



## **DEL PORQUÉ LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR NO ACABA DE SER UNA BUENA SOLUCIÓN**

**Teresa Torns**

### **Del porqué de las sospechas**

Tratar de mantener una actitud de sospecha ante las actuaciones que se precian de promover o favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar tras más de una década transcurrida desde que se iniciaron es algo necesario pero, probablemente, poco pertinente. Ya que tal como tratará de mostrar este escrito son muy escasas las voces que, en la actualidad, mantienen esas sospechas ante tales actuaciones. Y son todavía más escasas las que, tal como debería suceder al menos en el mundo académico, cuestionan el mismo concepto de conciliación. La aceptación de la conciliación de la vida laboral y familiar es tal que bien puede decirse que tal concepto y tales actuaciones son, hoy en día, un ejemplo excelente de como las ciencias sociales, en demasiadas ocasiones, analizan la realidad social renunciando a desbrozar lo que hay más allá de la evidencia. Y lejos de esa actitud crítica, se conforman con refrendar y legitimar aquello que aparece como dado. O como ocurre en el caso de la conciliación, se acepta no ya como algo normal sino incluso como necesario.

Sin embargo, las primeras sospechas datan de muy temprano. Así, las primeras voces de alarma se dieron casi al mismo tiempo que la UE promovió las políticas de conciliación como parte de sus Estrategias de Empleo, allá por el año 2000. En concreto, Annie Junter-Loiseau y Christa Tobler (1999) mostraron sus recelos ante el propio concepto de conciliación, en una de las mejores compilaciones que hasta la fecha se han publicado sobre el uso del tiempo desde la perspectiva de género. Ellas avisaban de cómo ese concepto, fuertemente enraizado en la Historia como concepto jurídico, era usado desde muy antiguo como mecanismo para poner de acuerdo a dos contrarios en conflicto, bien fueran sujetos, actividades o bienes. Por lo que, según aducían, resultaba erróneo o cuando menos no conveniente trasladar esa opción al terreno de la vida laboral y familiar entre unos sujetos, en principio hombres y mujeres, y entre unas actividades tan distantes como el empleo y las tareas domésticas y de cuidado. Unos sujetos que, en principio, no mantenían conflicto en su vida familiar, antes al contrario,

mantenían fuertes lazos afectivos. Y unas actividades que eran manifiestamente distintas, en cuanto al volumen, contenido y tiempo de dedicación, según las incipientes estadísticas de uso social del tiempo ponían de manifiesto. En definitiva, actividades que los mencionados sujetos se veían obligados a compatibilizar en una realidad cotidiana que, difícilmente, la entonces todavía denominada reconciliación de la vida laboral y familiar podía solventar. Entre otras razones, porque la conciliación era una estrategia pensada en clave productivista. Es decir, pensada para que la actividad laboral o la disponibilidad laboral fuera el centro o el eje central de la vida. Y, por lo tanto, la vida familiar fuese considerada como subordinada o dependiente de ese eje central, tal como estudios posteriores han corroborado.

La mayoría de las actuaciones promotoras de la conciliación que se han sucedido, desde entonces, no han supuesto ruptura alguna con esa dinámica y han sido pensadas por y para el ámbito laboral. Lo que significa que el ámbito familiar ha aparecido como excusa más o meno difusa u obligada de las ausencias laborales y el ámbito personal ha sido persistente o interesadamente ignorado. Siendo éste el modo, por el que, al menos en España, la mayor parte de población ocupada, consciente o no de ello, asume que la conciliación puede ser una solución, aunque ignore que eso va a resultar imposible por difícil, como dirían los castizos. Puesto que tal como han analizado estudios con una visión favorable a las desigualdades de género, (Crompton y otras, 2005), la división sexual del trabajo subyace de manera más o menos visible, más o menos conflictiva, en el trasfondo de la esfera laboral y de la familiar. Esferas presididas por lógicas temporales, valores, actitudes y prestigios difícilmente conciliables. Siendo las mujeres adultas que viven en régimen de dobles doble presencia quienes se llevan la peor parte, aunque no todas ellas carguen con ella por igual.

Tratando de argumentar mejor el porqué de esas primeras sospechas, algunas de las que compartíamos tales recelos encontramos nuevos referentes en los estudios de otras colegas. Por ejemplo, las sociólogas Chiara Saraceno (2006) o la mencionada Rosemary Crompton (Crompton; Lyonette, 2006). Todas ellas más interesadas en el análisis de la familia que en el laboral han puesto de manifiesto otra fuente de sospechas en torno a la conciliación. En concreto, aquella que la considera cuasi exclusivamente un problema de mujeres. A fin de sostener tal certeza, ambas autoras muestran como, en realidad, de lo que se trata es de resolver la mala distribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres que, en la actualidad, se da en las sociedades del



bienestar. Solución que, de ningún modo, puede asumirse como un conflicto privado derivado de un mal equilibrio entre lo que los británicos denominan *work&life balance*. O que tampoco puede afrontarse como si estuviésemos ante una cuestión que sólo aparece puntualmente junto a las obligaciones de cuidado de los hijos y que, al parecer solo afecta a las madres. Sino que por el contrario, la problemática que la conciliación pretende resolver afecta de lleno a la procura y obtención del bienestar, a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas. Cuestión que resulta, en estos últimos tiempos, especialmente preocupante debido al actual envejecimiento de la población. Por lo que, puede y debe concluirse que lo que ahora denominamos conciliación tiene que ver con una problemática que afecta no sólo a las mujeres madre sino al mercado de trabajo, a las políticas de bienestar y, en definitiva, a la vida de hombres y mujeres, tengan o no familia y estén o no ocupados.

De hecho, pudiera decirse que mantener una actitud de sospecha ante la conciliación supone continuar afirmado la existencia del malestar del bienestar que Helga Hernes, Laura Balbo y otras pioneras proclamaron hace ya treinta años. Puesto que ellas fueron las primeras en sospechar que, en las sociedades europeas, allá donde las mujeres mayores cotas de igualdad y privilegios hemos conseguido, queda todavía un largo camino por recorrer hacia la equidad entre hombres y mujeres. Y que, probablemente, el inicio de ese camino hacia una mayor democracia y equidad comienza en el ámbito pretendidamente privado del hogar-familia. Ya que la conciliación, lejos de configurar una nueva problemática, pone de manifiesto un problema antiguo, el de la dominación masculina y la subordinación femenina. O, mejor dicho, la no resignación de unas mujeres, en especial las más privilegiadas o las más jóvenes, muchas de ellas criadas bajo el espejismo de la igualdad de oportunidades, que afrontan de manera no totalmente resignada el tener que compatibilizar su actividad laboral con sus tareas domésticas y de cuidado de las personas con las que conviven (criaturas, primero, personas mayores, después). Una situación ante la que han aprendido a reclamar la conciliación, pues ese es el nombre que han legitimado quienes hacen políticas o dicen saber cómo son las cosas. Aunque ellas sospechan, al igual que algunas científicas sociales, que conciliar la vida laboral y familiar no constituye el verdadero núcleo de la trama. O, que en el caso de que así sea, sospechan de la clave productivista con la que se afronta. Y sus sospechas se acrecientan cuando comprueban cómo en lugar de afectar a toda la población ocupada, sólo afecta a las mujeres. Siendo el botón de la muestra, por no ir a buscar más lejos, los datos estadísticos que aparecen bajo el epígrafe

“conciliación” en instituciones públicas destinadas a mujeres, como el Instituto de la Mujer del gobierno del Estado en España: excedencia para cuidado de los hijos u otras personas dependientes, criaturas que utilizan el comedor en las escuelas y el índice de dependencia. Datos que reflejan no sólo que la conciliación es cosa de mujeres. Sino que esa misma problemática podría medirse a través de medir el gran absentismo masculino de tales tareas y mostrarlo como un hecho negativo. Pero eso sería enfocar la realidad de la conciliación y las políticas necesarias para modificarla con otra perspectiva.

### **La solución del tiempo parcial femenino**

El mito de la reciente incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo ha obscurecido, en nuestro país, la solución que las madres europeas idearon para hacer frente a la problemática que la conciliación pretende resolver: el tiempo parcial o, más específicamente, la reducción de la jornada laboral diaria. Es decir, antes de que la conciliación apareciese en el horizonte europeo, las mujeres del sur de Europa, interesadas por estas cuestiones descubrimos, con una cierta sorpresa, que la mayoría de mujeres europeas, mientras son madres, (tienen hijos de  $\geq 12$  años o tienen  $\geq 3$  hijos) tienen un empleo a tiempo parcial. Comenzaron las suecas, después de la Segunda Gran Guerra, coincidiendo con el inicio de las políticas del Estado del Bienestar y, hoy en día, son las holandesas las principales protagonistas de ese tipo de empleo, tal como puede verse en la tabla n<sup>o</sup>1, seguidas de las alemanas. Fueron, sin embargo, esas mismas pioneras del norte quienes avisaron de que esa reducción de jornada laboral para mejor atender la crianza de sus hijos encerraba unos inconvenientes que algunas estudiosas no han dudado en calificar de trampa. Puesto que tal situación suponía tener menores salarios en el presente, menores pensiones en el futuro y, en cualquier caso, nula posibilidad de desarrollar una carrera profesional, si se deseaba o se tenía la oportunidad de hacerlo. En la actualidad, tales inconvenientes quedan perfectamente claros en países como en España, donde los contratos a tiempo parcial son impuestos desde la lógica del beneficio empresarial y no desde la voluntariedad de las mujeres madre. Y donde esa situación afecta a mujeres, especialmente jóvenes poco cualificadas, cuya jornada laboral parcial se torna flexible según las necesidades de la empresa y convierte en imposible o ilusoria cualquier posibilidad de vivir conciliando. Escenario que, por invivible que parezca, tiende a olvidar las peores condiciones laborales y horarias que afectan a algunas mujeres



inmigradas que limpian hogares o cuidan personas ancianas, soportando la peor parte de la carga total de trabajo, antes mencionada. Unas mujeres que configuran el denominado *care drain* (Bettio; Simonazzi; Villa, 2006), una solución con el que solventamos parte de la problemática de la conciliación, en las sociedades mediterráneas.

En realidad, tal como defendemos algunas especialistas (Torns; Carrasquer; Borràs; Moreno, 2004) la conciliación, que nació como estrategia europea para aumentar la tasa de actividad de las mujeres madre, tiene que ver con el tiempo de trabajo. O, si se prefiere, con los permanentes malos arreglos que presiden la relación entre el tiempo y el trabajo cuando se viven y piensan en femenino (Torns, 2005). Desde este enfoque, llevamos bastante tiempo empeñadas en averiguar porqué la solución, pretendidamente conciliadora del tiempo parcial afecta sólo a las mujeres y, todavía más, porqué no afecta a los hombres. En particular, a los hombres españoles que presentan una de las proporciones más bajas de tiempo parcial en la UE, tal como se puede ver en la tabla nº1. Dicho de otro modo, pensamos que sería conveniente investigar porqué en sociedades, como la española, se tolera socialmente el absentismo masculino de las tareas de crianza de los hijos o del cuidado de las personas mayores. Absentismo que persiste a pesar del reciente aumento del paro masculino y a pesar de los cambios cada vez más notorios entre algunos padres jóvenes y hombres mayores. Sujetos masculinos, estos últimos, que descubren en su vejez cómo cuidar de alguna de las personas de su familia no les supone pérdida alguna de atributos.

**Tabla nº 1**  
**Población ocupada a tiempo parcial (%)\***

	2005			2007			2009		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T
UE 27	30.9	7.4	17.2	31.2	7.7	18.2	31.5	8.3	18.8
UE 15	36.1	7.3	20.2	36.7	8.3	20.9	37.0	8.9	21.6
Alemania	43.5	7.8	24.0	45.8	9.4	26.0	45.3	9.7	26.1
Dinamarca	33.0	12.7	22.1	36.2	13.5	24.1	37.9	15.8	26.0
<b>España</b>	<b>24.2</b>	<b>4.5</b>	<b>12.4</b>	<b>22.8</b>	<b>4.1</b>	<b>11.8</b>	<b>23.0</b>	<b>4.9</b>	<b>12.8</b>
Holanda	75.1	22.6	46.1	75.0	23.6	46.8	75.8	24.9	48.3
Noruega	44.2	13.8	28.2	44.1	13.9	28.2	43.4	15.2	28.6
Reino Unido	42.6	10.4	25.2	42.2	10.8	25.2	42.5	11.8	26.1
Suecia	39.6	11.5	24.7	40.0	11.8	25.0	41.2	14.2	27.0

Fuente: EUROSTAT / \* tabla con resumen de países

## **La conciliación ante la crisis**

No parece que la actual situación de crisis que afecta a las sociedades europeas y, muy especialmente a la sociedad española, sea un territorio idóneo para ahondar en las sospechas mencionadas sobre la conciliación o en las razones que expliquen el porqué del fracaso relativo del tiempo parcial en España. Por citar una fuente reciente y cercana, los datos que sobre el empleo femenino ofrece el informe elaborado por Rocío Blanco (2010) para este "Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de marzo"" no permiten divisar horizontes optimistas. A grandes rasgos, puede decirse que una vez digerida la sorpresa del enorme aumento del paro masculino, acaecido a partir de 2007, fruto del pinchazo de la construcción, las aguas han vuelto a su cauce. Y son de nuevo, las mujeres quienes vuelven a protagonizar el paro, como viene siendo norma desde mediados de los años 80 del siglo XX (Torns; Carrasquer; Romero, 1995). Una situación que no por habitual es menos reconocida.

A la espera de análisis más detallados, sabemos que aquellas mujeres españolas que resisten ante la crisis, en el mejor de los casos, probablemente consiguieron un empleo estable, o en mejores condiciones, dado que ya no son tan jóvenes, ( $\geq 45$  años), lograron que su nivel de estudios se corresponda con su cualificación o consiguieron un empleo en el sector público, antes de que la crisis hiciera su aparición. O, si por el contrario, no cumplen esos requisitos, son mujeres que han reforzado las filas de la precariedad laboral, haciendo evidente, una vez más, que esa precariedad suele ser la norma social de empleo femenino (Carrasquer; Torns, 2007). Ya que, probablemente, han entrado o se han reincorporado a la economía sumergida o informal porque son jóvenes, inmigradas o carecen de cualificación profesional o están subocupadas. Puesto que, tal como sucede desde la anterior crisis de los años 80 del siglo pasado, el único empleo femenino que aumenta en volumen que no en calidad es el de los servicios. En especial, en servicios a las personas y ahí las características de la precariedad y la informalidad parecen haber encontrado la horma de su zapato o quizás, ya la tenían, aunque no quisiéramos o supiéramos verla.

Tal situación, no obstante, no es prerrogativa española. En Europa, aun antes de que la crisis arreciara, en un informe europeo (Fagan; Urwin; Mellin, 2006), destinado a captar los riesgos de exclusión y pobreza, desde la perspectiva género, se señalaba que todos los indicadores de inclusión social eran negativos para las mujeres. De este modo,



el informe observaba como las mujeres europeas tenían mayor protagonismo en empleos peor pagados o eran mayoría en el colectivo de los bajos salarios. Y concluía apuntando como aquellas que se veían sometidas a peores condiciones laborales eran las madres solas, las mujeres mayores, las gitanas, las inmigradas, las discapacitadas y las víctimas de la violencia machista o del tráfico sexual. Un sector, este último, que suele quedar fuera de los análisis laborales, a pesar de su enorme tradición e importancia económica.

Así las cosas, no parece que ése sea el mejor escenario para pensar en la promoción de actuaciones favorables a la conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien, no debe nunca olvidarse que con o sin crisis las mujeres siempre han trabajado y pocas veces han conciliado. Aunque también resulte cierto que esa conciliación o la situación de crisis no las afecta a todas por igual, pues las desigualdades de clase y etnia siempre han existido en el colectivo femenino. Y la crisis lo que hace es reforzar tales desigualdades. Una situación ante la que no cabe olvidar que, tal como cuentan algunas especialistas, las mujeres europeas adultas, aun las más privilegiadas, siempre han acumulado y acumulan una mayor carga total de trabajo que la soportada por sus coetáneos masculinos. En cualquier caso, también resulta indudable que una situación de crisis puede y debe ser afrontada proponiendo alternativas. Y, en este punto, las cosas no están peor que antes pues precisamente gracias a la mayor presencia femenina en el mercado laboral y al mayor saber acumulado, cada vez se llevan a cabo o se conocen más y mejores propuestas. Se cuenta, además, con el soporte de nuevos colectivos que no se resignan a conciliar su vida a cambio de que lo laboral ocupe todo o la mayor parte del tiempo y el espacio de su vida cotidiana. E incluso se apuntan a ello algunos hombres que comienzan a revisar y cuestionar la denominada hegemonía masculina.

### **La vía de las alternativas posibles**

Parece prudente comenzar detallando las posibles alternativas tomando en cuenta lo que dicen algunas de las primeras evaluaciones efectuadas sobre las políticas de conciliación. Además de las compilaciones realizadas en nuestro país sobre las políticas de conciliación en las diversas comunidades autónomas (Aragón; Cánovas; Rocha, 2005) u otras más recientes (Villota, de., 2008), esta última década ha visto aumentar el interés por estudiar la cuestión, desde instancias institucionales como el Instituto de

la Mujer, (GPI, 2005) o académicas. Ya sea para conocer mejor qué sucede en las empresas (Torns; Borràs; Moreno, 2007), qué les sucede a las madres ocupadas (Tobío, 2005). Sin olvidar el peso de la formación que imparten las escuelas de negocios (IESE o ESADE) a la hora adiestrar en este tema a los futuros directivos. Balances y análisis a los que cabe añadir, dado su interés, un estudio realizado por (Crompton; Lyonette, 2006) donde se señala la enorme variabilidad de políticas que bajo el lema de conciliación de la vida laboral y familiar se llevan a cabo en Europa. Variabilidad que depende en gran medida del modelo de estado del bienestar vigente en cada país. Y al que las autoras añaden un “efecto societal”, que ven emerger tanto en Noruega, país que cuenta con un mayor soporte al cuidado de las criaturas para las madres con empleo, como en Finlandia. Efecto que destacan como enormemente significativo porque supone la existencia de un menor conflicto en el llamado *work&life balance*. Y que no se da en países como Francia, donde a pesar de contar también con un buen soporte para el cuidado de las criaturas, parece haber un mayor conflicto entre el trabajo y la vida. Tanto es así, que la revista *Travail, Genre et Sociétés*, nº24, (2010) acaba de publicar un monográfico con el lema *Maudite conciliation*.

El motivo que, al parecer, explicaría esas diferencias entre países sería que la división sexual del trabajo en Francia es más tradicional. Es decir, está más cerca del modelo familista, propio de las sociedades del sur de Europa, tal como venimos afirmando algunas especialistas desde hace unos años, (Torns; Borràs; Carrasquer, 2004). Modelo donde, más allá de que la realidad ya no es lo que era, mantiene un enorme peso simbólico. Y se concreta en la asunción de unos imaginarios colectivos que hacen percibir al hombre como el cabeza de familia, principal proveedor de ingresos, y a la mujer, como el ama de casa cuidadora, tenga o no empleo. Una realidad y una mentalidad que explicarían, asimismo, el porqué en el norte de Europa se acepta un permiso de paternidad amplio y obligado por ley. Mientras que en el sur de Europa, sin menospreciar el peso de las cuestiones económicas, se desea ampliar el permiso de maternidad. Ampliación que no necesariamente contempla con buenos ojos la iniciativa de la plataforma española PPIINA que lucha por promover los permisos parentales iguales e intransferibles entre padres y madres. O que, por descontado, apenas se debata qué hacer con el cuidado de las personas dependientes. A pesar de que, al menos en España, los servicios públicos son escasos, los privados son cuasi inexistentes y carísimos y las demandas materiales y emocionales derivadas de las



obligaciones morales del cuidado topan con silencios e hipocresías cada vez más lacerantes, dado el volumen del problema.

Tales cuestiones no hacen sino poner de manifiesto, una vez más, cómo las políticas o actuaciones favorables a la conciliación no sólo se asumen como un tema de mujeres, sino que sólo se centran en la obtención y regulación de permisos laborales. Permisos que, debe recordarse, cubren tan sólo períodos de tiempo de trabajo asalariado y “extraordinario” y no contemplan reducciones de jornada laboral diaria que serían las imprescindibles para facilitar la conciliación. Esta visión productivista de la conciliación refuerza, además, que sea posible dejar de lado el desarrollo de servicios públicos de cuidado, tal como las recomendaciones europeas ya demandaban desde el inicio de la conciliación. Y que también reclaman las especialistas en políticas de bienestar anglosajonas, desde antes de que existiera la conciliación, bajo el lema *social care* (Daly; Lewis, 2000). Lema que a falta de mayor consenso y fortuna, algunas hemos traducido por organización social del cuidado.

Otra de las vías que permiten pensar en alternativas al actual diseño y contenido de las políticas de conciliación viene de la mano de las evaluaciones del tiempo de trabajo. Aquí de nuevo cabe reseñar algunas aportaciones cercanas tanto sobre los inconvenientes de la llamada “ley del tiempo” italiana (Torns, 2008), como sobre el éxito que nos hace vivir bajo la disciplina laboral, impuesta por el capitalismo industrial como si fuese el único horizonte de vida posible. Éxito que según los estudios que hemos efectuado, en el *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball* en la UAB, nos permite constatar tanto el relativo fracaso de las políticas europeas de regulación y reordenación de la jornada laboral como la indiscutible hegemonía que tiene el tiempo de trabajo asalariado a la hora de regir la vida laboral de las personas, las empresas y las ciudades. Ya que, según hemos podido comprobar, la población ocupada prefiere acumular mucho tiempo de trabajo, a través de jornadas laborales extensas y liberar, así, el que se percibe únicamente como tiempo libre. Asunción lineal y acumulativa del tiempo de trabajo asalariado, en la que sólo valoran la reducción de la jornada laboral, en clave de sincronía y cotidianidad, las mujeres madre o aquellas que se ven obligadas a compatibilizar la jornada laboral con el cuidado de otras personas. Ello, en principio, explicaría el éxito que todavía mantiene el tiempo parcial entre las mujeres madre europeas. Siendo España la excepción, dadas las pésimas condiciones laborales y salariales que acompañan este tipo de contratos.

Algunos estudios europeos destacan cómo la panacea de la flexibilidad rampante en el mercado laboral europeo conduce a segregar por clase, género y etnia la población ocupada. Así, el *overworking* afecta a los mejor cualificados profesionalmente, siendo la disponibilidad laboral más que las jornadas extensas, la demanda que marca las diferencias de género y clase a favor de los hombres, si es que se puede hablar de favor en vivir sólo para el empleo, por muy satisfactorio que éste sea. Y como, para la población no cualificada, los turnos rotatorios masculinos y el tiempo parcial femenino señalan las diferencias entre hombres y mujeres, ya sean personas autóctonas o inmigradas. Este informe de EUROFOUND (Burchell y otros, 2009) remarca asimismo cómo la hegemonía del tiempo de trabajo asalariado es el factor de mayor peso en la construcción de la identidad social de las personas. Y cómo en los 27 países analizados esa hegemonía e identidad está atravesada por factores de género, de manera nítida, sin que ello suponga la existencia de otras diferencias como las de clase o etnia, antes mencionadas. En realidad, persiste de manera glacial una división sexual del trabajo que tal como ya se ha comentado, se confirma como el núcleo duro de la cuestión. Por lo que no parece que, a corto plazo, vaya a aminorar el tiempo parcial para las mujeres madres. O que la conciliación vaya a terminar con la precariedad e informalidad de las mujeres inmigradas. Solución que, en estos últimos años, parece extenderse hacia otros países como Alemania, donde ha aumentado la demanda de mujeres del Este Europeo para cuidar de las personas ancianas.



## Propuestas finales

Llegado el momento de las reflexiones finales, parece oportuno y necesario continuar demandando lo que en otras ocasiones hemos dicho. En primer lugar, probablemente va a ser mejor pensar en políticas de tiempo que en políticas de conciliación y comenzar por el tiempo hegemónico. Eso significa comenzar a negociar de manera colectiva la jornada laboral diaria, atendiendo a la variabilidad de las necesidades de las personas (de toda la población activa y no sólo la de las mujeres) a lo largo de su ciclo de vida. No olvidando nunca que hay que asegurar la procura y la obtención de bienestar cotidiano, léase cuidados para resumir, sin generar o profundizar en las desigualdades de clase, género, etnia y generación, que ya existen. En segundo lugar, hay que hacer propuestas urgentes para organizar socialmente el cuidado de las personas dependientes. Eso quiere decir no tolerar el modelo familista antes citado y, entre otras cuestiones, demandar servicios públicos, tal como la mal llamada ley dependencia prevé y toleramos que no se cumpla. Asimismo, es imprescindible lograr una mayor profesionalización y revalorización de las tareas relativas a los cuidados cotidianos. Y eso tiene que ir ligado, en nuestro país, a una no tolerancia del fraude fiscal y a la demanda del aumento de los impuestos, empezando, como no, por los relativos al capital. Ya que ese aumento de servicios públicos requiere dinero y la crisis no parece una excusa suficiente porque "haberlo haylo", tal como se ha comprobado a la hora de utilizar fondos públicos para rescatar entidades financieras.

Pero si tales propuestas parecen lejanas o difíciles de conseguir, sólo hay que echar mano de cuestiones más a ras de suelo. Por ejemplo, copiar buenas prácticas en empresas (Torns; Borràs; Moreno, 2007) y en servicios SAD territoriales que ya existen y son posibles en contextos cercanos. Copiar, asimismo, los permisos de paternidad, haciéndolos obligatorios por ley y hacerlos extensivos al cuidado de personas dependientes. En este caso, del mismo modo que recientemente en España se han aprobado permisos retribuidos para el cuidado de criaturas cuando están hospitalizados, habrá que pensar en lograr lo mismo para cuando en lugar de hijos se trate de personas mayores. Y ahí el riesgo de género se puede fácilmente dividir, si se tiene en cuenta que todas las personas suelen tener padre y madre. Un hecho que las mujeres jóvenes parecen tener mucho más claro que las que hemos cumplido ya cinco o seis decenas. Otra cuestión va a ser lograr el cambio de mentalidades, pero ahí el remedio está en exigir que existan para las personas mayores los mismos o parecidos



servicios públicos, sanitarios, lúdicos y de todo tipo, que hemos legitimado en torno al cuidado de las criaturas. Recordando que el amor o la estimación por una persona no significa que se sepa cuidar de ella, cuando está enferma o ya no puede valerse por sí misma. Y ello es cierto aunque se sea mujer, porque cuidar no tiene nada de natural y mucho de aprendido. Sólo por concretar un poco más, cabría reclamar, por ejemplo, la existencia de geriatras con la misma fuerza que mostráramos ante la falta de pediatras.

Como último punto, debemos asumir que si queremos conciliación para toda la población eso no va a ser posible sin reducir la jornada laboral. Reducción, que ya sabemos no afecta a todo el mundo por igual. Conviene recordar que algunos especialistas reclaman semanas de 30 horas y aun de 21 como jornada laboral ideal, debate que no se debe olvidar continúa siendo recurrente desde que la lucha obrera consiguió implantar las "8x3", a comienzos del siglo XX. Asimismo, hemos de ser conscientes de que tal reducción va a derivar en cuestiones salariales, que no necesariamente tienen que ir ligadas a la obtención de salario directo. Dado que contar con más servicios públicos de atención a la vida diaria, como mínimo, es también una forma de percibir salario. Y de todo ello hay que tratar, aun a pesar de la crisis, en la negociación colectiva porque no hay salidas individuales, por mucho que tales argumentos suenen, hoy en día, a desfasados o a planteamientos imposible.

Algunas personas hemos descubierto que del mismo modo que las mujeres no habíamos pedido la conciliación y, sin embargo, hemos debido afrontarla como si fuese cosa nuestra, también, unas más que otras, habíamos aprendido a ser más sostenibles. Principalmente por el hecho de ser protagonistas de las tareas de la reproducción y el cuidado de las personas pero, también porque algunas de nostras aprendimos a vivir en un entorno obrero o rural donde la escasez hacía que el reciclaje fuese pauta de normalidad. Y ello nos hace más receptivas a las voces que critican el consumo actual o nos acercan a quienes reclaman el decrecimiento o pretenden encontrar modelos de economía sostenible distintos a los que continúan pensado en producir más aunque sea nuevos "productos". Quizás si recordamos que la sostenibilidad debe poner la vida humana en el centro y no la defensa de los privilegios de unos pocos habitantes del planeta podamos vislumbrar un mejor horizonte. O quizás, simplemente, si en nuestra crítica hacia la conciliación algunas mujeres podemos continuar pensando e incluso hablando y los primeros que nos escuchan y hacen caso son nuestros colegas



masculinos que de tan ocupados como están, no pueden conciliar, la vida cotidiana nos sea más propicia.

### **Bibliografía**

- ARAGÓN, J.; CANOVAS, A.; ROCHA, F. (2005), *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*, Madrid, Cinca.
- BETTIO, F.; SIMONAZZI, A.; VILLA, P. (2006): "Change in care regimes and female migration: the 'care drain' in the Mediterranean". *Journal of European Social Policy*, vol. 16, nº 3.
- BLANCO, R. (2010), *El empleo femenino en España. Análisis de coyuntura (2010. Trimestre 1.*, Madrid, Centro de Estudios, Investigación e Historia de las mujeres "8 de marzo". Fundación 1º de mayo.
- BURCHELL, B; CARTRON, D.; CSIZMADIA, P. y otros (2009): *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*, Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- CARRASQUER, P.; TORNS, T. (2007): "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género". *Sociedad y Utopía*, nº 29.
- CROMPTON, R. y otras (2005): "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour". *Work Employment & Society*, vol. 19, nº 2.
- CROMPTON, R.; LYONETTE, C. (2006) "Work-life 'balance' in Europe". *Acta Sociologica*, vol. 49, nº 4.
- FAGAN, C.; URWIN, P.; MELLING, K. (coords.) (2006), *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries*, Luxembourg, European Commission-Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities - Unit G.1.
- G.P.I. (2005), *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- JUNTER-LOISEAU, A.; TOBLER, C. (1999), "Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours". Hufton, O; Kravaritou, Y. (1999), *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int.
- SARACENO, C. (2006), "Usi e abusi del termine conciliazione". *Economia&Lavoro*, vol. 40, nº 1.
- TOBÍO, C. (2005), *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*, Madrid, Instituto de la Mujer.

- TORNS, T. (2005): "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, vol.1.
- TORNS, T. (2008): "Tiempos de trabajo, tiempos de vida". *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, nº 10, pp. 253-274.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P.; ROMERO, A. (1995): *El perfil sociolaboral del paro femenino en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- TORNS, T.; BORRÀS, V.; CARRASQUER, P. (2004), "La conciliación de la vida laboral y familiar:¿un horizonte posible?". *Sociología del Trabajo*, nº 50.
- TORNS, T.; BORRÀS, V.; MORENO, S. (2007), "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo". *PAPERS*, nº 83.
- VILLOTA, P. de. (ed.) (2008), *Conciliación de la vida profesional y familiar: Políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*, Madrid, Síntesis.