

Cuestiones en torno al tiempo de trabajo: ¿la conciliación como solución?

Carolina Recio Cáceres

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Universitat Autònoma de Barcelona

Hablar de tiempo de trabajo implica indudablemente hablar de calidad del empleo y de calidad de vida. Las continuas reformas y cambios en los mercados laborales han generalizado un proceso de desregulación del tiempo de trabajo, que se ha concretado en mecanismos de alargamiento de las jornadas de trabajo, el trabajo por turnos, las jornadas atípicas (noches, fines de semana, etc.). Una desregulación que entre otras tiene consecuencias sobre la organización de vida de las personas, pues ya E.P. Thompson²² señalaba la centralidad de la jornada laboral para la vida de las personas, y cómo la organización empresarial capitalista premiaba la cultura del *presentismo* en el lugar de trabajo, olvidando otras esferas y ámbitos de trabajo igualmente necesarios para la reproducción de la vida humana. Por tanto, un *presentismo* y una centralidad del ámbito productivo que no tienen en cuenta los otros tiempos de vida; no tienen en cuenta los trabajos cotidianos no mercantiles pero necesarios para la reproducción de la vida misma. Las mujeres son las que se han hecho cargo tradicionalmente de esos trabajos no visibles, de los trabajos domésticos y familiares, a cambio de una peor situación laboral y una mayor carga de trabajo que la de sus compañeros.

Tras estas consideraciones emerge la persistencia de las desigualdades de género; el tiempo de trabajo es por tanto una cuestión que permite analizar las diferencias entre ausencias y presencias de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Ayuda a constatar la ausencia femenina del mercado del trabajo y la ausencia masculina del trabajo doméstico y familiar. La primera forma de ausencia tiene como recompensa la permanente precariedad laboral, la segunda no está penalizada socialmente, aunque ello

²² Ver: Thompson, E.P. (1979), *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad pre industrial*, Barcelona, Crítica.

implique que los masculinos se despreocupen del trabajo doméstico y familiar, un trabajo central para la generación de bienestar social. Una situación que en una sociedad como la española, que olvida interesadamente la esfera del cuidado, obliga a la mitad de la población a trabajar cuál funambulistas, tratando de hacer compatible su empleo con el trabajo doméstico y familiar.

A continuación se va a debatir sobre los tiempos de trabajo y las principales actuaciones realizadas para tratar de paliar las desigualdades generadas en torno a la distinta distribución de trabajos y tiempos de vida. Unas actuaciones que en su mayoría han sido pensadas como *políticas de conciliación de la vida laboral y familiar*; unas políticas insuficientes para atacar decididamente a la división sexual del trabajo y que a lo sumo han permitido mejorar el presentismo de ciertos grupos de mujeres en el mercado de trabajo.

La distribución cotidiana del tiempo

Los institutos estadísticos europeos han incorporado en los últimos años medidas capaces de captar la distribución cotidiana del tiempo de las personas. Unos sistemas que permiten poner luz sobre los mitos mencionados sobre el no trabajo femenino, haciendo evidente que las mujeres, tienen cotidianamente una mayor carga de trabajo que la de sus compañeros. Esto es, la suma del tiempo dedicado al trabajo doméstico y al trabajo mercantil es recurrentemente superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

En España contamos desde hace diez años con la Encuesta sobre el Empleo del Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadística, unos datos que aunque insuficientes permiten constatar la desigual distribución del tiempo cotidiano entre unos y otras. La segunda edición de la encuesta, 2009-2010, permitió observar un tímido avance en dicha relación. Entre 2002/2003 y 2009/2010 se percibe un incremento de 24 minutos de la dedicación de los hombres a los trabajos del hogar. Un incremento positivo

aunque débil, si tenemos en cuenta la diferencia que sigue existiendo en relación al tiempo que dedican las mujeres diariamente a la misma actividad. Unos datos que abren más interrogantes que certezas, en el sentido que podrían estar íntimamente relacionados con la crisis de la ocupación en España, y el hecho que esta crisis esté siendo especialmente virulenta en sectores masculinizados. En este sentido, cabría preguntarse si los hombres son más activos en los hogares al estar menos presentes en el mercado de trabajo.

A pesar de dicho avance, los datos siguen demostrando, que la distribución de los trabajos y los tiempos dedicados a su realización no están igualmente distribuidos. Las mujeres en España en 2010 trabajaban de media 6:01 horas/diarias (el resultado de sumar el tiempo diario dedicado al trabajo remunerado y al trabajo relacionado con el hogar familia), mientras los hombres trabajaban una media de 4:58 horas/diarias.

Cuadro 1. Distribución de las actividades en un día promedio, por sexo. España.

Actividades	2009-2010		2002-2003		Diferencia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	11:33	11:26	11:24	11:21	0:09	0:05
Trabajo remunerado	3:04	1:54	3:37	1:44	-0:33	0:10
Estudios	0:39	0:39	0:42	0:43	-0:03	-0:04
Hogar y familia	1:54	4:07	1:30	4:24	0:24	-0:17
Trabajo voluntario y reuniones	0:12	0:16	0:11	0:16	0:01	0:00
Vida social y diversión	1:04	1:01	1:32	1:27	-0:28	-0:26
Deportes y actividades al aire libre	0:52	0:37	0:56	0:39	-0:04	-0:02
Aficiones e informática	0:44	0:24	0:27	0:12	0:17	0:12
Medios de comunicación	2:43	2:30	2:25	2:08	0:18	0:22
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:14	1:06	1:15	1:05	-0:01	0:01

Fuente: INE-Encuesta de uso del tiempo

El contar con sistemas estadísticos es un paso adelante importante pero es necesario complementarlos con otros análisis que permitan ahondar en otras cuestiones que los números no permiten explicar. Los análisis cualitativos nos enseñan que hombres y mujeres viven y perciben sus tiempos de vida de forma distinta. Para muchas es *malestar* por la falta de tiempo que supone una carga de trabajo, por tener que estar

constantemente decidiendo a qué esfera dedican más tiempo, una elección que muy a menudo supone frenar una carrera profesional que algunas diseñaron en ascendente y que para muchas supone eternizar su situación precaria en el mercado de trabajo, y su presencia absoluta en el trabajo doméstico y familiar. Y, permiten conocer qué supone para muchas vivir en un régimen de doble presencia permanente, a caballo entre las rigideces de la jornada laboral y las rigideces del tiempo del cuidado.

Las políticas

En los últimos 20 años se han desarrollado políticas en materia de igualdad de oportunidades que tenían el objetivo de incidir en la desigual relación entre mujeres y hombres. Un punto de partida es sin duda la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada el año 1995 en Beijing, en la que se fijaron objetivos estratégicos para que los estados lucharan contra la desigualdad de la Mujer. La Unión Europea recuperó parte de los objetivos de Beijing y los introdujo en su propia estrategia de empleo. La Unión Europea lideró el proceso, y en la década de los años 90 las políticas de igualdad de oportunidades se introdujeron en la estrategia global de empleo. Se incluían en los planes estratégicos en materia económica y en materia de empleo. El deseo de sociedades más competitivas y productivas exigía unas determinadas acciones en materia de empleo y de igualdad de oportunidades. En la Cumbre de Luxemburgo de 1997 se fraguó la Estrategia Europea de Empleo, se marcaban unas líneas generales en materia de empleo que debían ser compartidas por todos los Estados Miembro. La Estrategia fijaba la agenda común, y posteriormente los países miembro debían transponerla en sus planes y políticas nacionales. Esa misma estrategia común incluyó la igualdad de oportunidades como uno de los pilares fundamentales. Desde ese momento, los acuerdos alcanzados sobre las políticas de igualdad de oportunidades ocuparon el primer plano de la estrategia europea de empleo, junto a otras tres prioridades: capacidad de inserción laboral, la capacidad de adaptación y el espíritu empresarial. La igualdad de género constituyó el cuarto pilar de la estrategia; pregonaba la necesidad de desarrollar políticas que debían

mejorar la empleabilidad de las mujeres (mejora de los mecanismos de inserción laboral) y atajar la segmentación laboral. El diagnóstico de la UE resaltaba la excesiva dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y familiar como el principal obstáculo para la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Es en ese marco que surgirán *las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral*. Se entendía que las políticas de conciliación debían desarrollar dos aspectos centrales: el sistema de permisos y excedencias y los sistemas de servicios de atención a la vida diaria, especialmente destinados al cuidado de la pequeña infancia. Unas políticas que deben entenderse bajo una lógica productivista, y por tanto que de entrada planteaban algunas dudas sobre su capacidad de incidencia en la igualdad entre hombres y mujeres.

En España, en el año 1999 se aprobó la ley *39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Ésta introdujo cambios legislativos en el ámbito laboral para facilitar que las personas trabajadoras pudieran participar en la vida familiar. Daba más tiempo para el cuidado de las personas dependientes, especialmente para la atención de hijos e hijas. La ley avanzaba en materia de la regulación de las reducciones de la jornada laboral por motivos familiares, y en la regulación de las excedencias. Unos años más tarde se aprobó la *Ley 3/2007 por la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La ley de igualdad establecía una serie de previsiones genéricas sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades en relación al trabajo y sus efectos en el conjunto de la legislación vigente en el ámbito laboral. En relación al trabajo asalariado son muy importantes las referencias a la negociación colectiva, como instrumento imprescindible para promover que la igualdad de oportunidades sea efectiva. También reconoce medidas en relación a la conciliación y entre las medidas más importantes fija en 14 días el permiso de paternidad. Éstas medidas también se han ampliado en el ámbito autonómico, donde se han extendido diferentes normativas relativas al tiempo de trabajo y a las medidas de conciliación. Estos marcos normativos ponen de relieve los pequeños avances que se dieron en materia de igualdad en la primera década de los 2000.

Las luces y muchas sombras de las actuaciones concretas

La conciliación ha sido la medida de igualdad más exitosa tanto en el ámbito concreto de las empresas como en la Administración Pública, pero como ya anunciáramos en el apartado anterior éstas han sido incapaces de atacar a la raíz del problema: la división sexual del trabajo²³.

En general se proponen actuaciones que inciden en una reordenación de la jornada de trabajo que permita seguir estando presente en el mercado de trabajo. Se trata de fomentar el presentismo entre aquel colectivo que parece estar más ausente, las mujeres. Es por eso que se fomentan medidas relacionadas con las reducciones y compactaciones de jornada y al establecimiento de criterios más amplios en el sistema de permisos y excedencias. Sin embargo, a menudo estas están muy pensadas para las situaciones de cuidado de los hijos e hijas, y se olvida otras situaciones que requieren una presencia cotidiana en los trabajos de cuidado de las personas, por ejemplo el cuidado de las personas ancianas. Un "olvido" para nada banal. Ya que el cuidado de los adultos dependientes será una realidad cada vez más presente en la vida de las personas presentes en el mercado laboral. Y dado el aún escaso desarrollo de un sistema público de servicios destinados al cuidado de las personas, exigirá la presencia cotidiana de las personas cuidadoras. Un elemento que Macinnes (2005)²⁴ situaba entre los 10 mitos sobre las políticas de conciliación. Y entre ellos el mito demográfico ya que por ejemplo no se han realizado los mismos esfuerzos en tratar de alargar de una forma más amable la vida laboral de

²³ Ver: Rubery, Jill; Figueiredo, H., Smith, J., Grimshaw, D. (2004). "The Ups and Downs of European Gender Equality Policy" en *Industrial Relations Journal*, nº 35 vol. 6, pp. 603-628.

²⁴ Macinnes, John . (2005), "Diez mitos sobre la conciliación laboral y familiar" en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 23 (1), pp. 35-71.

los masculinos, que en muchos casos se han acogido a suculentos planes de jubilación anticipado (Torns et al. 2006)²⁵.

Entre las medidas aquella que ha tenido más éxito es el tiempo parcial y menos la promoción de servicios personales de cuidado de la vida cotidiana. Las actuaciones se han circunscrito al área de las mujeres-madre ayudando a perpetuar la división sexual del trabajo. La continuidad del protagonismo femenino del tiempo parcial es uno de los rasgos que mejor explican las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Aunque, asimismo, deba constatarse que el tiempo parcial constituye la ausencia femenina del mercado laboral mejor considerada. Como se recordará, ésa ha sido la solución utilizada por la mayoría de mujeres madre europeas, desde el final de la Segunda Gran Guerra. Las mujeres madre escandinavas fueron las pioneras en reducir su jornada laboral, a fin de compatibilizar su empleo con el trabajo de cuidados (Torns y Recio 2012)²⁶. Opción que continuaron la mayoría de mujeres europeas, al ser madres y que, hoy en día, lideran las holandesas. En países como el español es menos frecuente, a pesar que un 25,5% de las mujeres con un hijo y el 40,7% de las que tienen 3 o más tienen un contrato a tiempo parcial. El menor peso del tiempo parcial femenino en países como España o Italia deben explicarse por la baja calidad de este tipo de contrato, que quizás obligue a algunas de ellas a preferir la inactividad. Es significativo, que en el caso de los hombres se produce un efecto contrario, cuanto más grande es el núcleo familiar, menos tiempo parcial realizan, dando por bueno el modelo clásico de hombre ganador del pan.

²⁵ Torns, Teresa et al. (2006), *Les politiques de temps: un debat obert*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona-NUST.

²⁶ Torns, Teresa y Recio, Carolina (2012), “Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación” en *Revista de Economía Crítica*, 14, pp. 178-202.

Cuadro 2. Empleo a tiempo parcial según el número de hijos, por sexo. Países UE. 2011.

	Sin hijos		1 Hijo		3 o más hijos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
UE 27	21,7	7,0	32,2	4,5	49,6	7,0
Bélgica	33,4	8,4	35,5	6,2	56,5	6,4
Dinamarca	27,4	10,8	24,0	5,3	38,3	:
Alemania	31,2	8,5	56,2	5,4	77,3	8,5
Irlanda	16,1	10,8	26,2	7,9	48,3	7,7
España	17,7	7,4	25,5	4,9	40,7	5,5
Francia	20,5	6,2	24,5	4,8	52,4	(5,3)
Italia	23,2	6,0	33,1	3,5	45,8	3,5
Holanda	55,7	16,5	80,7	13,4	92,0	14,4
Austria	30,1	7,5	60,0	5,7	68,6	(6,1)
Portugal	11,6	6,7	8,5	3,0	16,1	:
Finlandia	10,4	6,5	17,3	3,6	21,5	:
Suecia	26,1	8,5	31,8	8,3	49,6	8,0
Reino Unido	22,4	6,3	48,4	5,1	66,6	12,2

Fuente: Eurostat (*Eurostat NewsRelease- 37/2013, 7/03/2013*)

Asimismo, algunas evaluaciones ponen de relieve que éstas políticas tan sólo han sido traspuestas a determinados sectores y segmentos del mercado laboral, fragmentando si cabe aún más los distintos sectores de empleo (Macinnes; 2005; Torns et al.; 2006). Debe resaltarse por tanto los diferentes impactos que suelen tener estas medidas y estas prácticas entre distintos grupos sociales, también entre las mujeres. La posibilidad de acceder a ellas, y la forma de utilizarlas pueden escenificar una polarización del propio colectivo de mujeres. Cabe además recordar que este tipo de medidas sólo son percibidas en sectores y empresas en las que hay un volumen importante de mano de obra femenina, de lo contrario, ni siquiera se perciben como necesarias.

En este sentido, parece que sólo pueden “conciliar” las mujeres, empleadas en determinados sectores de actividad, mientras que para otras muchas, la

conciliación no es siquiera un escenario plausible. Así las medidas de conciliación suelen estar más expandidas en grandes empresas y sectores más cualificados, o en la Administración Pública que es el sector que más claramente reconoce y desarrolla este tipo de medidas. Por otro lado es preciso señalar que el tipo de organización del trabajo suele justificar la posibilidad de introducir medidas igualitarias, en este caso en el campo de la conciliación. Ejemplos paradigmáticos de ello podrían ser los empleos en el sector de la limpieza²⁷ y en el sector de la atención a las personas²⁸, dos sectores feminizados y precarios, y en los que es relativamente difícil encontrar medidas que promuevan medidas de conciliación entre sus trabajadoras. Sendos estudios realizados por investigadores del Centre d'Estudis Sociològics QUIT apuntan resultados en esta dirección. Las explicaciones atenderían a la organización del trabajo pensada para la satisfacción del usuario final (por ejemplo la limpieza se realiza cuando los locales están vacíos) y a las restricciones en los aumentos de los costes laborales, entre otras. Se trata asimismo de sectores en los que el tiempo parcial es la norma, pareciendo que la principal medida de conciliación es precisamente la utilización del tiempo parcial.

Por otro lado, el presentismo sigue siendo norma, y por tanto debe entenderse una fragilidad relativa de las políticas de conciliación, pues su utilización suele acarrear costes para la mejora del empleo en la propia empresa. En este sentido, estaríamos apuntando que para aquellas personas que sí pueden acogerse a medidas que facilitan su compatibilización entre tiempos de vida, éstas pueden funcionar como un freno de la carrera profesional. De ahí que una de las consecuencias de la conciliación sea el efecto "techo de cristal", esto es, mujeres que deban optar por escalar en la estructura jerárquica de las empresas o por dedicarse a la crianza y cuidado de los miembros dependientes de su hogar, pues las empresas no parecen dispuestas a cambiar sus estructuras, ni a

²⁷ Ver resultados proyecto *Walqing- Work and Life Quality in a New Growing Jobs* (www.walqing.eu), financiado por el 7º Programa de la UE, en especial los resultados para el estudio de caso español sobre el sector de la limpieza.

²⁸ Ver resultados del proyecto TRANSMODE- Transformación del modelo de Empleo en España, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, PN I+D+I 2008-2011 (Ref.CSO2008-01321).

promover políticas conciliadoras entre sus empleados, hombres y mujeres. Además, la dificultad que suele conllevar en este sentido la conciliación puede ser resuelta mediante el recurso de la externalización del trabajo doméstico, por parte de aquellas personas que pueden hacer frente ese gasto²⁹. Un recurso que suele generar bienestar para unos y malestar para otros y que aplaza el conflicto entre géneros dentro de los hogares.

Finalmente, se trata de políticas que sólo inciden en el mercado de trabajo, y no permiten otro tipo de actuación en uno de los núcleos centrales: el reparto del trabajo en los hogares. Es decir, no se piensa como una vía para repensar la organización de la vida cotidiana. En general, se trata de medidas que lejos de dar importancia y dotar de valor a los tiempos de vida no laborales sirven para hacer más fácil la presencia laboral de las personas, especialmente de las mujeres. El mundo laboral y el tiempo de trabajo mercantil sigue siendo el elemento central en la organización de los tiempos de vida, y se buscan vías para facilitar precisamente la presencia en el ámbito laboral. El mundo productivo sigue siendo el horizonte, puesto que son medidas que se piensan desde la necesidad de generar economías y empresas productivas y competitivas, sin entrar directamente a la necesidad de generar un modelo de organización social que ponga en el centro el bienestar de las personas.

Apuntes finales

El momento actual puede ser descrito en términos de desconcierto por motivos diversos. En primer lugar, parece evidente que el modelo tradicional de ocupación masculino está en declive, y que las generaciones más jóvenes se enfrentarán a unas condiciones de empleo que antes conformaban la norma femenina de empleo, es decir, tendrán empleos más precarios y volátiles. La duda es si esta crisis de ocupación masculina se traducirá en un cambio de roles y en los repartos del trabajo en los hogares. En segundo lugar, es un momento de desconcierto por la

²⁹ Ver, por ejemplo, los relatos de mujeres altamente cualificadas y trabajadoras de la industria informática que recoge el libro: Castillo, Juan José y Agulló, Itziar (2012), *Trabajo y vida en la sociedad de la información*, Madrid, Catarata.

presunta paralización de las políticas de igualdad y de conciliación. Una paralización que evidencia la fragilidad de las políticas emprendidas, unas políticas que respondían si se quiere a una cierta buena voluntad pero que su aplicación se dejó en el área de las recomendaciones, sin prever un sistema de obligaciones y penalizaciones estricto para asegurar el buen cumplimiento de la norma.

Este último apunte nos tiene que servir para seguir reclamando políticas que no sólo promuevan si no que obliguen, y por tanto que penalicen la no utilización de las medidas recogidas, y en este caso deben ampliarse aquellas medidas que incidan en una revisión del actual reparto del trabajo doméstico y familiar. En este sentido, una buena medida para empezar, podría ser la ampliación intransferible del permiso de paternidad, que debería ser una prioridad y no una eterna promesa (si bien cabe denunciar la clamorosa tolerancia social de las constantes prórrogas que está sufriendo la ampliación de dicho permiso en nuestro país). No podemos olvidar el papel que puede y debe jugar la negociación colectiva y la importancia que deben tener estas medidas en los convenios colectivos. En este sentido deben ampliarse en número y en calidad las cláusulas de igualdad que se integran en los convenios colectivos, pues son las normas legales que rigen las relaciones de trabajo y por tanto con rango de ley. Asimismo, una parte de la debilidad de los avances se debe al propio enfoque y filosofía que se esconde tras las políticas, unas políticas pensadas para mejorar la productividad y competitividad de las economías europeas, olvidando conscientemente medidas que incidan en las estructuras empresariales y que sean capaces de penalizar seriamente a aquellas organizaciones que no realicen actuaciones para tratar de hacer frente a la desigualdad entre hombres y mujeres. Se debe obligar a las empresas a que realicen y promuevan medidas de igualdad para sus trabajadores y que ello no suponga una amenaza para la permanencia y la mejora en el mismo.

Esta podría ser una forma de empezar a trabajar en un horizonte que implique la reorganización de los tiempos de vida, dónde el trabajo

productivo pierda el lugar central que tiene en la actualidad y la vida cotidiana sea puesta en el centro de la organización social.