

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: ENTRE LA CONQUISTA DEL DERECHO Y LAS DIFICULTADES COTIDIANAS

por:

Teresa Torns

Doctora en Sociología. Profesora jubilada del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona especializada en desigualdad de género.

La conciliación de la vida laboral y familiar constituye un objeto de estudio de creciente interés entre los especialistas en este ámbito que cuenta, además, con un recurrente impacto mediático. Desde su aparición, la gran mayoría de quienes son favorables a ella la consideran una buena solución a uno de los principales problemas que la población empleada debe afrontar cotidianamente: hacer compatible su tiempo de trabajo con los otros tiempos. En concreto, el tiempo de la jornada laboral con el de cuidado de las personas respecto de quienes, convivan o no, son responsables. Es decir, un tiempo que resulta necesario, cada día, para cuidar de menores, mayores dependientes o personas enfermas a quienes les falta autonomía, además del tiempo propio. Un tiempo y un trabajo de atención que, pese a ser imprescindible, usualmente no se valora ni social ni económicamente, siendo por ello realizado mayoritariamente por mujeres, bien por las de la familia, bien por mujeres inmigradas que, en este caso, trabajan en condiciones laborales y salariales precarias cuando no penosas. Sea como fuere, la conciliación pretende dar soluciones a una situación de conflicto cotidiano, presidido por unos horarios laborales que fijan la vida de las personas empleadas. Por

otro lado, el tiempo de cuidado no casa bien con las actuales demandas de disponibilidad laboral que plantean las empresas, porque ese otro tiempo también tiene que ver con unos horarios rígidos y poco flexibles. Así las cosas, el resultado es que el bienestar cotidiano de toda la población y en particular la vida cotidiana de las mujeres adultas resultan fuertemente perjudicados.

Podría afirmarse, por tanto, que la conciliación de la vida laboral y familiar es una propuesta aceptable, con inconvenientes a tener en cuenta para hacerlos desaparecer. Los primeros inconvenientes surgen, no tanto de un marco legislativo que garantiza y tutela un derecho que en España incluso cuenta con amparo constitucional, sino del hecho de que la conciliación parece ser una solución pensada tan sólo para las mujeres. Así lo avalarían, en efecto, las cifras que comparan la carga total de trabajo diario que las mujeres soportan, por comparación con los hombres, en las sociedades del bienestar contemporáneas. Concretamente en Europa, donde estas cifras presentan grandes similitudes, pese a la existencia de pequeñas variaciones numéricas, que favorecen a las nórdicas mientras perjudican a las mediterráneas. Y donde la aparición de la conciliación como necesidad parece justificarse en que la mayoría de las mujeres trabaja dentro y fuera del hogar-familia. En especial las madres, las esposas y las que reeditan su papel de hijas o nueras. Una situación en que las necesidades de cuidado, en un futuro ya inmediato, son evidentes porque el envejecimiento de la población es un hecho incontestable que deja al descubierto uno de los inconvenientes de la actual conciliación, orientada principalmente a las mujeres madre. Estos rasgos y circunstancias convierten en urgente y necesario pensar y actuar para conseguir que la conciliación sea un asunto a resolver por toda la sociedad y no únicamente un “problema de las mujeres”.

La necesidad de reorientar la conciliación proviene de unos orígenes ligados a la estrategia europea para promover el empleo de las mujeres madre, a finales del siglo XX. Una estrategia similar a las soluciones ideadas en Europa tras la Segunda Gran Guerra, cuando el tiempo parcial femenino se impuso como solución. Un remedio que fue posteriormente cuestionado por el riesgo de sufrir peores salarios, pensiones menores y nula posibilidad de desarrollar una carrera profesional exitosa. Estas

salidas buscan -o no discuten- el mantenimiento de un modelo familiar de hombre cabeza de familia y principal proveedor de ingresos y mujer ama de casa, esposa y madre y cuidadora, que se ausenta total o parcialmente del mercado laboral. Un modelo que en atención a los cambios sociodemográficos, familiares y laborales acontecidos en las sociedades europeas todavía persiste, pese a su declive. Y mantiene un fuerte peso simbólico, particularmente vigente en las sociedades con régimen de bienestar mediterráneo. Unas sociedades en las que este tipo de soluciones, pretendidamente conciliadoras, refuerzan las desigualdades entre mujeres y hombres y mantienen invisible la división sexual de trabajo que se da en el hogar-familia. Una división que permanece como la barrera insalvable con la que topan las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desarrolladas en la Unión Europea en estas últimas décadas.

Los instrumentos desplegados para hacer viable la conciliación han sido la promoción de permisos laborales y de los servicios de atención a la vida diaria (SAD). Unos servicios que ahí donde el Estado del Bienestar es fuerte, como en los países escandinavos, surgen antes que la conciliación, mientras que en los países mediterráneos ya es mucho si existen, porque el Estado del Bienestar es más débil y mantienen una fuerte tradición denominada *familismo soportado*. En ella las mujeres empleadas acumulan una mayor carga cotidiana total de trabajo, las abuelas y los abuelos atienden el cuidado de los menores como si fuera un hecho natural, y se acepta que las mujeres inmigradas sean la solución preferida en el cuidado de las personas mayores dependientes. En cuanto a los permisos laborales, la mayoría de países europeos han desarrollado leyes que regulan los permisos de maternidad y paternidad, excedencias y otras licencias similares. En España, desde la Ley de Conciliación de 1999 hasta la Ley de Igualdad de 2007¹, pasando por la fallida Ley de Dependencia, han existido propuestas legislativas y actuaciones conciliadoras que pretenden regular permisos, horarios y jornadas laborales para dar respuesta a las

¹ El estudio de Carolina Gala (2016). *La reducción de la jornada y la excedencia por cuidado de hijos o familiares en las administraciones públicas*. Barcelona, Diputación de Barcelona, col. CEMICAL, nº 9 es uno de los mejores compendios sobre legislación y jurisprudencia vigente en la Administración pública en la actualidad, en este país, en torno a la cuestión de la conciliación

necesidades de conciliación en el ámbito laboral. Las primeras evaluaciones realizadas sobre estas soluciones conciliadoras ponen de manifiesto las insatisfacciones generadas, de cuyo conocimiento dependen las mejoras a perseguir.

Otras propuestas de más largo alcance para repensar la conciliación demandan desarrollar políticas de tiempo y revisar el actual contrato social entre hombres y mujeres. En definitiva, para repensar las bases de los pactos fundadores del actual Estado del Bienestar de manera que, a pesar de la crisis, sea capaz de tener presente la importancia del bienestar cotidiano. En lo que se refiere a las políticas de tiempo, parece ineludible empezar por la regulación del tiempo de trabajo. En este punto, nadie cuestiona la necesidad de los permisos laborales; pero debe remarcar que estos permisos sólo regulan un tiempo de trabajo excepcional, cuando lo que se precisa es una reducción general de la jornada laboral diaria, de manera sincrónica y cotidiana. El objetivo de esta reducción debe ser que cualquier persona empleada tenga tiempo para el trabajo doméstico familiar y de cuidado, así como para el de ocio y el de libre disposición personal (que no siempre es lo mismo). Esta combinación debe poder ser viable independientemente del género, clase, edad o etnia y debe variar, forzosamente, a lo largo de su ciclo de vida y no únicamente según criterios de rentabilidad empresarial, de éxito profesional o de consumo ostentoso.

La renovación del contrato social entre géneros debe pasar por no tolerar socialmente el absentismo masculino de sus obligaciones cotidianas de trabajo y tiempo de cuidado, centrándose únicamente en la vida y el horario laboral. Un objetivo que no puede olvidarse, aunque decir esto pueda parecer un sinsentido hoy en día, vista la crueldad de la crisis actual. Porque, probablemente, esta hegemonía del tiempo y la vida laboral es uno de los principales inconvenientes que presenta la actual conciliación. Por tanto, igual que resulta urgente desarrollar servicios SAD para promover el cuidado cotidiano de las personas -particularmente los servicios de cuidado de larga duración-, son urgentes las medidas que cuestionen la centralidad y el prestigio que tiene el tiempo del trabajo remunerado a la hora de organizar la vida cotidiana de las personas, de las empresas y de las ciudades.

Conseguir que la vida laboral, familiar y personal pueda ser compatible entre géneros, clases, etnias y generaciones debería ser el horizonte. Lo de menos será de qué manera lo llamemos. Algunos apuestan por denominarlo *buena vida*. La cuestión siempre será que todos puedan acceder a ella.