

## **LOS PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES COMO PARTE DE OTRO MODELO DE ECONOMÍA: LÍMITES AL CRECIMIENTO INSOSTENIBLE Y A LAS JORNADAS LABORALES “IRRESPONSABLES”**

Cristina Díez Pulido y Teresa Jurado Guerrero

La Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción reivindica una reforma del actual sistema de los permisos de maternidad y paternidad que equipare el permiso de paternidad al de maternidad. Somos una plataforma ciudadana de reivindicación única que acoge en su seno a cualquier persona que apoye esta reivindicación independientemente de su afiliación política o sindical. No obstante nuestra reivindicación es política, porque pretende alcanzar un cambio de las políticas públicas en España. Reivindicar una ampliación de los derechos sociales y laborales en el actual contexto de déficit y deuda pública, puede parecer una utopía o un capricho. Este texto pretende mostrar cómo la reivindicación de los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% lejos de ser un capricho inalcanzable debería ser una pieza crucial del cambio de modelo económico y social que muchas personas, investigador@s y agentes polític@s están debatiendo y demandando. Poner en el centro de la economía el cuidado de las personas será clave para avanzar hacia un modelo económico más justo y ecológicamente sostenible.

El modelo económico capitalista se basa en el crecimiento continuo de la economía y conseguir el aumento del PIB es el objetivo principal de todos los gobiernos y de la ciencia económica dominante. Desde la economía crítica y desde el ecologismo se está poniendo en duda este supuesto base de las demás decisiones económicas, empresariales y laborales. La premisa de esta ponencia es la necesidad de mejorar la conciliación de empleo y vida personal de todas las personas, no sólo para las mujeres y las madres, sino también para los hombres y los padres. Seguramente estamos de acuerdo en que en la sociedad española queda mucho por hacer para mejorar las posibilidades reales de conciliación, como muestran muchos estudios sociológicos e incluso las conclusiones de la subcomisión para la conciliación y la racionalización de los horarios de la Comisión de Igualdad del Congreso (2013). En cambio, es menos evidente y no encuentra un apoyo mayoritario la idea de la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.

El objetivo de esta ponencia es, por un lado, presentar algunas ideas de modelos económicos y laborales alternativos que mejoren la base para una sociedad que permita la corresponsabilidad de los cuidados y, por otro lado, enunciar unas tesis sobre cómo se deberían reformar las relaciones laborales actuales para asegurar prosperidad y corresponsabilidad. Esta ponencia se entiende como una introducción a posteriores reflexiones y lecturas, ya que no puede abarcar este amplio tema en el breve espacio asignado aquí. Su contenido tiene tres partes. Primero se presentan las tesis principales sobre el cambio de modelo económico que se necesita. En segundo lugar, se proponen medidas prácticas para la construcción de un nuevo tipo de

relaciones laborales y finalmente se enumeran los actores sociales que podrían luchar por estos cambios.

## **1. Prosperidad sin crecimiento o decrecimiento sostenible**

La economía basada en el continuo crecimiento económico es insostenible ecológicamente, porque los recursos materiales que nuestro planeta puede poner a su disposición son finitos y porque las consecuencias medioambientales de nuestro crecimiento están teniendo muchos efectos negativos, siendo el más grave el cambio climático. Además, el crecimiento económico necesario para conseguir que todas las personas del planeta alcanzasen el mismo nivel de PIB per cápita que tenemos las personas en las sociedades más ricas requeriría que la economía mundial fuese 15 veces mayor que la actual (Jackson 2011). Aparte de la insostenibilidad ecológica de una economía basada en el crecimiento continuo hay otro argumento más que pone en duda la bondad del modelo económico actual. Las desigualdades sociales a nivel mundial e incluso en el seno de las sociedades más opulentas son enormes. Hay un número ingente de personas pobres o excluidas socialmente. En España las desigualdades sociales se han disparado desde el inicio de la crisis económica de 2008 y la solución que se propone desde el gobierno y por la mayoría de expertos económicos para reducirlas es fomentar el crecimiento económico.

Para animar el crecimiento económico se persiguen básicamente cuatro caminos: el endeudamiento público y la política monetaria laxa en EEUU; la bajada de salarios y el aumento de las horas de trabajo en los países de la periferia de la Unión Europea; en el resto de la Unión Europea se intenta aumentar la productividad laboral para mejorar la competitividad de las empresas; y la exportación de productos de los países ricos a los países en desarrollo para sustituir la caída del consumo interno por la demanda externa. Todo esto se basa en un supuesto básico: la prosperidad consiste en que las personas tengan el máximo de recursos materiales y consigan los productos más innovadores, independientemente de la calidad de sus vidas en cuanto a salud, felicidad y relaciones sociales. El problema es que el crecimiento económico de las últimas décadas ha contribuido al enriquecimiento de una minoría, mientras que la mayoría de la ciudadanía no se ha beneficiado de la misma forma él, como muestra de forma muy clara el caso estadounidense.

Por todo lo anterior aquí se afirma, inspirado por el análisis de Tom Jackson (2011), que la solución no es la vuelta a una política económica keynesiana ni siquiera aquella basada solamente en promover un “New Deal” verde y ecológico. Este propone, p.ej. apoyar públicamente la inversión en tecnología de ahorro energético, en energías renovables y en transporte público. Estas inversiones crearían nuevos puestos de trabajo. Hay dos problemas con esta propuesta. En primer lugar, la mayoría de los países no están invirtiendo suficiente en estas áreas y, en segundo lugar, cómo se pueden financiar estas inversiones en el actual escenario de sobre-endeudamiento de la mayoría de las administraciones públicas (p.ej. mediante “bonos verdes”, reforma fiscal ecológica). El “Green New Deal” es una buena idea, pero tiene el peligro de volver a basarse en el uso insostenible de recursos materiales finitos. Se puede argumentar que este tipo de crecimiento creará tecnologías cada vez más eficientes,

pero la evidencia empírica muestra que el funcionamiento económico actual sigue aumentando las emisiones nocivas para el medio ambiente e incrementando el uso de recursos materiales. Otra idea sería crear un crecimiento económico basado en el intercambio y el aumento de servicios, que no impliquen un aumento de los recursos materiales (economía de servicios).

La idea de Jackson y de otros economistas alternativos (Kallis, Kerschner, & Martinez-Alier 2012, Bermejo et al. 2010) es que la única solución para crear una sociedad ecológicamente sostenible consiste en implementar una economía estable y sin crecimiento. Para ello habría que redistribuir el empleo entre la población económicamente activa. Esto implica introducir cambios radicales en la estructura de salarios, p.ej. creando una renta básica ciudadana. También habría que cambiar la política de inversión y quizás aumentar el papel del sector público en las inversiones en infraestructuras y bienes públicos. Aquí sólo nos vamos a centrar en el tema del tiempo de trabajo, que es lo que interesa desde las premisas de la necesidad de mejorar la conciliación empleo y vida personal y la corresponsabilidad de todas las personas en los cuidados.

No sólo se trata de cambiar el modelo económico sino de reflexionar sobre nuestra forma de vivir y cambiar nuestra forma de concebir la prosperidad. La prosperidad no hay que considerarla sinónimo de riqueza material. Es cierto que hay que satisfacer ciertas necesidades materiales, pero una vez cubiertas éstas, el sentido de la vida no sería consumir siempre más, sino llevar una vida física, psicológica y socialmente satisfactoria. En cambio, en muchas sociedades el crecimiento económico de las últimas décadas ha ido en paralelo con el aumento del aislamiento social, de la soledad y de la desconfianza. La sociedad del consumo fomenta los valores materialistas, como la popularidad, la imagen y el éxito económico, mientras que los valores que contribuyen a la felicidad son otros: aceptación de uno mismo, empatía con los demás, disfrute de la naturaleza, de las relaciones humanas y sentimiento de pertenencia a una comunidad. La felicidad parece conseguirse mejor llevando vidas más simples y sostenibles. Ahora bien, no se puede pedir a las personas que cambien ellas por sí mismas la lógica social del consumismo, sin cambiar la estructura social actual. Esta incentiva la competición por un mayor estatus social, la desigualdad social y la devaluación de las actividades de cuidado. Por ello una economía más sostenible sólo puede funcionar si desde el ámbito político se disminuyen las desigualdades sociales, se desincentiva el consumismo irresponsable y se premian las actividades sostenibles y el cuidado de las personas.

Los gobiernos tienen un papel crucial para cambiar el funcionamiento social, como queda claro al comparar los niveles de desigualdad, felicidad y fecundidad en las diferentes sociedades en Europa. Los gobiernos pueden hacer políticas a favor de potenciar la conciliación empleo-vida personal, los cuidados de las personas y las políticas para disminuir el desempleo. Hay muchas medidas políticas que habrá que tomar para conseguir un cambio del modelo económico y social, pero aquí sólo nos vamos a fijar en las políticas de regulación del tiempo de trabajo (véase p.ej. Alvarez et al. 2014).

## 2. ¿Por qué regular los tiempos de trabajo de una forma diferente?

Hay que regular el tiempo de trabajo por dos motivos principalmente. En primer lugar el tiempo de trabajo y la productividad laboral son dos factores muy significativos para el crecimiento y la estabilidad económica. Si el objetivo es pasar a un modelo de economía estable y la productividad laboral sigue aumentando, entonces hay que redistribuir el trabajo para evitar un aumento del desempleo. Si debido a la crisis económica el desempleo es alto también es pertinente reducir la jornada laboral para repartir el empleo de forma más equitativa. Esto ya ha sucedido en países como Alemania durante la recesión, donde los sindicatos y los empresarios decidieron recortar las horas de empleo mediante diferentes instrumentos, como cuentas de tiempo, reducción del horario laboral de forma temporal, etc. Esto se ha realizado en aquellos sectores más afectados por la crisis y con riesgo de tener que despedir a una parte de su fuerza de trabajo. Este tipo de medidas ya se habían usado durante la reunificación alemana, aunque parecen más viables en empresas con un alto capital humano específico y dentro de un marco institucional con más flexibilidad interna que externa y unos altos niveles de protección del empleo (Möller 2010).

Redistribuir el empleo es un objetivo muy importante, pero además hay otro motivo básico para reducir la jornada laboral efectiva: mejorar la conciliación empleo-vida personal a través de más flexibilidad horaria para las personas empleadas, mejorar los incentivos para poder incrementar el tiempo familiar, para poder tomarse permisos parentales e interrupciones en forma de sabáticos. Ahora bien, reducir las horas de trabajo de toda la población, por ejemplo limitando la jornada máxima permitida, no está exento de un número de problemas, como el aumento del coste unitario de la fuerza de trabajo, históricamente las jornadas de trabajo sólo se han reducido en tiempos de crecimiento económico, las dificultades organizativas para llevarlo a cabo en empresas pequeñas, etc. (Kallis, Kerschner, & Martínez-Alier 2012). A pesar de estas dificultades en Francia hay un antecedente de la reducción de la jornada laboral máxima (Askenazy 2013). Aquí no podemos profundizar en cómo se podría organizar y financiar (véase Pullinger 2014).

¿Influye realmente el horario laboral en la conciliación empleo-familia de los hombres o es algo que sólo influye en las mujeres? En un reciente estudio de 68 parejas de dos ingresos se han identificado a 32 que se repartían el trabajo no remunerado de forma equilibrada (el hombre realizaba al menos el 40%) antes de tener el primer hijo/a. Estos hombres implicados en lo doméstico contaban mayoritariamente con ciertas formas de flexibilidad en el empleo que les permitía tener una mayor disponibilidad de tiempo que la media española (Botía, Domínguez y Jurado 2014). Esta flexibilidad/disponibilidad se concretaba en jornadas de trabajo continuas, de menos de 40 horas semanales, en empleos por cuenta propia flexibles, en teletrabajo o en empleos con cierta flexibilidad horaria. Además durante el primer año y medio de vida del bebé habían encontrado apoyo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo o habían pasado por un periodo de desempleo. Según los análisis en curso éstas son condiciones necesarias, aunque no suficientes, para poder implicarse en el trabajo doméstico y corresponsabilizarse de los cuidados infantiles. Otros factores que influyen en las posibilidades de implicación de los hombres son las condiciones de empleo de sus parejas y las actitudes de género de ambos (Abril, et. al. 2014).

Se podría argumentar que el problema no es la falta de políticas de conciliación en las empresas, sino el escaso interés de los hombres por utilizarlas allí donde existen. Es cierto que hay muchas barreras tanto culturales, económicas, organizativas como familiares que dificultan a los hombres conciliar empleo y familia de forma similar a las mujeres. No obstante los estudios sobre nuevas masculinidades muestran que cada vez hay más hombres que desean ser corresponsables en el ámbito familiar. Como muestra un estudio español reciente, alrededor del 75% de los padres en España se tomaron el permiso de paternidad de dos semanas (Romero-Balsas 2012), lo que es un indicador del interés de los hombres por implicarse en los cuidados. Esto lo corrobora otro estudio comparado, en el que se observa una relación entre el uso del permiso de paternidad y una mayor implicación de los hombres en los cuidados y en las tareas domésticas (Meil 2011). En otro estudio, basado en un proyecto europeo, se estudiaron a los hombres que se acogen a medidas laborales que facilitan la conciliación, como permisos y reducción de jornada, y a los jefes de personal de algunas empresas familiarmente responsables. Los resultados muestran que es importante que los hombres quieran implicarse, pero también que puedan hacerlo (Abril y Romero 2005, 2008).

Cuando los hombres encuentran las condiciones laborales necesarias para poder corresponsabilizarse de los cuidados emocionales y educativos que requieren los hijos, la satisfacción matrimonial, por un lado, y la dedicación a los hijos, por otro lado, suelen incrementarse (González et al. 2014). Una buena satisfacción matrimonial y el bienestar de los hijos son positivos en sí mismo, pero además facilitan acercarse al número de hijos deseados y en consecuencia asegurar la sostenibilidad demográfica y del estado de bienestar.

Diversas investigaciones recientes relacionan las tasas de fecundidad a un nivel de reemplazo generacional con una mayor equidad de género en el conjunto de la sociedad y en el ámbito de la familia. La corresponsabilidad parece facilitar la transición a un segundo o tercer hijo (Arpino, Esping-Adersen y Pessin 2014; Goldscheider, Bernhardt, y Brandén 2013; Neyer, Lappegård y Vignoli 2013; Cooke 2004; Duvander y Andersson, 2003; Olah, 2003). Por otra parte, las investigaciones más recientes sobre el bienestar en la infancia muestran que la implicación de los padres varones en los cuidados de sus hijos tiene efectos muy positivos sobre el bienestar psicológico y el desarrollo cognitivo de éstos (Sarkadi et al. 2008).

También en el ámbito político hay bastante unanimidad sobre la necesidad de implementar reformas orientadas a apoyar la implicación de los hombres en los cuidados y por ende en la prosperidad familiar, como muestra la Propuesta No de Ley de la Comisión de Igualdad (BOCG. Congreso de los Diputados, Serie D, núm. 149, de 24 de septiembre de 2012), en la que se le pide al gobierno:

- 1-. Asegurar el derecho de la infancia a recibir los cuidados por parte de cada uno/a de sus progenitores/as en pie de igualdad y en su beneficio y en el de todo el núcleo familiar.
- 2-. Garantizar los derechos de ambos progenitores a compatibilizar el empleo de calidad con la maternidad/paternidad, sin perder sus ingresos y sin verse privados del disfrute de su vida personal y familiar.

3-. Avanzar hacia la equiparación de los permisos de nacimiento, adaptación y acogimiento entre ambos progenitores de forma que ambos cuenten con el mismo periodo personal e intransferible, eliminando las disfunciones existentes en la legislación actual al respecto y, singularmente, evitando la subrogación de derechos que han de ser individuales.

Las conclusiones de la **Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad** (BOCG. Congreso de los Diputados, Serie D, Núm. 330 de 26 de septiembre de 2013) sobre los horarios laborales afirman también la necesidad de reformar los horarios laborales en la sociedad española:

“España es el tercer país de la Unión Europea con jornadas más largas.... Por otra parte, el desigual reparto de las responsabilidades familiares conduce a un desequilibrio en la jornada de trabajo e incide en la brecha salarial por género, siendo las mujeres quienes más se acogen a los instrumentos disponibles de flexibilidad de jornada. La reforma laboral de 2012 no contribuye a subsanar esta situación con las modificaciones introducidas en relación con este tema. ... Por ello resulta cada vez más necesario repensar la organización del trabajo. Las normas laborales deben fomentar un cambio de organización laboral para emplear más racionalmente el tiempo de trabajo. Disponer de horarios flexibles y racionales es un elemento de adaptabilidad que redundará en un incremento del rendimiento y la competitividad. Por lo tanto, para mejorar la productividad de las empresas, debe ser una prioridad indispensable de los convenios colectivos lograr mayores cotas de flexibilidad en la organización del trabajo”.

“Los beneficios son múltiples para todas las empresas que incorporan medidas de flexibilidad horaria, ya que consiguen una mejora de la calidad de vida de las personas, fomentan la corresponsabilidad, la igualdad y la reducción del absentismo laboral,” mejoran la salud laboral, al tiempo que aumentan la productividad en la empresa, mejoran el clima laboral y retienen el talento (Melero, Pérez, Sánchez, Melero y Palacios, 2011).

La crisis ha hecho que algunas empresas refuercen su cultura presencial imponiendo jornadas aún más extensas” (un alarmante 26% de los trabajadores españoles realizan más de 40 horas semanales según CCOO), “pero esto no ayuda a aumentar su productividad, y mucho menos a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ya que sólo son efectivas la mitad de las horas dedicadas al trabajo. Por ello, el mayor inconveniente del sistema español, basado en la jornada partida con un tiempo extenso entre la mañana y la tarde, es la acentuación de las diferencias de género entre padres y madres en lo que respecta a la interacción con sus hijos. Los padres generalmente salen más tarde del trabajo, lo que determina una importante diferencia en la hora de llegada a casa. Este diferencial de género supone una mayor disponibilidad de las mujeres para asumir responsabilidades en el hogar. La jornada partida con una interrupción excesiva para el almuerzo prolonga innecesariamente las horas que el trabajador pasa fuera de su casa, con el consiguiente descenso de su productividad, por ello se propone favorecer la jornada continua con una pausa para el almuerzo.” (pp. 83-84)

El contrato a tiempo parcial que permitiría la mejor conciliación laboral-personal tiene varios condicionantes que hacen que este tipo de jornadas no sean elegidas (sólo

un 12% de los trabajadores y las trabajadoras que tienen este tipo de contrato lo han elegido libremente). Así como las jornadas a tiempo completo son más largas en España que en Europa, las jornadas a tiempo parcial son más cortas, lo que las hace estar mal remuneradas. Esto, unido al tipo de sectores donde se realizan, hace que el trabajo a tiempo parcial esté muy feminizado. No es un tipo de jornada que atraiga a los hombres y son finalmente las mujeres quienes la realizan asumiendo a la vez las responsabilidades familiares y del cuidado. Otro tipo de jornadas, no tan cortas, no tan desreguladas, haría que fueran elegidas por más hombres y así estos podrían dedicarse más a los cuidados.

### **3. Los actores y las acciones para regular de forma nueva la jornada laboral en España**

En el estudio realizado por CCOO en 2012 "El tiempo de trabajo y la jornada laboral" se concluye que "En todo caso, el tiempo de trabajo y los cambios en la distribución y organización de la jornada deben plantearse, más a largo plazo, bajo una perspectiva integral. La distribución de los tiempos vitales y su relación con el tiempo de trabajo se encuentran en la propia base que estructura los modos de producción y consumo sobre los que se asienta la economía. Por ello, es necesario empezar a asumir que, desde la perspectiva de la sostenibilidad social y ecológica, **hay que avanzar en la reducción paulatina de las horas de trabajo, desincentivando las horas extra, potenciando la formación, aumentando la flexibilidad de manera negociada colectivamente**, o la flexibilidad en la organización de las horas de trabajo, entre otros aspectos. Todo esto debería realizarse en sintonía con otras medidas como la garantía de un salario más justo, que asegure un aumento del reparto de la riqueza por medio de una fiscalidad más redistributiva, aumentando el salario mínimo y potenciando los servicios públicos y actividades no mercantilizadas. Hace falta, por tanto, un cambio de modelo de producción y consumo, que sitúe un primer plano la vida y sus tiempos".

Estas conclusiones coinciden con nuestros planteamientos. Asimismo coincidimos en quienes tienen que ser los actores que participen en la formulación del cambio, la administración y los agentes sociales (representantes de los trabajadores y de los empresarios), aunque vemos las dificultades en un momento en el que tanto unos como otros están muy desprestigiados a nivel social, pero entendemos que es desde aquí, con medidas negociadas desde donde se deberán impulsar los cambios necesarios.

En cualquier caso para llegar a esa nueva jornada laboral en España que permitiera el mejor reparto del trabajo y ayudara a desarrollar una vida personal plena habría que realizar los siguientes pasos:

-Un nuevo pacto de rentas que reequilibrara las rentas del trabajo y las rentas del capital, y así poder asegurar tanto las necesidades básicas de todos los trabajadores como las necesidades de financiación pública de otras medidas.

-Una política que incentivara la flexibilidad interna de las empresa (como en otros países de Europa), para evitar los altos índices de desempleo y la inequidad que se produce entre trabajadores con y sin trabajo.

-Mejora de las condiciones laborales de los contratos a tiempo parcial: más hombres elegirían esta opción de contratación y se mejoraría la situación laboral de muchas mujeres. Se podría así avanzar en la corresponsabilidad.

-Potenciación de la negociación colectiva para que se puedan pactar este tipo de medidas.

Sería necesario que en un tema tan trascendente como éste existiera un gran pacto de Estado. Las medidas que se han de tomar son a largo plazo y no se pueden estar sujetas a las decisiones que en un momento dado pueda tomar un partido de uno u otro signo. La igualdad real entre hombres y mujeres, el acceso a un trabajo digno y el bienestar de nuestros niños y niñas debe estar en la agenda de tod@s. No sólo de una manera cosmética, porque es lo políticamente correcto, sino por convicción.

Para aquellas personas que se plantean qué coste puede suponer este tipo de cambios hacia otro tipo de sociedad más justa, les tenemos que dar la vuelta a la pregunta. ¿Nos podemos permitir como país no tomar este tipo de medidas? Para el año 2015 hay presupuestados 25.300 millones de euros para prestaciones por desempleo, cantidad que con toda seguridad se quedará corta y que a priori sólo va a llegar al 60% de los desempleados. Si a esto le sumamos lo que las distintas administraciones gastan en ayudas de emergencia, los costes de tener una sociedad más enferma (sólo en enfermedad mental laboral se estima que el coste es de 150 a 372 millones de euros al año) y los costes en medidas de conciliación que no terminan de funcionar, entre otros, vemos que no podemos tardar más en marchar hacia un crecimiento sostenible, unas jornadas laborales responsables y un mundo más igualitario.

#### **4. Referencias**

Abril, P. y Romero, A. (2005). Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad. *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, (55), 3-26.

Abril, P. y Romero, A. (2008). Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación. *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, (64), 41-65.

Abril, P.; Amigot, P.; Botía, C.; Domínguez, M.; González, M.J.; Jurado, T.; Lapuerta, I.; Martín, T.; Monferrer, J. y Seiz, M. (2015, en prensa) Ideales igualitarios y planes tradicionales:

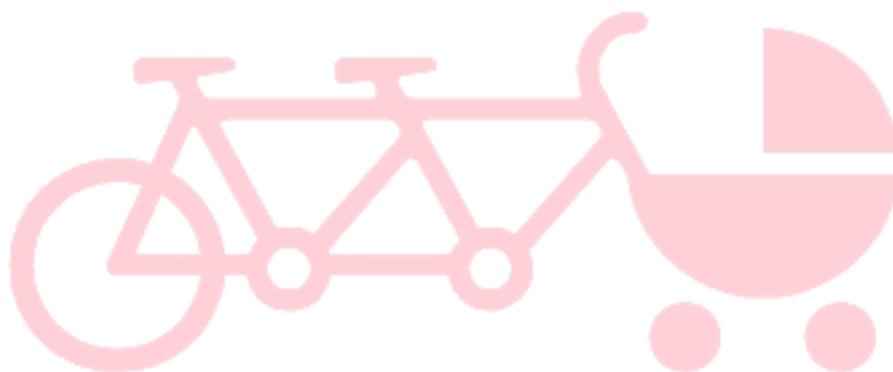
- análisis de parejas primerizas en España, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*.
- Álvarez, N. et al. (2014). Qué hacemos para cambiar el modelo productivo con medidas viables que acaben con el paro. Akal.
- Aragón, J., Cruces, J., Martínez, A. y Rocha, F. (2012). El tiempo de trabajo y la jornada laboral. CCOO.
- Arpino, B., Esping-Adersen, G. y Pessin (2014). La fecundidad y la difusión de los valores de igualdad de género, en Esping-Andersen (ed). *El déficit de la natalidad en Europa. La singularidad del caso español* (No. 36), Barcelona: La Caixa 2014.
- Bermejo, R., Arto, I., Hoyos, D., & Garmendia, E. (2010). Menos es más: del desarrollo sostenible al decrecimiento sostenible. *Cuadernos de trabajo HEGOA*, (52).
- Botía, C., Domínguez, M. y Jurado, T. (2014). "Undoing gender: how does it work for domestic chores?", ponencia en *European Population Conference*, 25-28 Junio, Budapest.
- Cooke, L. P. (2004). The gendered division of labor and family outcomes in Germany. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1246-1259.
- Duvander, A. Z. y Andersson, G. (2006). Gender equality and fertility in Sweden: A study on the impact of the father's uptake of parental leave on continued childbearing. *Marriage & Family Review*, 39(1-2), 121-142.
- Goldscheider, F., Bernhardt, E. y Brandén, M. (2013). Domestic gender equality and childbearing in Sweden. *Demographic Research*, 29, 1097-1126.
- González, M.J. Lapuerta, I., Martín, T. y Seiz, M. (2014). What Happened with Our Plans? Plans and Behaviour of First Time Dual-Earner Couples in Spain. Paper presentado en "XVIII ISA World Congress of Sociology: Facing an Unequal World: Challenges for Global Sociology", 13-19 de julio de 2014. Yokohama, Japón.
- Jackson, T. (2011). *Prosperity without growth: Economics for a finite planet*. Routledge.
- Kallis, G., Kerschner, C., & Martinez-Alier, J. (2012). The economics of degrowth. *Ecological Economics*, 84, 172-180.
- Meil, G. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. *Revista Latina de Sociología*, 1, 61-97
- Melero, L., Pérez, M., Sánchez, M., Melero, A. y Palacios, M. (2011). Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa: Estudio de las variables que intervienen en la prevención de riesgos psicosociales. UGT-CEC.
- Möller, J. (2010). The German labor market response in the world recession—de-mystifying a miracle. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42(4), 325-336.
- Neyer, G., Lappegård, T. y Vignoli, D. (2013). Gender equality and fertility: Which equality matters? *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 29(3), 245-272.

Oláh, L. S. (2003). Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary. *Population research and policy review*, 22(2), 171-200.

Pullinger, M. (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. *Ecological Economics*, 103, 11-19.

Romero-Balsas, P. (2012). Fathers taking paternity leave in Spain: which characteristics foster and which hampers the use of paternity leave? *Sociologia e Politiche Sociali*, 15, 115-130.

Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F. y Bremberg, S. (2008). Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatrica*, 97(2), 153-158.



PPiina