

De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos

Teresa TORNS MARTÍN

Universidad Autónoma de Barcelona - Dpto. Sociología
teresa.torns@uab.es

RESUMEN

Las estrategias europeas para promover el empleo han puesto en evidencia la importancia del tiempo. Pero únicamente del tiempo de trabajo, entendido en clave de horario laboral. Otras voces, desde la perspectiva de género, recuerdan que esa visión es poco acertada. Así, señalan que la actual organización temporal perjudica a las mujeres destinatarias de las políticas de conciliación. Otras precisan que la conciliación esconde la división sexual del trabajo. E incluso destacan que ni tan sólo tenemos una definición aceptable de lo que se entiende por conciliación.

Este artículo pretende comentar esos argumentos. Y exponer algunas de las conclusiones de dos estudios sobre la conciliación realizados por el QUIT. En el primero, se han analizado las dificultades culturales que deben afrontar las políticas de conciliación en España. En el segundo, se está estudiando la falta de desarrollo de estas políticas en la negociación colectiva. Como alternativa a esos inconvenientes, se plantean políticas de tiempo.

Palabras clave: conciliación; género; tiempo de trabajo.

From impossible conciliation to permanent bad arrangements

ABSTRACT

European Strategies for Employment mark the importance of time. But only they considered working time. Other voices, from a gender perspective, point out different visions around the relationships between time, work and women. Some of them indicate that our social time organization is not fitting for women. Specially, for those women that seem to need conciliation policies. From the same perspective, it is showed how these policies hidden the sexual division of work. Or it is also argued how we have not defined conciliation in an appropriate way.

This article tries to underline some of these questions. Afterward, wants to discuss the conclusions of two studies about conciliation developed by QUIT. The first explores the cultural difficulties that conciliation policies must confront in Spain. The second one is oriented to know why there is lacking of conciliation issues in collective bargaining. Time policies are presented as an alternative to these difficulties.

Key words: conciliation; gender; working time.

REFERENCIA NORMALIZADA

TORNS, Teresa. 2005. «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos». *Cuadernos de Relaciones Laborales*.

TORNS, Teresa. 2005. «From conciliation to permanent bad arrangements». *Cuadernos de Relaciones Laborales*.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Sobre los inconvenientes de la conciliación. 2.1. Las limitaciones del concepto. 3. Las limitaciones de una combinación imposible: el tiempo y el trabajo en femenino. 4. Las políticas de conciliación. 5. Estudios sobre la conciliación. 5.1. Los estudios del QUIT sobre la conciliación. 6. Las políticas de tiempo. 7. Reflexiones finales. 8. Anexos. 9. Bibliografía.

«Lo que debe protegerse no es tanto el derecho al trabajo de las mujeres casadas como el derecho de las mujeres trabajadoras a casarse y tener criaturas»

(Alva Myrdal, 1968)

1. INTRODUCCIÓN

Las personas que nos dedicamos a las ciencias sociales sabemos de la contradicción que supone dedicar nuestros anhelos e intereses al estudio de parcelas de realidad a las que durante años sólo nosotras les vemos el interés. Y, de pronto, descubrir que esas parcelas se convierten aunque no en famosas sí en objeto de deseo de los poderes públicos e incluso alcanzan notoriedad mediática. La conciliación bien pudiera ser un ejemplo de ello. Ya que, aunque sea exagerado decir que suscita un enorme interés, lo cierto es que en los últimos años, el tema está en el candelero. En realidad, como sucede en otras ocasiones, se trata de un tema viejo al que se le ha dado un nombre nuevo. Pero, en esta ocasión, esa novedad ha provocado no sólo literatura especializada sino una serie de actuaciones políticas que bajo el título de conciliación han obtenido impacto mediático.

Este escrito pretende dar cuenta de esa relativa novedad. Especialmente de los inconvenientes que plantea el propio concepto de conciliación y algunas de las actuaciones ideadas. Y de las posibles alternativas que, desde la perspectiva de género, han ido tomando cuerpo, a través de debates, reflexiones y algunos ejemplos prácticos. En este último caso, se comentan los resultados de algunos estudios en torno a la conciliación. Se hace especial hincapié en los desarrollados en el grupo de investigación QUIT del dpto. de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona, en estos últimos cinco años. Estos comentarios incluyen propuestas como las políticas de tiempo, que aquí se incluyen como posible alternativa a las de conciliación. En particular, aquellas que tienen como escenario el tiempo de la ciudad.

2. SOBRE LOS INCONVENIENTES DE LA CONCILIACIÓN

Los primeros inconvenientes que surgen sobre la conciliación de la vida laboral y familiar provienen del recelo que el propio concepto origina. Tal como ya se ha apuntado, el tema que la conciliación pretende abordar es viejo y tiene que ver, principalmente, con la relación entre trabajo y tiempo. Una relación fun-

damental en las actuales sociedades del bienestar, que si se lee en clave mercantil y masculina significa empleo y jornada laboral. Esa relación constituye, además, la norma socialmente establecida por estudiosos, agentes sociales y la propia sociedad. Genera derechos y deberes de ciudadanía, aun a pesar de la actual crisis del empleo. Y está en la base de las representaciones sociales sobre las que se sustenta el modelo familiar dominante, conocido, a la inglesa, como «male breadwinner».

En cambio, si esa relación entre el tiempo y el trabajo se lee en femenino, el trabajo se convierte en algo más que empleo. Si se cuenta el volumen de carga total de trabajo, la jornada laboral femenina se hace interminable, como diría la pionera M^a Angeles Durán. La norma social en torno al trabajo niega la existencia de unas tareas de cuidado de las personas y del mantenimiento del hogar-familia, trabajo doméstico-familiar según recuerdan algunas especialistas. Los derechos y deberes de ciudadanía quedan mediados por la dependencia de un «cabeza de familia», según cuentan las politólogas. Y las representaciones sociales del citado modelo familiar atribuyen a las mujeres unas características pretendidamente innatas de madres y esposas. Todo un conjunto de factores que les dificultan o impiden el acceso al empleo a tiempo completo. Y convierten en papel mojado buena parte de las actuaciones dirigidas a lograr la conciliación de la vida laboral y familiar.

2.1. Las limitaciones del concepto

Son muy pocos los estudios y las reflexiones que abordan su conceptualización. Sin embargo, la mayoría de esas aproximaciones comparten la idea de que conciliación es sinónimo de problemática femenina y que las políticas diseñadas atienden exclusivamente a las mujeres. John Macinnes, un sociólogo escocés no especialmente feminista, es de los pocos estudiosos masculinos que recientemente se han ocupado de la problemática que concierne a la conciliación. Sus análisis, Macinnes (2004), están a caballo entre las preocupaciones demográficas y las políticas de empleo. Según su criterio, la conciliación es un territorio en el que confluyen factores y preocupaciones diversas. En particular, cuestiones relacionadas con el fomento del empleo y con las desregulaciones horarias, producidas por la flexibilidad que los empresarios imponen. En ese territorio, sucede que sabemos mucho o bastante sobre el empleo y poco o casi nada sobre las implicaciones que esas desregulaciones y políticas flexibilizadoras tienen sobre la vida de las personas. Macinnes señala, además, muy acertadamente, que la conciliación nace como fruto de las políticas europeas y no como demanda social explícita por parte de las personas ocupadas.

Sus últimos análisis sugieren, incluso, que la finalidad de esas políticas no es tanto facilitar la conciliación de las trabajadoras como paliar la baja fecundidad que afecta, por lo general a los países de la UE. Con el fin de avalar tales argumentos, sus recientes análisis muestran una interesante paradoja. Así, el sociólogo escocés hace notar que, aunque la tasa de actividad laboral de las madres ha

umentado, también ha disminuido la correspondiente tasa de aquellas mujeres que pudiendo ser madres, están en edad de tener un empleo. O lo que es casi lo mismo, la tasa de parentalidad de la población ocupada (por oposición a la tasa de ocupación de padres y madres) ha disminuido tanto para hombres como para mujeres. Sus críticas a la conciliación tienen como punto de referencia la frase de Alva Myrdal, que encabeza estas páginas, y que reproduzco gracias a su amabilidad. Como alternativa, señala la existencia de las políticas «work life balance», impulsadas por el gobierno británico, que merecen ser tenidas en cuenta como respuesta posible a las políticas de conciliación.

Desde una sensibilidad de género mucho más explícita, Junter -Loiseau y Tobler (1999) se muestran críticas con el concepto de conciliación. Recuerdan que, históricamente, la idea de conciliación surgió de la acción de mediar entre contrarios u opuestos. Y que así se ha prolongado hasta nuestros días, primordialmente en términos jurídicos, con una amplia resonancia en ámbitos laborales ampliada, recientemente, a ámbitos familiares. Si se sigue esta argumentación, puede verse como la actual idea de conciliación de la vida laboral y familiar pretende seguir esa misma lógica mediando entre dos ámbitos que no son, de partida, ni equitativos ni democráticos. Y que pueden parecer, en principio, antitéticos, si se leen en clave de género. Por otra parte, el mundo laboral reconoce esa situación de falta de democracia y cuenta con herramientas, como la negociación colectiva, para mediar en el conflicto entre los agentes sociales implicados. Aunque tal negociación no siempre atienda como debiera las desigualdades de género que se dan en el mercado de trabajo.

Sin embargo, los mayores inconvenientes no están ahí. El mundo familiar no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto. Por el contrario, la armonía y felicidad de los implicados suelen ser los imaginarios míticos de referencia. El conflicto derivado de la división sexual del trabajo, que tiene como escenario el hogar-familia, es ocultado o negado. O cuando sale a la luz tiende a ser contemplado como un asunto privado. Las tareas domésticas y de cuidado de las personas que llevan a cabo las mujeres de la familia, a lo largo de todo su ciclo de vida, no suelen ser consideradas como trabajo, a no ser que las realicen sirvientes. Y la jerarquía patriarcal que enmarca tal situación ha sido más capaz de reducir su impacto en sentido vertical (entre progenitores e hijos) que en sentido horizontal (entre los miembros de la pareja), según apunta Bimbi (1999). Todo un conjunto de argumentos y factores que no parecen los más propicios para afrontar con éxito la conciliación, tal como está planteada. A no ser, que se reclame la necesidad de que las mujeres concilien como solución al mantenimiento del orden establecido, desde la más estricta corrección política. Ya que, sólo así, los sujetos masculinos continuarán gozando de la máxima disponibilidad laboral. Y se confíe, asimismo, en que siempre habrá mujeres en posición de extrema subordinación social y familiar, las de clase trabajadora, y más si son inmigradas, para solventar los inconvenientes que esa conciliación plantea.

3. LAS LIMITACIONES DE UNA COMBINACIÓN IMPOSIBLE: EL TIEMPO Y EL TRABAJO EN FEMENINO

Hace ya más de dos décadas que los análisis de la relación entre el trabajo y el tiempo femeninos son una realidad, entre las estudiosas de estas cuestiones. Por sólo citar un buen ejemplo de los debates habidos en España, sólo hace falta consultar, por ejemplo, el texto de Carrasco (dir.) (2001). En él se recogen las aportaciones de las principales especialistas españolas en trabajo, en tiempo o en la relación que los une, desde la perspectiva de género. La conciliación, apenas es nombrada, pero las aportaciones coinciden en poner de manifiesto las dificultades materiales y simbólicas que plantea. El recuerdo de la feliz idea según la cual, el tiempo atrapa a las mujeres, lema popular de la denominada ley italiana «las mujeres cambian los tiempos», está presente en el trasfondo de la mayoría de esas aportaciones.

Similares argumentaciones, pero esta vez apoyadas en el detalle de las cifras, pueden colegirse de los análisis centrados en el análisis del empleo femenino. Entre los numerosos análisis existentes puede destacarse el informe europeo, Villa (2002). En él, la científica social italiana hace hincapié, desde las primeras páginas, en las responsabilidades de las mujeres en el cuidado del hogar y la familia como una pieza clave para entender la débil o precaria presencia laboral, cuando no la ausencia, de las mujeres europeas de entre 25 y 54 años. Unas mujeres que son, al parecer, las principales destinatarias de la conciliación. Según ese informe, el mayor crecimiento del empleo femenino, en la UE, ha ido acompañado por la persistencia de la segregación ocupacional y del crecimiento de las discriminaciones indirectas. Una situación discriminatoria en la que también incide el volumen de horas trabajadas.

Villa, utilizando datos de la «Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo del 2000», pone de manifiesto cómo las mujeres ocupadas trabajan, en el ámbito laboral, menos horas que los hombres, dada la mayor presencia femenina en los empleos a tiempo parcial. En concreto, la población europea ocupada a tiempo parcial sólo supone el 17% del total de ocupados. Pero esa proporción alcanza al 32% en el caso de las mujeres ocupadas mientras que sólo representa el 7% de los hombres ocupados. Los hombres, además, suelen tener la mayoría de los empleos por encima de las 45 horas semanales.

Las distintas tradiciones europeas del modelo «male breadwinner» añaden variaciones al tema. En España parece adecuado recordar que la mayor presencia de mujeres en los empleos a tiempo parcial, visible en la tabla nº 1, presenta una particularidad: las mujeres no aceptan voluntariamente el tiempo parcial, a diferencia de la mayoría de las europeas. Un dato que puede observarse en la tabla, nº 2, donde se reflejan los motivos del empleo a tiempo parcial en España. Y que puede explicarse, probablemente, por los pésimos empleos que supone el tiempo parcial, en este país, a diferencia, por ejemplo de los escandinavos. No obstante, sea cual sea el motivo de tales diferencias, los efectos de esa mayor presencia femenina en los empleos a tiempo parcial suponen siempre peores posibilidades de desarrollo laboral para las mujeres europeas. Una afirmación que estudios

anteriores habían ya confirmado, Silvera (1998); Angeloff (2000); Fagan - Rubery-O'Reilly (2000). Al igual que lo han hecho muy recientemente, Carrasco y otros (2003), reforzando la idea de la mala relación que el tiempo y el trabajo les supone siempre a las mujeres. Especialmente si ello redunda en el aumento de unos horarios atípicos, debido a la flexibilidad vigente en el mercado de trabajo. En esa situación, el tiempo parcial imaginado como solución ideal para el trabajo de las mujeres casadas queda lejos de la «voluntaria» reducción de la jornada laboral, por motivos familiares. Y cerca de horarios irregulares, nocturnos o de fin de semana, tan propios de los empleos de servicios, protagonizados mayoritariamente por las mujeres españolas. En definitiva, una mala relación entre trabajo y tiempo que anida en la base de los inconvenientes que la conciliación pretende solventar.

Así las cosas, cabe recordar que el análisis de esos inconvenientes puede también llevarse a cabo desde los estudios que miden el uso desigual del tiempo entre hombres y mujeres. La «Encuesta del uso del Tiempo» (2002-2003), llevada a cabo, recientemente, por el Instituto Nacional de Estadística (INE), representa la homologación española con Europa, en estos temas. Y la constatación de similares desigualdades entre hombres y mujeres, con el desagradable añadido de continuar situando a las mujeres españolas entre las peores situaciones, Durán (1998). Otros estudios tratan de explorar los imaginarios colectivos que, en España, sustentan el modelo «male breadwinner», Torns-Borrás-Carrasquer (2003), para enfocar los mencionados inconvenientes de la conciliación, tal como después se comentará. Todo ello, con el afán de poner en evidencia unos rasgos estructurales que condicionan en gran manera la viabilidad de unas políticas de conciliación, a pesar de los recursos, afanes y discursos utilizados.

4. LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Como ya se ha comentado, la conciliación emerge como resultado de las políticas europeas. En concreto de las de fomento del empleo, promovidas por la Unión Europea (UE), en estos últimos años. Y en particular, de aquellas cuya finalidad es que el empleo femenino alcance al 60% de mujeres, en los países de la UE, el año 2010. Un compromiso que, dada su inviabilidad, ya ha sido revisado a la baja.

A pesar de que algunas voces consideran que las políticas de conciliación son políticas familiares de tercera generación, Brullet (2000); Escobedo (2000), lo cierto es que esas políticas europeas nacen para promover el empleo. Ya que es en el terreno de lo laboral, donde la UE tiene competencias para desarrollar actuaciones concretas. Las estrategias de empleo ideadas, tras el Consejo de Cardiff (junio 1998), tratan de:

- integrar prioritariamente las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros en las políticas de empleo.
- garantizar una mejor conciliación entre la vida familiar y profesional.

En este punto concreto, se recomienda que los instrumentos necesarios para desarrollar las políticas de conciliación sean de dos tipos: regulación de permisos laborales y promoción de servicios a la vida diaria (SAD). Unos servicios que, apenas existen en España, pero que las especialistas británicas, Daly-Lewis (2000), consideran como un factor fundamental, reconocible bajo el lema «social care», en cualquier Estado del Bienestar que se precie de serlo.

En cualquier caso, queda claro que, desde el principio, las políticas de conciliación surgen ligadas a la promoción del empleo femenino en la UE. Y que los países miembros las promueven, con mayor o menor acierto, para paliar las consecuencias derivadas de esa mayor participación laboral femenina a la que se han comprometido. Son, sin embargo, tal como muestran algunos análisis, Rubery y otros (2002); Magnusson y otros (2003), medidas deudoras de una lógica productivista, donde el empleo y la disponibilidad laboral son el único horizonte que importa. Meulders (2000), tras analizar el diseño que orienta esas estrategias de empleo, afirma que no están ni siquiera bien orientadas. Según su parecer, el reclamo de una mayor flexibilidad laboral necesaria para alcanzar las cotas de empleo femenino propuestas va a redundar en una mayor precariedad laboral de las mujeres. Y, asimismo, recuerda que esa situación no va a mejorar con las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar ideadas. Una argumentación que este escrito suscribe y pretende reforzar.

5. ESTUDIOS SOBRE LA CONCILIACIÓN

Ese mismo interés por promover medidas favorecedoras del empleo femenino ha incrementado el desarrollo de estudios y análisis europeos sobre la conciliación, en estos últimos años. En uno de los primeros informes, presentado en el área de «Género y Empleo» de la Comisión Europea, Bettio y otros (1998), se ofrece una síntesis de los principales inconvenientes que la conciliación implica. Su resumen es un excelente marco de referencia, para el debate y la actuación. A continuación se detallan las principales aportaciones:

- el principal obstáculo para la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como para su promoción profesional, es la responsabilidad de los trabajos de cuidado y atención a las personas dependientes (trabajo doméstico-familiar, según lo aquí defendido).
- esa responsabilidad y esos trabajos suponen una gran desigualdad entre mujeres y hombres, porque las mujeres siempre son las principales responsables y las cuidadoras efectivas. Esta situación se plantea tanto en los trabajos de cuidado formales (trabajadoras en los servicios correspondientes) como informales (trabajadoras en economía sumergida y trabajo de las mujeres en sus familias).
- el problema principal está en el cuidado y atención a las personas mayores dependientes y no tanto en el cuidado de las criaturas. Y los datos

demográficos avalan esa preocupación dado el creciente envejecimiento de la población.

- los servicios formales de cuidado de las personas dependientes presentan una oferta desigual mucho más abundante en lo relativo a las criaturas.
- es necesario mejorar la profesionalización de los Servicios Sociales y Personales existentes (área socio-sanitaria y servicios de atención a la vida diaria (SAD). Ello requiere:
- mejoras en la contratación y las condiciones laborales, especialmente en los servicios SAD y
- un aumento del reconocimiento de la acreditación formativa requerida en esos servicios.

Por último, este estudio destaca como dato de síntesis a retener como fundamental para cualquier política de conciliación que:

- es preciso mejorar el equilibrio entre las ayudas contempladas en los permisos laborales y los servicios, principalmente los SAD. En este punto se constata que resulta mejor combinar esos servicios con permisos basados en reducciones horarias temporales u otras formas de horarios flexibles que los permisos de larga duración.

La eclosión de los estudios sobre la conciliación también ha llegado a España, en el período reciente. Si se atiende sólo a aquellos que mayor impacto mediático han tenido, en primer lugar, debe citarse uno de los informes de Chinchilla – Poelmans (2002). Este informe de los profesores del IESE proporciona pautas de actuación para que las empresas puedan llevar a cabo políticas de gestión de recursos humanos que tengan en cuenta las responsabilidades familiares de sus empleadas y empleados. El interés de este estudio, realizado desde una lógica priorizadora del beneficio empresarial, estriba en el hecho de mostrar posibles «buenas prácticas» de unas políticas «family friendly», que últimamente incluso predicán sus bondades en las páginas salmón de la prensa. Estas «buenas prácticas» circunscriben la conciliación al ámbito de la gestión de los recursos humanos. Y orientan las medidas conciliadoras hacia aquellos trabajadores, especialmente trabajadoras, que son directivos o les es reconocida una alta cualificación. Según estudios, realizados en el QUIT que se reseñan más adelante, esa adscripción y orientación son factores que contribuyen al alejamiento de los temas de la conciliación del proceso de negociación colectiva. Al tiempo que refuerzan la individualización de las relaciones laborales.

El sociólogo catalán Cardús (2002) ha llevado a cabo, asimismo, un informe sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, por encargo del dpto. de «Benestar i Família» del anterior gobierno de la «Generalitat» catalana. Su informe llama la atención sobre la necesidad de poner los horarios escolares en el núcleo de la conciliación de la vida laboral y familiar (Cardús, 2002). El informe recoge las principales experiencias de conciliación existentes en nuestro entorno

más cercano. Y ofrece numerosas propuestas para conciliar esos horarios con la vida laboral y familiar. Tales propuestas han sido editadas en CD y fueron distribuidas, ampliamente, en la comunidad educativa catalana, por el anterior gobierno autónomo.

El interés del informe, que no se plantea cuestionamiento alguno ante la idea de conciliación, merece ser tenido en cuenta por incidir en unos horarios, que hasta la fecha nunca habían llamado la atención conciliadora. Y ello a pesar de que los horarios escolares nunca habían estado acordes con los horarios laborales. Al parecer, tales horarios ahora se convierten en especialmente problemáticos, dada la creciente desregulación horaria de la jornada laboral. La sospecha que aquí se plantea, es que ahora son tenidos en cuenta no porque esa desregulación provoque una fuerte desincronización con los horarios familiares, sino porque quienes la padecen no son los cabeza de familia, tal como señalan estudios ya citados, Carrasco y otros (2003). Y esa situación sí genera un desarreglo. Ya que la figura ausente de un padre de familia, que no puede ver a sus hijos porque sus horarios laborales se lo impiden, nunca produjo mayores problemas e incluso cuenta con un amplio consenso social. Es más, esos sujetos masculinos ni sienten la obligación moral ni tienen atribuida socialmente la obligación de conciliar su vida laboral con su vida familiar. Todo lo contrario de lo que sucede con las mujeres, sus horarios laborales y familiares y las obligaciones materiales y simbólicas que tienen atribuidas. De ahí que la solución de la conciliación sea sólo apreciada como necesaria para las mujeres. Y sólo vista como un requerimiento para la atención y el cuidado de los hijos. Una situación cuando menos paradójica. Porque, a poco que se conozcan los datos demográficos, se percibirá que el creciente envejecimiento de la población va a convertir esa conciliación, o cualquier otra solución que se precie, en una necesidad ineludible. El preguntarse quienes deben ser, por lo tanto, los principales sujetos de esa conciliación es una pregunta más a añadir en el debate sobre el tema.

5.1. Los estudios del QUIT sobre la conciliación

El grupo de investigación QUIT, del dpto. de Sociología de la Universitat Autònoma, lleva haciendo investigación sobre el trabajo y sus implicaciones la vida cotidiana desde hace quince años. Ello significa que ha acumulado un cierto saber sobre la relación entre el trabajo y el tiempo. En el período de estos últimos cinco años ha desarrollado, también, estudios sobre la conciliación, como no podía ser de otro modo dado el interés creciente sobre el tema. El estudio más específico ha sido una investigación desarrollada durante el año 2002 y financiada por el Instituto de la Mujer. El objetivo del estudio ha sido doble. Por un parte, analizar la heterogeneidad que preside la doble presencia femenina, en España. Y, por otra, explorar las dificultades socioculturales que, según nuestras hipótesis, subyacen en el trasfondo de las políticas de conciliación e impiden su buen desarrollo. Los resultados relativos a esta segunda parte del estudio, que ha sido llevado a cabo por Torns-Carrasquer-Borrás-Roca (2002), constatan la fuerte

interiorización que hombres y mujeres hacen del modelo «male breadwinner». Y, por consiguiente, las dificultades de llevar a cabo políticas de conciliación o similares, dado que el Estado del Bienestar español carece de los recursos para hacerla viable. Una carencia especialmente destacable en el caso de los servicios SAD. A lo que debe añadirse la fuerte tradición familiar, presente en la sociedad española, que al no ver como necesarias esas políticas tampoco las reclama como debiera.

Con el fin de mostrar tales planteamientos, el estudio realizó una aproximación cualitativa, útil para el análisis de los imaginarios colectivos vigentes, en torno al enorme peso simbólico que el citado modelo familiar mantiene. Un peso simbólico que subsiste, a pesar de que las generaciones más jóvenes vivan una realidad distinta, debido a la mayor participación en el mercado de trabajo de las mujeres jóvenes. Los resultados de los grupos de discusión desarrollados han puesto de manifiesto la convincente interiorización del contrato social entre géneros. Un contrato no escrito que lleva a los hombres a percibirse como el cabeza de familia y por lo tanto, a sentirse en tanto que principales «ganadores del pan», con el derecho a gozar de plena disponibilidad laboral. Y a las mujeres a considerarse como el ama de casa, y, por lo tanto, responsables y guardianas de los quehaceres doméstico-familiares. Incluso en el caso de que esa situación sea vivida en régimen de doble presencia y el tiempo y el trabajo las atrape cotidianamente.

Las conclusiones finales de esta parte del estudio fueron resumidas en torno a un doble lema: «los hombres no quieren pensar» y «las mujeres no quieren ceder». El primer lema representa la síntesis de los argumentos más o menos conscientes que los sujetos masculinos plantean en sus discursos sobre las tareas doméstico-familiares que o ignoran o prefieren no tener siempre en mente. El segundo se refiere al pequeño o gran poder sobre el orden doméstico que las mujeres defienden, aun asumiéndolo desde la subordinación o la queja más o menos explícita. Como colofón del estudio, y a pesar de que las generalizaciones están fuera de lugar en este tipo de estudios podemos aventurar lo siguiente: el cambio parece percibirse entre los padres jóvenes, especialmente si pertenecen a las clases medias urbanas. Unas generaciones que han crecido asumiendo un imaginario colectivo que ha aceptado las políticas de igualdad de oportunidades, ni que sea a nivel formal. En el punto opuesto, las mayores resistencias provienen de los hombres de más de 45 años, pertenecientes a la clase trabajadora. En consecuencia, las mujeres de esos hombres son las que padecen una mayor carga total de trabajo y ni tan siquiera piensan en que unas políticas de conciliación puedan favorecerlas. Una situación en la que son acompañadas por las mujeres inmigradas, especialmente por aquellas que trabajan en el servicio doméstico, dadas las malas condiciones laborales, los bajos salarios y los pésimos horarios en que suelen desarrollar su actividad.

Este estudio fue posible plantear tales argumentaciones e hipótesis porque, como ya se ha dicho, los análisis de las transformaciones del trabajo y de su incidencia en la vida cotidiana han dejado su poso. Un ejemplo puede verse en el monográfico de la revista PAPERS, nº 55 que recoge una de las primeras inves-

tigaciones sobre el tema desarrollado por el colectivo el QUIT, financiada por la DGCYT. Esa investigación, que fue pionera en el grupo, ha sido continuada por otras dos, que tratan de continuar esas mismas inquietudes. La última, todavía en curso en la actualidad, está tratando de orientar una parte de sus hipótesis en torno al porqué la conciliación parece ser un tema poco propicio para la negociación colectiva.

En este caso, la investigación explora la realidad de las empresas, en torno a las políticas de conciliación, a través de entrevistas a los responsables de las mismas y a los comités de empresa que en ellas operan. También se han llevado a cabo entrevistas a representantes de la patronal y de los sindicatos. La fase actual del estudio es la que corresponde al análisis de los resultados. Las primeras impresiones reflejan la bondad de la hipótesis planteada en torno a considerar las políticas de conciliación como estrategia específica de la gestión de los recursos humanos. Ello supone, por lo tanto, que se refuerza la individualización de las relaciones laborales e, incluso, que se provoca una polarización en el colectivo de trabajadores. Esa polarización existe no sólo como resultado de ver la conciliación como algo que afecta únicamente a las mujeres sino por el hecho de orientarla hacia aquellos empleados y empleadas cuyo valor añadido parece más evidente a los ojos de la dirección. Un ejemplo de ello son las «buenas prácticas» que algunas empresas están desarrollando al respecto. Las sospechas, en este último caso, son fruto de observar como la conciliación es un tema que queda fuera de la negociación colectiva, por las razones antes aducidas, y de ver como tiende a ser una política de escaparate para la empresa. Pues, a tenor de la información obtenida, esas «buenas prácticas» coexisten con otras actuaciones que, en demasiadas ocasiones, refuerzan la precarización actual de las condiciones laborales de la mayoría de la plantilla. En este escenario, la actuación sindical en la negociación colectiva no parece ser un instrumento idóneo. Existen, afortunadamente buenos ejemplos que contar. Pero los inconvenientes proceden, en primer lugar, de confundir el ámbito de las medidas favorecedoras de la conciliación con el ámbito de las políticas de igualdad de oportunidades. Y, en segundo lugar, de la falta de importancia que se concede a estas cuestiones, por lo demás siempre vistas, sindicalmente, como algo propio de mujeres. Unas consideraciones que dada la dureza del proceso negociador y las inercias adquiridas en la propia cultura sindical no favorecen el camino hacia la conciliación. Otra cosa es que el camino, tal como está planteada la ruta, merezca andarse.

6. LAS POLÍTICAS DE TIEMPO

Aun antes de la irrupción pública de las políticas de conciliación, se había pensado en la posibilidad de desarrollar políticas de tiempo que fueran capaces de solventar buena parte de las cuestiones relacionadas con el trabajo y el tiempo. Especialmente desde una sensibilidad de género, Italia y el anteproyecto de ley «las mujeres cambian los tiempos» fueron el motor de arranque, en 1990. Después, la crisis del empleo y el empuje flexibilizador irrumpieron con mayor

voz y poder para tratar de encontrar soluciones. Sea cual sea el origen y la orientación reclamados, lo cierto es que, en la actualidad, pueden plantearse reflexiones teóricas y actuaciones prácticas en torno a las políticas de tiempo como un nuevo reto para el Estado del Bienestar, Torns (2003). Asimismo Belloni-Bimbi (1997) resumen las propuestas teóricas que han dado soporte a las actuaciones prácticas conocidas bajo el lema «tiempo y ciudad» en más de 80 ciudades italianas. Estas experiencias tratan de aproximar los servicios municipales a la ciudadanía. Para lograrlo, esas actuaciones tienen en cuenta los trabajos y los tiempos que hombres y mujeres demandan y necesitan para vivir cotidianamente en el escenario que mejor soluciones puede ofrecer: la ciudad. No es por lo tanto, sólo un problema de horarios laborales, comerciales, escolares, de transporte, de ocio, etc. Y tampoco es sólo un problema privado de las familias que las mujeres deban solucionar como si fueran unas «malabaristas del tiempo». Se trata de desarrollar herramientas e instrumentos (planes reguladores de la ciudad, oficinas del tiempo, bancos de tiempo, etc.) que faciliten una sociedad ciudadana más amiga de las mujeres para, de este modo, ser más amigas de todo el mundo. En la actualidad, Italia cuenta con una ley de «tiempo y ciudad», que es obligatoria para todas las ciudades de más de 30.000 habitantes, impulsada por la diputada de izquierdas Livia Turco. La ley fue aprobada el 8 de marzo del 2000. Y como ley, no es en absoluto una panacea, tan sólo una posibilidad.

El «Consell Econòmic i Social» del Ayuntamiento de Barcelona encargó, por esas fechas, un estudio sobre la relación entre el tiempo y ciudad, que se llevó a cabo en el QUIT, Torns-Miguélez (dirs.) (2000). En él se recoge una amplia información sobre diversas experiencias desarrolladas en Europa sobre el tema. Y no sólo de aquéllas más directamente ligadas a la perspectiva de género. Tras los debates y reflexiones desarrollados en el grupo, se llegó a la conclusión de que los problemas ligados a la relación del trabajo y el tiempo deben pensarse en el entorno de la vida cotidiana. Y desarrollarse a través de políticas públicas orientadas, principalmente, en torno a tres ejes:

- lograr la redistribución de la carga total de trabajo (empleo y trabajo doméstico-familiar y también trabajo cívico) entre todas las personas no dependientes.
- promover el cambio de la organización temporal socialmente vigente, en el ámbito laboral (jornada laboral), en la ciudad (políticas de tiempo y ciudad) y en el conjunto de la sociedad.
- impulsar el cambio de las pautas socio-culturales que amparan el modelo «male breadwinner».

Estos grandes planteamientos de fondo deben además situarse en un horizonte presidido por el tiempo de vida y un objetivo a corto plazo evaluable en términos de bienestar cotidiano. Velar por no aumentar las desigualdades sociales por razón de clase, género y etnia, debe completar esas expectativas por utópicas que parezcan.

7. REFLEXIONES FINALES

Los inconvenientes y los malos arreglos que la conciliación plantea son sin lugar a dudas un buen acicate para proseguir las reflexiones y debates sobre la cuestión. E, incluso, dada la incidencia que ello tiene en nuestras vidas cotidianas, resulta estimulante e ineludible revisar, con urgencia, la orientación de las políticas que se están desarrollando. Los resultados de los estudios, aquí reseñados, dejan pocas dudas sobre la pertinencia de llevar a cabo unas políticas públicas capaces de permitir la revisión del actual contrato social entre géneros. Y por lo que aquí se ha apuntado, no parece que la conciliación sea la mejor de las soluciones posibles. No, al menos, tal cual está siendo planteada. La petición de formular otro contrato social entre géneros no es nueva, aunque quizás pueda ser calificada de reciente. Y no es un estrambote feminista sino una demanda de mejora de las políticas del Estado del Bienestar, desde la óptica de la equidad. En particular de aquellas que tienen como meta el bienestar cotidiano y que, en términos posibilistas, no lo fían todo a una petición de más y mejores servicios públicos, como si estuviéramos en período de elecciones o escribiendo una carta a los reyes magos.

Parece claro que, tras las reflexiones de algunas estudiosas sobre las carencias del Estado del Bienestar en su relación con las mujeres, Lewis (1998), lo más oportuno es reclamar de manera inmediata un aumento de los servicios de atención a la vida diaria (SAD). Y, en este punto, apuntarse a lo que las políticas de conciliación europeas plantean. Además, en la actualidad, hay suficientes evidencias de que esos «care services», por citarlos en inglés, son una de las claves fundamentales para lograr la equidad entre los géneros y aportar bienestar cotidiano. Debe recordarse, además, que esos servicios deben y han de ser reclamados como derechos de ciudadanía a obtener con carácter universal e individualizado. Debe precisarse que esa reclamación adquiere carácter de urgencia, según reivindican algunas voces que están atentas a la irrupción de las necesidades sociales derivadas del cuidado del envejecimiento de la población. Y para hacer frente a esas necesidades es ineludible revalorizar y acreditar profesionalmente esos servicios. Porque, de no ser así, no hacen sino reforzar el actual ghetto femenino de empleo descualificado, tal como en estos momentos ya sucede en España, con el riesgo añadido de aumentar las desigualdades de etnia.

Esos servicios, además, deben ir acompañados no sólo de los permisos laborales existentes sino de unas políticas de tiempo que atiendan a los criterios antes reseñados. Aquí la conciliación muestra sus claras limitaciones porque sólo tiene en cuenta permisos laborales para tiempos excepcionales. Y la relación de tiempo y trabajo es algo que requiere no menospreciar la cotidianidad y la lógica de sincronía o simultaneidad con la que operan todas las combinaciones posibles en esa relación. Se hace necesario, pues, plantear unas reducciones horarias de la jornada laboral con carácter sincrónico y cotidiano. Tales reducciones sí pueden variar en función del distinto peso que la carga total de trabajo adquiere a lo largo de los distintos momentos del ciclo de vida de las personas. En cualquier caso, las soluciones no deben tolerar el absentismo de los sujetos masculinos o si se

prefiere el excesivo presentismo laboral del que hacen gala socialmente tales personas. La ciudad puede ser, además, el escenario idóneo para desarrollar políticas capaces de trascender la ambigüedad de las fronteras entre el ámbito público y privado

Estos planteamientos requieren, asimismo, un cambio de las pautas socioculturales que amparan la actual relación entre trabajo y tiempo. Penalizar socialmente a aquellas personas que centran su proyecto de vida en tener plena disponibilidad laboral es una primera sugerencia. El cambio ya existe. Dicen que las personas más jóvenes son las más favorables al cambio. También se ha dicho que las mujeres han protagonizado el mayor cambio del siglo XX. Más allá de los tópicos, el esfuerzo del saber y la acción va a ser una vez más, el referente obligado. Las ciencias sociales, citadas al inicio de estas páginas, que duda cabe pueden contribuir a ello. Sólo hace falta recordar un lema tan antiguo como que aquel que afirma que no sólo de conocimiento vive el hombre. Para confirmarlo y lejos de mayores trascendencias, sólo hace falta que ese hombre, devenido sujeto masculino, reflexione, ponga nombre y valor a la persona, al contenido y a las actividades que le facilitan su bienestar cotidiano. Y probablemente, el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar, sin olvidar la vida personal, comience el camino para encontrar mejores arreglos que las soluciones planteadas en la actualidad.

8. ANEXOS

Tabla nº 1
Población ocupada, por situación profesional, tipo de jornada y género

	% Mujeres	% Hombres	Total
TOTAL	38,78	61,22	100
Trabajadores/as por cuenta propia	30,95	69,05	100
Jornada completa	28,11	71,89	100
Jornada parcial	70,93	29,07	100
Jornada parcial por obligaciones familiares (*)	100,00	..	100
Asalariadas/os	40,54	59,46	100
Jornada completa	36,67	63,33	100
Jornada parcial	82,34	17,66	100
Jornada parcial por obligaciones familiares(*)	98,45	1,55	100
Otra situación	39,55	60,45	100

FUENTE: EPA, IV trimestre 2003 INE

(*) Cuidado de niños o de adultos enfermos o discapacitados.

Tabla nº 2
Motivo del Empleo a Tiempo Parcial.
Población asalariada con contrato o relación laboral
a tiempo parcial por género (%)

	Total	No encontrar empleo permanente	No querer empleo permanente	Otros motivos	Desconocer el motivo
Ambos sexos	100	76,90	0,99	17,76	4,35
Varones	100	77,23	0,88	17,22	4,69
Mujeres	100	76,49	1,13	18,44	3,93

Fuente: INE, EPA, IV trimestre 2003

9. Bibliografía

- ANGELOFF, Tania
 2000 *Le temps partiel: un marché de dupes*. Paris: Syros.
- BALBO, Laura
 1987 *Time to Care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milano: Franco Angeli.
 1991 *Tempi di vita*. Milán: Feltrinelli.
- BELLONI, M.Carmen - BIMBI, Franca
 1997 *Microfisica della cittadinanza. Città, genere, politiche dei tempi*. Milán: Franco Angeli.
- BETTIO, Francesca y otros
 1998 *Care in Europe*. Luxemburgo: Comisión Europea.
- BIMBI, Franca
 1999 *Measurement, Quality and Social Changes in Reproduction Time: the Twofold Presence of Woman and Gift Economy in Gender and the use of time*. O. HUFTON - Y. KRAVARITOU. La Haya: Kluwer Law Int.
- BRULLET, Cristina
 2000 «El debat sobre la conciliació ocupació-família dins el marc de la Unió Europea». *Revista Catalana de Sociologia*. Num. 12:pp 155-185.
- CARDÚS, Salvador (dir.)
 2002 *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. (Informe de investigació). Grup de recerca ISOR,

Universitat Autònoma de Barcelona. Generalitat de Catalunya,
Departament de Benestar Social.

CARRASCO, Cristina (dir.)

2001 *Tiempos, trabajos, género*. Barcelona: Publicacions Universitat Barcelona.

CARRASCO, Cristina - MAYORDOMO, Maribel

1999 *Tiempo, trabajos y organización social en torno al trabajo femenino en Mujeres y Economía*, Cristina CARRASCO (ed.). Barcelona: Icaria.

CARRASCO, Cristina - RECIO, Albert

2001 «*Time, work and gender in Spain. Time and Society*. Vol.10. Num.2.

CARRASCO, Cristina y otros

2003 *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.

CHINCHILLA, Nuria - POELMANS, S.

2002 *Políticas familiarmente responsables. Informe IFREI 2002*. Barcelona: IESE-Universidad Navarra.

DALY, Mary - LEWIS, Jane

2000 «The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociolog*. Vol. 51. Num. 2.

DURÁN, M^a.A.(coord.)

1998 *The future of work in Europe (gendered patterns of time distribution)*. Luxemburgo: Comisión Europea-D.G. V.

ESCOBEDO, Anna

2000 «Les llicències laborals per a mares i pares amb fills menors de tres anys. Una comparació dels sistemes vigents a Dinamarca, Finlàndia i Espanya» *Revista Catalana de Sociologia*. Num. 12: pp 187-213.

FAGAN, Colette – O'REILLY, Jacqueline. - RUBERY, Jill

2000 *El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido ¿un nuevo contrato social entre los sexos?* en *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Margaret Maruani-Chantal Rogerat-Teresa Torns. pp:379-397. Barcelona:Icaria

FRAISSE, Geneviève

2000 *Servidumbre, empleos de servicio y democracia en Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Margaret Maruani-Chantal Rogerat-Teresa Torns. pp:227-232. Barcelona:Icaria

- GRUPO «Dones i Treballs» de Ca la Dona
2003 *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria.
- HANTRAIS, Linda
2000 *Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life*. New York: Poligrave.
- HUFTON, O. - KRAVARITOU, Y.
1999 *Gender and the use of time*. La Haya: Kluwer Law Int.
- JUNTER-LOISEAU, Anne - TOBLER, Constanze
1999 *Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discourses in Gender and the use of time*. O. HUFTON - Y. KRAVARITOU. La Haya: Kluwer Law Int.
- LEWIS, Jane (ed.)
1998 *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- MACINNES, John
2004 *Work-life balance: three terms in search of a definition*. Ponencia presentada en el Seminario sobre «L'organització social del temps: conciliació de la vida laboral i familiar» organizado por el QUIT. Dpt. Sociología, Bellaterra, 30 de enero de 2004.
- MAGNUSSON, L. - MOSESDOTTIR, L.- SERRANO, A. (eds.)
2003 *Equal pay and gender mainstreaming in the european employment strategy*, Bruselas: ETUI-SALTSA.
- MARUANI, Margaret - ROGERAT, Chantal - TORNOS, Teresa.
2000 *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona:Icaria.
- MEULDERS, Danièle
2000 *La flexibilidad en Europa en Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Margaret Maruani-Chantal Rogerat-Teresa Torns. pp:345-361. Barcelona:Icaria
- MOSS, Peter. (ed.)
2004 *Care work in Europe. Current understandings and future directions*. Informe Consolidado en: <http://144.82.35.228/carework/uk/reports/index.htm>.
- PRIETO, Carlos. - RAMOS, Ramón
1999 *El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales en Las relaciones de empleo en España*. Fausto Miguélez-Carlos Prieto (dirs.). Madrid: Siglo XXI.

RECIO, Albert

2002 *La jornada laboral: una cuestión multiforme en Sindicatos, cambios económicos y sociales*. García Laso, A.- Sanguinetti, W. Salamanca: Univ. Salamanca.

RUBERY, J.- GRIMSHAW, D. - SMITH M. – FIGUEREIDO, H.

2002 *Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National action plans for employment, 2001*, EGGE, European Commission's Expert group on gender and employment: <http://www2.umist.ac.uk/management/ewrc/egge/egge/publications/Synthesis2001.pdf>.

SILVERA, Rachel

1998 «Les femmes et la diversification du tempo de travail: nouveaux enjeux, nouveaux risques». *Revue des Affaires Sociales*. Num. 52.

TORNS, Teresa

2001 *El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad en Tiempos, trabajos, género*. Cristina Carrasco (dir.). Barcelona: Publicacions Universitat Barcelona.

2001 «¿Para qué un banco de tiempo?» *Mientras Tanto*. Num. 85.

2003 *Les politiques de temps: un repte per a les polítiques de l'Estat del Benestar*, Barcelona, Fundació Nous Horitzons. <http://www.noushoritzons.org>.

2004 «Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado del Bienestar». *Trabajo. Revista de la Asociación estatal de centros universitarios de RR.LL. y de CC.TT.* (enero-junio: pp. 145-164).

TORNS, Teresa - MIGUELEZ, Fausto (dirs.)

2000 *Temps i Ciutat*, Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona. <http://www.cesb>

TORNS, Teresa - CARRASQUER, Pilar - BORRAS, Vicent - ROCA, Clara

2002 *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. Informe de investigación. QUIT-Dpt. Sociologia. Bellaterra.

TORNS, Teresa - BORRAS, Vicent - CARRASQUER, Pilar

2003 «La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?». *Sociología del Trabajo*. Num. 50.

VALIENTE, Celia

2000 *Reconciliation policies in Spain en Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life*. Linda Hantrais. New York: Poligrave.

VILLA, Paola

2002 *Quality of women's work and employment tools for change*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Foundation Paper, nº 3, Dublin, diciembre.