al empleo contempla la obligación de garantizar las plazas necesarias en los centros preescolares a las personas con hijas e hijos que se acojan al sistema. (Zalacaín 2008:68).

Antes de pasar a las propuestas de intervención que se desarrollan en el siguiente capítulo, queremos destacar otra actuación que ha trascendido los límites del presente estudio pero que creemos debe desarrollarse a fondo: el análisis de los costes y beneficios para las administraciones públicas de las políticas sociales y de empleo. Si en el presente estudio nos hemos centrado en el punto de vista de las personas usuarias, no es menos importante analizar cual es el balance económico para las administraciones de la puesta en marcha de distintas políticas, puesto que a los gastos generados a través de distintos servicios, ayudas y prestaciones para el acceso al empleo, se deben contraponen los retornos a la administración que generan las personas empleadas a través de cotizaciones sociales, impuestos, incremento en el IVA recaudado... y el ahorro que supone el hecho de que estas personas dejen de depender de la asistencia social.

Los escasos trabajos¹⁹ realizados hasta el momento para calcular este retorno a la administración de las políticas sociales y de empleo, señalan que *"Hay suficientes argumentos para sostener que el gasto en políticas sociales no es una carga sino una inversión. Debemos dejar de hablar de las políticas sociales sólo en términos de coste y empezar a hacerlo en términos de inversión."* Joseba Zalacaín (2011:2).

- Siguiendo al mismo autor (2011:13), *El retorno del gasto en servicios sociales y en políticas de apoyo a las familias se produce de muy diversas formas:*
- Incremento de los ingresos públicos mediante cotizaciones sociales e impuestos sobre la renta;
- Incremento del empleo femenino y reducción de la pobreza, sobre todo la pobreza infantil (impacto micro e impacto macro);

19. Se han localizado los siguientes trabajos, además de las aportaciones de Joseba Zalacaín, todos elaborados desde el País Vasco: El retorno del gasto en servicios sociales, elaborado por el Centro de Documentación y estudios SIIS de San Sebastián en 1994; "El retorno económico de las Empresas de Inserción a la Administración", elaborado en 2009 por Gizatea, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco; y El Impacto Económico del Gasto en Política Social de Diputación Foral de Gipuzkoa, dirigido por Ignacio Zubiri Oria de 2009.

- Incremento de la fecundidad y retraso del envejecimiento y de sus costes asociados;
- Impacto positivo (efecto mariposa) en términos de prevención y de garantía de una cierta igualdad de oportunidades desde la niñez (ahorro en otras partidas de gasto público).
- Impacto positivo en términos de redistribución de la renta;
- Impacto positivo en términos de bienestar, de satisfacción de necesidades y de cohesión social.

Por otra parte Esping Andersen (2008) ha calculado económicamente el retorno que tienen los servicios de atención infantil basándose en el caso de una mujer de 30 años con dos hijos. Su salario representa el 67% del salario medio y gracias a los servicios de atención infantil no deja de trabajar hasta jubilarse a los 60 años, salvo un año de permiso de maternidad. El gasto público asciende entonces a unos 72.000 euros (dos años de guardería y tres de educación infantil x 2). Pero la mujer recibe unas ganancias de 314.000 a lo largo de toda su vida por no haber dejado de trabajar y las administraciones ingresan por su parte 110.000 euros (casi el 33%) debido a ese incremento de renta. Al final la administración sale por tanto ganando 37.000 euros, es decir, recupera su gasto y obtiene un rendimiento del 50%. *Cfr. (Zalacaín, 2011).*

Queda pues pendiente un análisis más detallado de los costes y retornos a las administraciones de las políticas públicas sociales, de activación y de apoyo al empleo y a la conciliación, ya que por lo que nos avanza los trabajos realizados hasta ahora sobre el retorno a las administraciones públicas, mejorar las intervenciones no solamente se basa en argumentos éticos y democráticos, sino económicos y de optimización de recursos públicos.

8. PROPUESTAS

Como resultado último del presente estudio, se exponen brevemente algunas propuestas para facilitar la empleabilidad y la situación socioeconómica en general de las mujeres monoparentales.

No obstante, algunas de estas medidas pueden beneficiar a todas las familias, sean monoparentales o biparentales, e incluso a todas las personas, sean madres o padres o no lo sean. Las soluciones a los problemas a los que se enfrentan las mujeres monoparentales en riesgo de exclusión deben afrontarse de la manera más amplia posible: desde la administración, la clase empresarial y los distintos agentes sociales. Porque proponer medidas para mejorar la situación de las mujeres en monoparentalidad es proponer medidas para afrontar el complejo asunto de los cuidados. Asunto colectivo, no sólo público y mucho menos individual.

Las propuestas se articulan en torno a cinco ámbitos de intervención:

- A. Los itinerarios de activación personal, social y laboral.
- B. Las ayudas sociales y prestaciones.
- C. El empleo público.
- D. El mercado de trabajo.
- E. Los recursos de conciliación.

A. LOS ITINERARIOS DE ACTIVACIÓN PERSONAL, SOCIAL Y LABORAL

A lo largo del estudio hemos visto como las mujeres monoparentales poseen barreras específicas para participar en los programas ordinarios de formación y activación laboral derivados de su falta de disponibilidad por sus responsabilidades de cuidado y trabajo en la economía no formal, así como por su falta de redes de apoyo, de centralidad en el empleo...

No es objetivo de el presente trabajo el desarrollar a fondo las indicaciones acerca de cómo se deben construir estos itinerarios, puesto que dentro de las actuaciones desarrolladas en el marco del proyecto **RedConeim** se encuentra la elaboración de la "Guía protocolo para el desarrollo de itinerarios de activación personal, social y laboral de mujeres titulares de familias monoparentales", en la que se recoge una propuesta detallada acerca de cómo diseñar estos itinerarios para la participación exitosa en los mismos de este colectivo.

Trazando brevemente unas pinceladas, destacar que a la hora de diseñar programas de formación y empleo dirigidos a mujeres monoparentales se debe tener en cuenta:

- La necesidad de que dichos programas incorporen en primer lugar actuaciones para la **activación personal y social**, ya que la activación laboral no se producirá si previamente no se trabajan aspectos relacionados como la autoestima, habilidades sociales, centralidad en los cuidados, y otra formación prelaboral.
- La participación en dichos itinerarios debe garantizar el **sostenimiento económico** mientras se realizan, de tal forma que no supongan ningún coste directo ni de oportunidad (lo que se podría ingresar si no se participara, por ejemplo trabajando en la economía sumergida). Para ello se deben establecer las becas de conciliación, transporte y asistencia, que garanticen el sostenimiento del hogar monoparental.
- Los criterios establecidos por las administraciones públicas para la concesión de **becas de conciliación** a las personas participantes en los programas de formación y empleo deben revisarse y ampliarse, teniendo en cuenta el número de menores a cargo e incrementando dichas ayudas al incrementarse el número de menores, así como incrementando el límite superior de edad de los menores hasta el cual se conceden dichas ayudas más allá de los 6 años establecidos actualmente, edad claramente insuficiente para considerar que dichos menores no necesitan supervisión.
- Igualmente se deben tener en cuenta las limitaciones para la participación de este colectivo a la hora de establecer la **duración y el horario** de estos programas: los plazos cortos de ejecución y los amplios horarios son incompatibles con la conciliación.
- Así mismo, se deben revisar los **baremos** establecidos en los programas de formación y empleo para evaluar la adecuada ejecución de los mismos por parte de las entidades que los imparten y el éxito de dichos programas. El porcentaje de personas que realizan prácticas en empresa o el número de inserciones laborales conseguidas no deben valorarse igual si el colectivo con el que se trabaja son universitarios/as demandantes de primer empleo que si son mujeres monoparentales. Tal y como se plantea desde la Fundación Tomillo²⁰, si en la intervención socio-laboral con colectivos en riesgo de exclusión nuestro empeño se centra con exclusividad en que la persona encuentre un trabajo, cometemos varios errores:
 - Incidir en los resultados y no en el proceso. Medir el éxito o fracaso de la actuación por el número de personas atendidas que han encontrado un empleo, en vez de por el avance de las personas, para por ejemplo gestionar con autonomía su propia búsqueda de empleo.

20. Fundación Tomillo. Orientación sociolaboral basada en itinerario. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión. Madrid, 2003.

- Considerar que la intervención finaliza en el momento que dicha persona encuentra un empleo, momento especialmente sensible en el que la persona puede necesitar apoyos para el mantenimiento del mismo.
- Perder de vista las demandas y necesidades reales de las personas, tratando de conseguir los objetivos de inserción que serán valorados como éxitos desde las administraciones.
- Otra estrategia para facilitar el tránsito al mercado laboral de las mujeres monoparentales y otros colectivos vulnerables que debe ser impulsada desde los poderes públicos son las **empresas de inserción**. Estas empresas se definen precisamente como un dispositivo para la inserción laboral de mujeres y hombres que están atravesando una situación de riesgo o de exclusión social. Son iniciativas empresariales que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral a través de la realización de un itinerario de inserción que consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la consecución de la integración en el mercado laboral ordinario. En dichos itinerarios se trabajan las competencias y habilidades que cada persona necesita para mejorar su empleabilidad y poder insertarse exitosamente en el mercado ordinario. Esta adaptación individualizada de los itinerarios formativos y laborales, supone una buena herramienta de trabajo para favorecer el tránsito al mercado ordinario de las mujeres monoparentales, ya que supone una adaptación de las intervenciones a las necesidades y carencias de cada participante.

B. LAS AYUDAS SOCIALES Y PRESTACIONES

La necesidad de mejorar y ampliar las prestaciones sociales es otra recomendación a poner en marcha como estrategia para garantizar que se cubren las necesidades mínimas de los hogares monoparentales.

- El Salario **Social Básico**, es el principal medio de supervivencia para muchas familias monoparentales, y la propuesta de mejora más demandada en relación a la tramitación del mismo es la **agilización de los trámites** para su reactivación. Los largos meses de espera que supone reactivar el Salario Social tras un empleo, es una de las principales barreras que limitan la aceptación de empleos temporales por parte de las mujeres monoparentales. Debido a esta lentitud pierden todas las partes: pierden las perceptoras porque no acaban de dar el salto al mercado laboral y cronifican su dependencia de un escaso Salario Social, y pierde la administración porque donde podría tener a una persona cotizando por

ejemplo tres o cuatro meses al año y ahorrando además esos meses de Salario Social, tiene a una persona que debe percibirlo de continuo porque no se atreve a darlo de baja por temor a la larga espera que supone reactivarlo. Se impone así la necesidad de una mejor coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales, que resuelva de forma ágil los trámites entre distintas prestaciones.

- Así mismo, los ingresos facilitados por el Salario Social, en coordinación con otras como la ayuda a la vivienda, las becas escolares, y el **resto de ayudas y prestaciones públicas**, deben **coordinarse** de cara a garantizar el sostenimiento de los gastos tanto ordinarios como extraordinarios que debe asumir un hogar monoparental.
- Además de la mejora de las prestaciones sociales existentes, otra cuestión a abordar es el **mantenimiento del principio de doble derecho** en establecimiento de garantía de ingresos e inserción laboral. Tal y como hemos expuesto, existen situaciones de exclusión social muy diversas que requieren a su vez intervenciones distintas. La garantía de unos ingresos mínimos no debe condicionarse a la búsqueda activa de empleo por parte de todas las personas en situación de exclusión que no se encuentran preparadas para ello.
- Otra de las posibles ayudas directas a personas que se pueden poner en marcha para favorecer la entrada y permanencia en el mercado laboral son las llamadas **making work pay**, dirigidas a la rentabilización del empleo o a hacer que el trabajo compense. Estas ayudas tratan de compensar los gastos extraordinarios que genera un empleo (transporte, vestimenta, conciliación...) a través de una "prima de retorno al empleo" que como vimos en el caso francés supone que no se retiren en los primeros meses las prestaciones sociales además de añadir otras primas económicas para financiar los gastos extraordinarios de acceso al empleo.
- De forma específica para las familias monoparentales, ya existen experiencias de medidas dirigidas a favorecer ventajas específicas para estos hogares, como el **Carnet de Familia Monoparental** catalán que sirve para acreditar dicha condición y, permite el acceso a una batería de ventajas entre las que se incluyen descuentos de diversa cuantía en diferentes servicios públicos, establecimientos y entidades (actividades extraescolares, transporte público, tasas universitarias, museos,...)²¹, que podrían ser extrapolado a nuestra región o al ámbito estatal.

21. Algunos ejemplos son los descuentos en los Programas "L'Estiu és teu!" y "l'Hivern és teu!" (estancias de idiomas, deportivas, etc., para niños, niñas y jóvenes de 5 a 16 años). También se incluye un programa de estancias de tiempo libre para monoparentales dependiendo del nivel de ingresos de la unidad familiar (Boiras, 2011).

C. EL EMPLEO PÚBLICO

- Hasta la fecha el empleo público se ha caracterizado por dos pilares fundamentales que son valorados como indispensables por los hogares monoparentales: una jornada conciliable y certidumbre. Incluso cuando el empleo público es precario como el de los **planes de empleo** municipales, empleo al que las mujeres monoparentales en riesgo de exclusión califican como una de las mejores experiencias laborales que han tenido por las dos citadas características: horario (generalmente de 8 a 15 horas) y certidumbre (un año entero de sueldo fijo más los consecuentes cuatro meses de paro supone un total de 16 meses de seguridad económica). Pero lo cierto es que en los últimos planes de empleo las contrataciones están siendo de siete o nueve meses y existe la previsión de reducir los salarios de los mismos, rompiéndose así el pilar fundamental de la seguridad, del horizonte de certidumbre que tanto necesitan los hogares monoparentales. Por tanto, además de un incremento de este tipo de programas y de plazas reservadas para las madres en monoparentalidad, se necesita que se amplíe el número de meses de contratación y las retribuciones.

Ahora bien, hay que ser conscientes de que este tipo de empleo acaba por generar un circuito cerrado peligroso: un año en el plan de empleo del Ayuntamiento, prestación, subsidio de desempleo, ayuda familiar, Salario Social, vuelta al plan de empleo... Este "itinerario de la supervivencia" desmotiva y estanca sociolaboralmente a la vez que puede generar inestabilidad en el hogar, habida cuenta de las diferencias entre unos ingresos y otros y el vaivén burocrático (siempre sorteando nuevas ayuda, prestaciones, contraprestaciones, etc.). Por tanto, si bien existe la necesidad del aumento de los meses de contratación y del número de plazas para monoparentales en los planes de empleo público, se deben adoptar a la vez medidas de tránsito del empleo protegido al normalizado. Los planes de empleo han de cumplir con su verdadera misión de tránsito al mercado laboral ordinario incorporando itinerario de activación y seguimientos personalizados eficaces. Las dos medidas son igualmente necesarias, unas beneficiarían a las mujeres monoparentales con más riesgo de exclusión y las otras a las que gozan de más posibilidades de inserción laboral.

- Otra vía de favorecer el acceso a un empleo de colectivos en riesgo de exclusión por parte de las administraciones públicas es la introducción de **cláusulas sociales** en la contratación pública. Cuando la administración externaliza sus funciones y contrata los servicios de ciertas empresas debe privilegiar a aquellas que asuman dichas cláusulas sociales y controlar posteriormente su cumplimiento. Eso facilitaría el acceso y la consolidación del empleo de colectivos vulnerables como las mujeres monoparentales. En nuestra comunidad autónoma el Ayuntamiento de Avilés es pionero en este tipo de política local que incorpora diferentes temáticas sociales: inserción sociolaboral, discapacidad, seguridad,

salud laboral, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y calidad en el empleo²². Y tanto desde el punto de vista de la inserción sociolaboral, como de la igualdad de oportunidades, como de la calidad en el empleo, las mujeres en monoparentalidad pueden verse beneficiadas por estas cláusulas. Además, este tipo de medidas destaca por su elevado nivel de transferencia: es posible además de necesario que más ayuntamientos asuman estas cláusulas y que en las mismas se tenga en cuenta a las mujeres en monoparentalidad.

D. EL MERCADO DE TRABAJO

- Existe un amplio abanico de posibles medidas a poner en marcha en relación con el mercado de trabajo de cara mejorar la situación de las mujeres y la cantidad y calidad del empleo: dignificar los empleos y los salarios, mejorar la calidad de los empleos de menor cualificación, disminuir la temporalidad, incrementar los derechos laborales y la protección de todos/as los/as trabajadores/as, garantizar los mismos derechos laborales ante reducción de jornadas, eliminar los estereotipos que condicionan la contratación de mujeres en ciertos puestos y que sean rechazadas por sus posibles maternidades... Son clásicas reclamaciones suficientemente conocidas y no respondidas por un mercado laboral que más bien parece tender en sentido contrario al amparo de actual crisis económica y financiera global. Aún así, por su trascendencia e incidencia no podemos dejar de hacer hincapié en que los poderes públicos deben hacer un esfuerzo por fomentar la calidad y cantidad del empleo como medida de protección social y garantía de derechos de la ciudadanía, mejorando los derechos laborales, favoreciendo la creación de empleo y manteniendo y ampliando medidas como las señaladas en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en relación con la obligatoriedad de las empresas de respetar el principio de igualdad y en su caso poner en marcha actuaciones para eliminar posibles discriminaciones como son los planes de igualdad.
- Una actuación a impulsar en la configuración del actual mercado de trabajo de especial relevancia para las mujeres monoparentales es la relacionada con la **conciliación**, con la adecuación de los tiempos laborales, personales, familiares y escolares. Otra cultura laboral es posible y necesaria. Desde las ad-

22. Véase "Instrucción para la incorporación de cláusulas sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés", BOPA, nº 188, 13/08/ 2009.

ministraciones se debe seguir incentivando una cultura laboral menos presencialista y con horarios más adaptados a las necesidades de cuidados.

El llamado “salario emocional” es muy importante para las mujeres en monoparentalidad. Dicho salario emocional es entendido como aquellas retribuciones no monetarias dirigidas a favorecer un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y las personales. Para conseguir que este salario emocional se implante en la cultura tanto laboral como empresarial conviene promover medidas de sensibilización y legales que permitan eliminar la cultura del presencialismo, favoreciendo que las empresas ofrezcan a su plantilla medidas como la flexibilidad de horarios, bancos de horas, teletrabajo, trabajo por objetivos...

- Las medias en el ámbito del empleo pueden ser reforzadas, al igual que se hace en otros muchos países tal y como vimos anteriormente, con medidas fiscales que favorezcan la permanencia en el mercado de trabajo a través de la compensación de la escasa remuneración de algunos empleos con reducciones en las retenciones y/o incrementos en las devoluciones anuales.

E. LOS RECURSOS DE CONCILIACIÓN

Los problemas de conciliación son la principal barrera para el acceso y mantenimiento del empleo de las mujeres monoparentales. Las soluciones a esta problemática pasan tanto por la ampliación de las plazas y el abaratamiento en los recursos ya existentes, como en la mejora de los criterios para su utilización y como por la creación de nuevos recursos que den respuesta a problemáticas hasta ahora no abordadas.

- El consabido “no me compensa pagar, me sale más barato quedarme en casa cuidando” surge no tanto por la asunción del rol de cuidadora como porque las **plazas** en los recursos de conciliación son escasas y caras. Las guarderías son el ejemplo más tangible de la escasez y elevados **precios**, que provocan importantes dificultades de acceso a las mismas. Así mismo son escasos otros recursos gratuitos para menores en edad escolar fuera de este horario y los fines de semana y vacaciones, y salvo las actividades extraescolares en los propios centros, el resto de opciones pertenecen a la iniciativa privada y suponen un coste al que las familias de escasos recursos no pueden enfrentarse.
- Los **criterios de utilización** pueden suponer igualmente otra barrera de acceso a los recursos de conciliación. Así, el hecho de que las madres sin empleo tengan menos posibilidades de acceso a las plazas de guarderías genera un círculo vicioso: no tienen plaza de guardería porque no poseen empleo y no poseen empleo en buena medida porque no acceden con facilidad a las guarderías.

Los plazos de inscripción también dificultan que el acceso a un empleo para las madres monoparentales, dado que pasado el periodo de matrícula de los servicios de conciliación (guarderías, actividades extraescolares, comedor escolar, etc.) no es posible acceder a los mismos, y a menudo sucede que cuando una madre consigue un empleo y necesita algunos de estos servicios ya está fuera de plazo. Se necesita por tanto más flexibilidad temporal a la hora de la matriculación y del pago de estos servicios de conciliación, siguiendo el ejemplo antes comentado de las políticas *making work pay* francesas, a través de las cuales se contempla la garantía de plazas en los centros escolares para quienes acceden a un empleo.

- Las especiales necesidades de conciliación de las mujeres monoparentales y sus barreras para acceder al empleo, en algunos casos solamente se podrán resolver con **medidas específicas** adaptadas a las diferentes realidades, y que no tienen por qué suponer un especial coste frente a otros recursos de conciliación ya existentes y que pueden ser complementarios a los mismos.

Desde los proyectos de activación e inserción laboral para mujeres monoparentales nos encontramos en demasiadas ocasiones con que una vez que las mujeres acceden a un empleo ordinario y desaparecen las ayudas y apoyos a la conciliación de estos programas, la tasa de abandono del empleo es muy alta, pues aunque se disponga de los servicios públicos gratuitos para la conciliación, quedan necesidades y huecos sin cubrir a los que esas mujeres no pueden hacer frente sin que el gasto incline la balanza hacia el “no compensa”. Algunos ejemplos reales de estas necesidades pueden ser el acompañamiento de los/as menores desde las siete de la mañana cuando su madre debe salir hacia el trabajo hasta la hora de comienzo de la escuela, o la recogida de los/as menores a la salida de una actividad extraescolar a las 18 horas y su cuidado en el domicilio hasta las 20:30 que regrese su madre del trabajo. Estas necesidades se podrían cubrir a través de un servicio de ayuda a domicilio para la consolidación del empleo, cuyo funcionamiento podría ser similar al servicio de ayuda a domicilio existente para personas mayores dependientes, o bien a través de un servicio como las “Ayudas para Trabajadores/as para la Contratación de Servicios por atención a menores”, puesto en marcha por el Servicio Público de Empleo de Castilla la Mancha en el cual se contempla la financiación de los gastos derivados de la prestación de servicios de conciliación en el propio hogar²³.

23. Se puede consultar más información en el Banco de servicios innovadores en conciliación elaborado en el marco del proyecto Re-dConeim, así como en la web <http://www.sepecam.jccm.es/principal/conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal/ayudas/ayudas-para-trabajadores/contratacion-de-servicios-por-atencion-a-menores/>

Además, existen otros recursos de conciliación novedosos puestos ya en marcha en otras regiones que han demostrado su eficacia y que pueden aplicarse en otros lugares como el “Cheque servicio de atención por situaciones de urgencia e imprevistos familiares” de Castilla y León o el “Programa Kangura” de Pamplona, entre otros, que pueden consultarse en el Banco de Servicios Innovadores para la conciliación, elaborado igualmente a través del proyecto **RedConeim**.

Como cierre final del presente documento queremos volver a insistir en que la implantación de medidas y actuaciones por parte de los poderes públicos para facilitar el acceso y el mantenimiento del empleo de las mujeres monoparentales y otros colectivos en riesgo de exclusión debe considerarse una inversión y no un gasto, y que la coyuntura económica de ajuste actual no debe provocar que se sacrifique la inversión social.

Algunas de las propuestas de este apartado poseen un mayor alcance y requieren de cambios lentos y profundos a largo plazo, pero otras son bastante concretas y más fáciles de llevar a cabo por las administraciones locales, regionales y estatales a corto y medio plazo, sin que conlleven la utilización de nuevos recursos sino un mejor uso y reorganización de los existentes.

Esperamos que las propuestas de intervención de este capítulo y los ejemplos que hemos aportado de políticas llevadas a cabo en otros países sirvan para mostrar que hay nuevas posibilidades de actuación y promover la reflexión sobre su viabilidad.

9. BIBLIOGRAFÍA

Almeda Samaranch, Elisabet y Dino Di Nella, «*Monomarentalidad en España*», *Comunicación IX Congreso Español de Sociología*, septiembre, Barcelona, 2007. Disponible en www.ub.edu/copolis. Consultado el 29 de marzo de 2011.

Augé, Marc, *Los “no lugares”, espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*, Barcelona, Gedisa, 1993.

Bauman, Zygmunt, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Gedisa, Barcelona, 2005, (1998).

Vida de consumo, Fondo de Cultura Económica, Madrid, 2007.

Beauvoir, Simone de, *El segundo sexo*, Cátedra, Madrid, 2000, (1949).

Bertaux, Daniel, *Los relatos de vida*, Edicions Bellaterra, Barcelona, 2005, (1997).

Buttarelli, Annarosa, Longobardi G., Muraro L., Tommasi W et Vantaggiato, *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*, Narcea Ediciones, Madrid, 2001.

Bilbao, Andrés, *El empleo precario*, Los Libros de la Catarata, Madrid, 1999.

Boira Orantes, Elena, "*Carnet de familias monoparentales*", ponencia presentada en las jornadas *Tiempos de trabajo y tiempos de cuidados desde la monoparentalidad*, Fundación Mujeres-Red CONEIM, Oviedo, 30 y 31 de marzo de 2011.

Bosch Meda, Jordi, *El problema de la vivienda en España desde una perspectiva de género*, Fundación Alternativas, Madrid, 2006.

Bourdieu, Pierre, (dir.), *La miseria del mundo*, Akal, Madrid, 1999, (1993).

Cuestiones de sociología, Akal, Madrid, 2008, (1984).

Carrasco, Cristina, «*El tiempo y el trabajo desde la experiencia femenina*», en *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado*, Organización Panamericana de la Salud: Washington D. C., pp.229-245, 2008.

Durán, M^a Ángeles, *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?*, Espasa, Madrid, 2006.

«Integración del trabajo no remunerado en el análisis de los sectores de salud y bienestar social», en *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado*, Organización Panamericana de la Salud, Washington D.C., 2008, pp.195-205.

Ehrenreich, Barbara, *Por cuatro duros. Como (no) apañárselas en Estados Unidos*, Círculo de Lectores, Barcelona, 2003, (2001).

Eskalera Karakola, *Precarias a la deriva. Por los circuitos de la precariedad femenina*, Traficantes de sueños, Madrid, 2004.

Fernández Durán, Ramón, *El tsunami urbanizador español y mundial*, Virus, Barcelona, 2006.

Fundación Mujeres, *Estudio diagnóstico y propuesta de itinerario de activación sociolaboral para mujeres titulares de familias monoparentales perceptoras del Salario Social*, Fundación Mujeres Asturias, Gijón, 2010.

García Agustín, Óscar y Lise Rolandsen Agustin, «Flexiseguridad y conciliación de la vida laboral y familiar: los casos de Dinamarca y España», conferencia presentada en las Jornadas organizadas por CCOO Sevilla *La corresponsabilidad en la negociación colectiva: un buen marco*, 11 de marzo de 2010, Sevilla. Disponible en www.unirioja.es/apnoticias/servlet/Archivo. Consultado el 8 de junio de 2011.

Gil Calvo, Enrique, «*Familias fallidas y trabajo materno*», *Arbor* CLXXVI, 694, octubre 2003, pp. 283-299.

González Rodríguez, M^a del Mar, Irene Jiménez, Beatriz Morgado y Marta Díez, *Madres solas por elección. Análisis de la monoparentalidad emergente*, Ministerio de Igualdad-Instituto de la Mujer, Madrid, 2007.

Hernández Catalán, Rosario, *Pero este trabajo yo para qué lo hago. Estudio sociológico sobre los malestares ocultos de algunas precarias conscientes*, Federación Mujeres Jóvenes-Instituto de la Juventud-Ministerio de Igualdad, Madrid, 2009.

«Mujer y vivienda. Análisis de la problemática específica», *Conferencia marco de las Jornadas Formas Alternativas de Emancipación*, Marinaleda, septiembre de 2008, Federación Mujeres Jóvenes de España.

Klein, Naomi, No Logo. *El poder de las marcas*, Paidós, Barcelona, 2004.

Latouche, Serge, *La otra África: autogestión y apaño frente al mercado global*, Oozebap, Barcelona, 2007.

La apuesta por el decrecimiento, Icaria, Barcelona, 2009.

Martín-Palomo, M^a Teresa, «Autonomía, dependencia y vulnerabilidad en la construcción de la ciudadanía», comunicación en el II Congreso Anual REPS Crisis Económica y Políticas Sociales, CSIC, 30 de setiembre y 1 de 2010.

Morgado, Beatriz, M^a del Mar González, Inmaculada Jiménez e Irene Jiménez «*Empleo y monoparentalidad tras divorcio en la provincia de Sevilla*», Comunicación presentada al VII Congreso de Sociología de la Sociedad Española de Sociología, Salamanca, 20-22 de setiembre de 2001.

Pedrero Nieto, Mercedes, «*Propuesta metodológica para medir y valorar el cuidado de la salud doméstico no remunerado*», en *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado*, Organización Panamericana de la Salud, Washington D.C., 2008, pp.165-179.

Pérez Eransus, Begoña (2006). *Rentas mínimas y políticas de activación*. Documentación Social, nº 143 (Ejemplar dedicado a: Empleo e inclusión), 2006.

Raskosky, Arnaldo, *El filicidio: la agresión contra el hijo*, Paidós, Barcelona, 1981.

Rodríguez, Emmanuel, *El gobierno imposible. Trabajo y fronteras en la metrópoli de la abundancia*, Traficantes de sueños, Madrid, 2003.

Sánchez Vallejo, Juan, *Con el sudor de tu mente*, Iralka, Donostia, 2006.

Sau, Victoria, *Diccionario ideológico feminista*, Editorial Icaria, Barcelona, 1990.

Tobío Soler, Constanza, «*Conciliación o contradicción. Cómo hacen las madres trabajadoras*», *Reis*, 97/2, pp.155-186, 2000.

Tobío Soler, Constanza, M^a Silveria Agulló Tomás, M^a Victoria Gómez, M^a Teresa Martín Palomo, *El cuidado de las personas un reto para el siglo XXI*, Colección Estudios Sociales, nº 28, Fundación La Caixa, Barcelona, 2010, Disponible en www.laCaixa.es/ObraSocial. Consultado 25 de marzo de 2011.

Valcárcel, Amelia, *Feminismo en el mundo global*, Cátedra, Madrid, 2008.

Waring, Marilyn, *Si las mujeres contaran*, Vindicación Feminista, Madrid, 1994.

Zalakaín, Joseba, «*Trabajo, trabajadores pobres e inserción social*», *Documentación Social*, 143, 2006, pp.45-76.

«Costes y retornos para la Administración de las políticas sociales», ponencia presentada en las jornadas *Tiempos de trabajo y tiempos de cuidados desde la monoparentalidad*, Fundación Mujeres-Red CONEIM, Oviedo, 30 y 31 de marzo de 2011.



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

el FSE invierte en tu futuro

mujeres
FUNDACIÓN

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS