



# Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

¿ÉXITO?

O

¿FRACASO?

F O R O D E D E B A T E

POR SARA MORENO COLOM.

Investigadora del Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT-UAB).  
Profesora del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona.



## RESUMEN

El artículo reflexiona acerca de las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar desarrolladas en el contexto español durante la última década. Para ello, se plantean cuatro objetivos: revisar los orígenes legislativos y políticos del concepto; dibujar el balance de las actuaciones en materia de conciliación desarrolladas; analizar las prácticas cotidianas y los imaginarios sociales que se encuentran en el trasfondo de dichas actuaciones; y, apuntar algunas ideas para revisar las actuales políticas de conciliación.

**Palabras clave:** conciliación, políticas de igualdad, políticas laborales, vida cotidiana.

## ABSTRACT

The paper discusses about reconciliation work, personal and family life policies developed in Spain during the last decade. To do it, this paper is organized in four sections: to review legislative and political origins of the concept; to draw the balance of reconciliation policies developed; to analyze the everyday practices and the social imaginary; to explain some ideas to check the current work-family reconciliation policies.

**Key words:** conciliation, equality policies, labor policies, ordinary life.

## INTRODUCCIÓN

El artículo reflexiona sobre las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desarrollados en el contexto español a lo largo de la última década. Dicha reflexión surge a raíz de distintas investigaciones realizadas durante los últimos años por el *Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)* del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Si bien estas investigaciones responden a diferentes objetivos, en todas se apuntan algunas conclusiones acerca de las políticas de conciliación. Unas conclusiones que sugieren la formulación del siguiente interrogante: ¿Es la conciliación un concepto exitoso y un objetivo político fracasado?

El objetivo principal del artículo será dar respuesta al interrogante planteado. Para ello, se proponen cuatro objetivos específicos: revisar los orígenes legislativos y políticos del concepto; dibujar el balance de las actuaciones en materia de conciliación que se han desarrollado en el contexto del Estado español durante los últimos años; analizar las prácticas cotidianas y los imaginarios sociales que rodean dichas actuaciones; y, finalmente, apuntar algunas ideas para repensar las políticas de conciliación.

### 1. ORÍGENES DEL CONCEPTO: EL ÉXITO

Los orígenes etimológicos del concepto conciliación se encuentran en la palabra latina *conciliatio* estando

su uso estrechamente vinculado al lenguaje legislativo. En cuanto el contenido semántico se refiere, el término conciliación hace referencia a la mediación, sin imposición, entre dos ámbitos contrarios (Junter-Loiseau-Tobler, 1999).

Estas raíces etimológicas y semánticas se mantienen hasta que a finales de los años 90 del siglo XX el término conciliación se introduce en el vocabulario específico de las políticas públicas de la Unión Europea (UE). En concreto, las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar surgen como resultado del Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo celebrado en Luxemburgo en el año 1997. Este consejo reconoce que los países miembros de la UE deben asumir una nueva estrategia en materia de empleo para promocionar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En concreto, se acuerda como objetivo alcanzar el 60% de actividad laboral femenina en 2010. Esta estrategia política toma el nombre de conciliación y se materializa en un conjunto de directivas orientadas a promover los permisos laborales y los servicios de atención a la vida diaria (Torns-Borras-Moreno, 2007).

En el caso del Estado español, el primer paso legislativo llega en noviembre de 1999 con la aprobación de la *Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* donde se incluyen algunas de las recomendaciones de dichas directivas.



Posteriormente, en marzo de 2007, se amplía el marco legal con la *Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*. Para el caso catalán, cabe mencionar también, la ley sobre *medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña* en vigor desde julio de 2006.

La existencia de este marco legal representa un avance para la igualdad de oportunidades en la mediada que ilumina un conjunto de problemáticas invisibles hasta el momento. A pesar de ello, su contenido concreto invita a promocionar la participación de las mujeres en el ámbito laboral sin garantizar la participación de los hombres en el ámbito doméstico. Con todo, el trasfondo de este escenario legislativo ha sido objeto de críticas al responder a la lógica productiva y mostrarse ciego al género.

Por un lado, se ha denunciado el planteamiento engañoso y equivocado de las políticas de conciliación en cuanto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se refiere. Principalmente, porque en el centro de la prioridad política se encuentra el incremento de la actividad laboral femenina y no la revisión de la división sexual del trabajo (Bettio, 1998; Junter-Loiseau-Tobler, 1999). Por otro lado, se subraya que el marco legal subestima el trabajo dedicado a la reproducción de la vida humana en la medida que no considera la diversidad de contenidos, significados y representaciones que lo caracteriza en comparación con el trabajo productivo (Torns, 2004; Stratigaki, 2004).

Otras críticas apuntan que las políticas de conciliación promovidas desde la UE recogen las preocupaciones demográficas y laborales de los países miembros y no la demanda explícita de la población ocupada. En este sentido, Maccines (2005) subraya la imperiosa necesidad de la UE de incrementar las tasas de natalidad ante los crecientes flujos migratorios. Y, al hilo de dicha argumentación, Saraceno (2006) recuerda que la conciliación se ha convertido en una palabra central de las políticas sociales europeas a partir de la cual interaccionan políticas laborales, demográficas y de igualdad de oportunidades.

## 2. BALANCE DE LAS ACTUACIONES: EL FRACASO

Cumplidos diez años de las primeras directivas europeas en materia de conciliación, la acumulación de experiencias en el contexto español permite apuntar un conjunto de ideas a modo de balance y validación de las sospechas iniciales.

En concreto, dicho balance se dibuja tomando como base empírica las siguientes investigaciones realizadas desde el QUIT: “El tiempo de trabajo en la negociación colectiva y sus efectos sociales” financiada por el *Ministerio de Ciencia y Tecnología* (SEC 2001-2543) durante el trienio

2002-2004, cuyo objetivo era analizar la gobernabilidad de la conciliación en la negociación colectiva; “Nuevas organizaciones del tiempo: el tiempo de trabajo” estudio encargado por el *Consell Econòmic i Social de Barcelona* acerca de las políticas laborales sobre el tiempo de trabajo en el escenario europeo en general y el español en concreto; “Les polítiques de temps: un debat obert” investigación que recoge un balance de las distintas políticas de tiempo desarrolladas en la Unión Europea durante los últimos veinte años. En este caso, el estudio se realizó por encargo de la *Regidoria dels Usos Socials del Temps* de l’Ajuntament de Barcelona. Los ejes centrales del balance ponen de manifiesto los siguientes aspectos:

Las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar se entienden como una cuestión “de y para” las mujeres.

La legislación básicamente regula permisos para dar respuesta a momentos puntuales del ciclo de vida –maternidad, accidentes, movilidad, etc.– y no tiene presente las necesidades cotidianas y personales de las personas empleadas.

En cuanto al trabajo de cuidados, se ofrecen más permisos, servicios y ayudas monetarias para la atención de los hijos e hijas que para la atención de los adultos dependientes. Por el contrario, las proyecciones demográficas apuntan el envejecimiento de la población por encima del crecimiento de la tasa de natalidad.

Se constata la importancia de las directivas europeas para la inclusión de la conciliación en la agenda de la negociación colectiva.

La conciliación no tiene un ámbito concreto dentro de la negociación colectiva y aparece parcelada y desdibujado en los distintos convenios.

La conciliación no se considera un tema prioritario en la negociación colectiva a diferencia, por ejemplo, del salario.

Existe una dificultad importante por definir el contenido de las medidas, en parte, debido a las distintas concepciones que manejan los agentes sociales.



Las escuelas de negocio han introducido y promovido el interés por la conciliación en el ámbito empresarial bajo el lema de las políticas *family friendly*.

En las empresas, las medidas de conciliación suelen gestionarse desde los departamentos de recursos humanos donde se subraya la dimensión individual del problema al tiempo que se persigue el incremento de la productividad y competitividad. En concreto, se piensa la conciliación como una estrategia para combatir el absentismo laboral, retener la mano de obra cualificada e individualizar las relaciones laborales.

Algunas actuaciones impulsadas, tanto desde las empresas como desde las instituciones públicas, polarizan la población empleada.

En definitiva, las actuaciones políticas impulsadas hasta el momento manejan un concepto de conciliación que antepone las necesidades del mercado de trabajo a las de la vida familiar y personal. En última instancia, se persigue la disponibilidad laboral de la población activa por encima de la atención de las responsabilidades domésticas y la satisfacción de las necesidades personales. Y, en el mejor de los casos, cuando se facilita la atención de las responsabilidades domésticas, no se considera la división sexual del trabajo que preside, actualmente, la organización de la vida cotidiana.

### 3. LEGISLACIÓN Y RESISTENCIAS CULTURALES

A la luz de este balance insatisfactorio desde la perspectiva de género, parece posible afirmar que la regulación legal es necesaria pero insuficiente. ¿Cuál es la razón de dicha insuficiencia? Las evidencias empíricas recogidas en distintos estudios sociológicos acerca de la relación tiempo y trabajo apuntan a las resistencias culturales de la población como respuesta (Torns-Carrasquer-Borràs, 2005; Moreno, 2007). Unas resistencias que condicionan las actitudes y los comportamientos de los hombres y las mujeres, a la vez que ponen de manifiesto una brecha que separa los discursos de las prácticas cotidianas.

En efecto, a pesar de que la igualdad de oportunidades constituye uno de los ejes centrales del ideario político del modelo social europeo, las evidencias empíricas muestran como la división sexual del trabajo sigue estructurando la vida cotidiana de la ciudadanía europea. Se trata de un fenómeno que se da con independencia de las diferencias políticas y culturales existentes entre los distintos países de la UE. Según los últimos datos disponibles a nivel europeo sobre uso del tiempo (Aliaga, 2006), las mujeres adultas

europeas siguen dedicando más tiempo que sus homólogos masculinos al trabajo doméstico. Mientras que, por el contrario, los hombres europeos siguen dedicando más tiempo al trabajo remunerado en comparación a sus homólogas femeninas. Según datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadística (2002-2003), la dedicación diaria al trabajo doméstico representa 4 horas 24 minutos para las mujeres españolas y 1 hora 30 minutos en el caso de los hombres.

Al lado de la división sexual del trabajo, estudios recientes (Parent-Thirion, 2007) recuerdan como se mantiene la desigual distribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres. En concreto, los datos relativos a la media europea apuntan que mientras la carga total de trabajo de los hombres empleados a tiempo completo suma 54 horas a la semana, la carga total de trabajo de las mujeres en esta misma situación supera las 65 horas semanales.

En esta tesitura, parece cuanto menos oportuno preguntarse por el origen de la brecha que separa los discursos de las prácticas cotidianas. La respuesta podría encontrarse en el mantenimiento de tres imaginarios que presiden la organización de las sociedades occidentales desde los orígenes de la industrialización: la centralidad de la jornada laboral en la organización de la vida cotidiana, la invisibilidad social y económica del trabajo doméstico y el modelo que atribuye al hombre la responsabilidad del sustento económico de la familia y a la mujer la responsabilidad del mantenimiento del hogar y el cuidado de las personas.

El peso simbólico de dichos imaginarios representa un obstáculo sociocultural para la igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres. En este sentido, la existencia de un discurso social sensible a la perspectiva de género es insuficiente para superar los obstáculos que sortean el camino hacia la igualdad.

### 4. CONCLUSIONES: USOS, ABUSOS Y HORIZONTES

Las principales conclusiones acerca del balance sobre las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar apuntan usos y abusos del concepto, así como luces y sombras alrededor de sus políticas. Ciertamente, la conciliación se presenta como un concepto sugerente y con mucho potencial heurístico, pues ilumina viejos problemas relacionados con las desigualdades de género en general y la invisibilidad del trabajo doméstico en particular. Pero el abuso político y social de dicho concepto parece restarle capacidad transformadora para la igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Este abuso conlleva una cierta institucionalización del concepto que a menudo se presenta como una finalidad



política ideológicamente neutra y no como un instrumento de intervención sujeto a intereses particulares. Con todo, a lo largo de los últimos años se ha venido anulando el debate entorno a los contenidos concretos que deben guiar las actuaciones hasta el punto que la mayoría de ellas aparecen “ciegas al género”. En palabras de Stratigaki (2004), se trata de un proceso de cooptación del concepto que ha supuesto la corrupción de su significado inicial a favor de la flexibilización del mercado de trabajo y en contra de la igualdad de oportunidades.

Por consiguiente, parece posible afirmar que se impone una concepción de la conciliación continuista respecto a la división sexual del trabajo, la invisibilidad del trabajo doméstico y la organización social del tiempo. Y, en úl-

tima instancia, se consiente socialmente la situación de doble presencia que caracteriza la vida cotidiana de las mujeres adultas al tiempo que se sigue tolerando la “unipresencia” masculina.

¿Cómo superar los abusos de un concepto útil? Seguramente es necesario subrayar los horizontes que deberían guiar el diseño y planificación de las políticas. Unos horizontes hacia el buen uso y que eviten el abuso. Por ello, es necesario que las medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal permitan: ampliar el sujeto de la conciliación más allá de las madres trabajadoras; promocionar la domesticidad masculina, regular la trayectoria laboral según el ciclo de vida y reducir la jornada laboral de forma sincrónica y cotidiana.

## BIBLIOGRAFÍA

- BETTIO, F. y otros: *Care in Europe*, Comisión Europea, 1998.
- CARRASCO, C. y otros: *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid, 2003, Instituto de la Mujer.
- CHINCHILLA, N.; POELMANS, S.: *Políticas familiarmente responsables*. Informe IFREI, Barcelona, IESE-Universidad Navarra, 2002.
- COMISIÓN EUROPEA: *Conciliation de la vie professionnelle et familiale et qualité des services de soins. Rapport sur les recherches existant dans l'Union Européenne*, Luxembourg, Commission Européenne, 1999.
- JUNTER, H.; LOISEAU, A.; TOBLER, C. “Reconciliation of domestic and care work with paid work”. A: HUFTON, O.; Kravaritou, Y., (eds). *Gender and the use of time*. La Haya: Kluwer Law Int, 1999.
- LEWIS, J. (ed.) *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate, 1998.
- MACINNES, J. “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, 2005, pp. 35-71.
- MARUANI, M.; ROGERAT, C.; TORNS, T. (eds.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona. 2000. Icaria.
- MORENO, S. “Conciliació: l'èxit d'un concepte, la insatisfacció d'unes polítiques”. *Revista Nous Horitzons*, 180, 2005, pp 21-26.
- PARENT-THIRION, A; FERNÁNDEZ, E; HURLEY, Y.J.; VERMEYLEN, G. *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.
- PRIETO, C (ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: HACer Editorial/Editorial complutense, 2007.
- SARACENO, C. “Usi e abusi del termine conciliazione”, *Economia & Lavoro*, 40, 2006, pp. 31-34.
- STRATIGAKI, M. “The cooptation of gender concepts in EU policies: the of work and family”. *Social politics*, 11(1), 2004, pp. 30-56.
- TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F. (coords.): *Temps i ciutat*, Barcelona, 2000, Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F.; BORRÀS, V.; MORENO, S.; RECIO, C. *Noves organitzacions del temps de treball. Balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona, 2006, CESB-Ajuntament de Barcelona.
- TORNS, T.; BORRÀS, V.; CARRASQUER, P. “La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?”, en *Sociología del Trabajo*, 50, 2004.
- TORNS, T. “Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar”, en *Trabajo*, 13, 2004, pp. 145-164.
- TORNS, T.; BORRÀS, V.; MORENO, S. “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”, *PAPERS*, 83, 2007, pp. 83-96.