

Las políticas de conciliación: políticas laborales *versus* políticas de tiempo

Vicent Borràs
Teresa Torns
Sara Moreno

Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia
Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball
08193 Bellaterra (Barcelona). Spain
Vicenc.Borràs@uab.cat
Teresa.Torns@uab.cat
Sara.Moreno@uab.cat

Resumen

El artículo pretende dar cuenta, en primer lugar, de las dificultades que acompañan a las políticas de conciliación vigentes en España. Unas dificultades que se ponen de manifiesto a través del análisis de los discursos que los principales actores sociales de la negociación colectiva (empresarios y sindicatos) plantean sobre el tema. En segundo lugar, el artículo explora la existencia de las denominadas *políticas de tiempo* como trasfondo a las posibles pistas explicativas de tales dificultades, al tiempo que las propone como alternativas a las actuales políticas de conciliación.

Palabras clave: conciliación, negociación colectiva, políticas de conciliación, políticas laborales, políticas de tiempo.

Abstract. *Reconciliation policies: working policies versus time policies*

The article tries to give account, in the first place, for the difficulties that accompany to the effective conciliation policies in Spain. These difficulties are shown through the analysis of the speeches that the main social actors of the collective bargaining (industrialists and unions) raise on the subject. Secondly, the article explores the time policies like the background to the possible explanatory tracks of such difficulties. To the time that proposes them like alternatives to the present conciliation policies.

Key words: conciliation, collective bargaining, conciliation policies, labour policies, time policies

Sumario

- | | |
|---|---|
| 1. Introducción | 4. Las políticas de tiempo como alternativa |
| 2. Los discursos sobre la conciliación | 5. Conclusiones |
| 3. Las políticas laborales que tienen en cuenta el tiempo | Bibliografía |

1. Introducción

Entender las razones por las que las políticas de conciliación han aparecido entre las políticas europeas de empleo y, en consecuencia, se ha hecho un hueco en la agenda de especialistas y políticos, no es una tarea sencilla. Y no lo es menos tratar de explicar las razones que han convertido la conciliación en un tema con un relativo impacto mediático. Todo apunta hacia el feliz hallazgo de una solución para el problema que el aumento del empleo femenino parece plantear, en principio. Pero, a poco que se profundice en la cuestión, pocos indicios parecen señalar que la conciliación, tal como viene planteada, sea la solución idónea. Las razones de esas sospechas deben rastrearse entre aquellas argumentaciones y aquellos análisis que muestran cómo el problema no es sólo el aumento del empleo femenino. O, tal como se muestra en este mismo monográfico, las sospechas continúan cuando se comprueba cómo el éxito de las políticas de conciliación depende de unos actores sociales que no parecen estar por la labor, a pesar de estar directamente involucrados.

Este artículo pretende dar cuenta, en primer lugar, de las dificultades que acompañan a las políticas de conciliación vigentes en España. Unas dificultades que se ponen de manifiesto, en nuestro caso, a través del análisis de los discursos que los principales actores sociales (empresarios y sindicatos) plantean sobre el tema. En segundo lugar, el artículo explora la existencia de las denominadas *políticas de tiempo* como trasfondo a las posibles pistas explicativas de tales dificultades, al tiempo que las propone como alternativas a las actuales políticas de conciliación.

2. Los discursos sobre la conciliación

En otros artículos de este monográfico¹ se plantea la cuestión de la gobernabilidad de la conciliación, en el escenario de la negociación colectiva, desde la perspectiva de los actores sociales. En este apartado, se realiza un breve análisis de los principales debates detectados en los discursos de esos mismos actores, a través del estudio llevado a cabo para conocer las presencias y ausencias de la conciliación en la negociación colectiva.

A manera de hipótesis de partida

Una de las hipótesis de partida de nuestro estudio ha tratado de poner en evidencia como, tras la conciliación, hay un complejo abanico de significados y atribuciones que, a menudo, supera las habituales discrepancias entre

1. En referencia a los artículos: «Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva», «Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal» y «Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal» de este mismo monográfico, que recoge las principales conclusiones de la investigación realizada por el QUIT y financiada por el Ministerio de Ciencia y Tecnología (SEC2001-2543) durante el trienio 2002-2004.

los distintos actores sociales. Siendo esa característica la que marca la diferencia en la negociación colectiva, al alejar la conciliación de otras cuestiones más tradicionalmente negociadas, como puedan ser el salario o las condiciones laborales.

Es decir, en algunos aspectos, el discurso de las personas entrevistadas sobre la conciliación parece responder más a cuestiones relacionadas con variables estructurales, como el género y la edad, que a la posición de los actores sociales que representan. Así, por ejemplo, en más de una ocasión, se detectan mayores semejanzas entre las representantes de las secretarías de la mujer de los dos sindicatos mayoritarios que entre los representantes de un mismo sindicato.

Esta hipótesis parece señalar dos posibles pistas explicativas. En primer lugar, el insuficiente grado de desarrollo teórico y práctico de la conciliación entre los actores sociales. En segundo lugar, su excesiva parcelación o derivación hacia cuestiones que se perciben como extralaborales o ajenas a la negociación colectiva. En relación con la primera pista, parece posible pensar que esta relativa ausencia del discurso se debe a la falta de debate interno sobre la conciliación. Una ausencia que provocaría una falta de formación y de preparación específica para abordar la cuestión, y que, en buena medida, puede responder a la reciente presencia de dicha cuestión en las agendas de la negociación colectiva, dado que la Ley española de conciliación se aprobó a finales del año 1999. Esa relativa novedad obliga, asimismo, a considerar otros obstáculos como, por ejemplo, la existencia de distintos puntos de vista y criterios de prioridad en la negociación colectiva, según las pautas habituales de los actores sociales. Un argumento que puede ligar con la idea de que la conciliación es un problema extralaboral, tal y como apunta el discurso de los empresarios. En especial el de aquéllos que ven la conciliación como algo ajeno a la negociación colectiva y propio de una gestión individualizada de los recursos humanos.

En la medida que esto es así, cabe pensar en una dificultad interna de las organizaciones empresariales y sindicales que impide o obstaculiza los acuerdos para fijar una posición común respecto a la conciliación. Una dificultad que, en última instancia, puede suponer negociar sin otros referentes que el propio discurso individual de quienes negocian, fundamentado, en gran parte, en su propia experiencia personal. En este sentido, resulta ejemplificador el discurso de algunas de las personas entrevistadas que aluden a la falta de cultura sindical o a la necesidad de relieve generacional en las mesas negociadoras y que añaden la insensibilidad empresarial a esos factores como claves aclaratorias de las dificultades para introducir medidas favorecedoras de la conciliación en la negociación colectiva.

Por otro lado, se observa que cuando la conciliación se negocia, esa presencia no responde ni a un ámbito concreto ni tiene una forma definida. Así, la conciliación aparece tanto ligada al ámbito de la igualdad de oportunidades, como en el ámbito social o relacionada con el tiempo de trabajo. Y su concreción se especifica bajo la forma de permiso de maternidad, mediante ayudas a discapacitados o en la regulación de vacaciones. Ejemplos todos ellos que indican la parcelación excesiva y la falta de concreción que presenta la con-

ciliación en la negociación colectiva, cuando se da, y la falta de coherencia a la hora de fijar su contenido.

Sin embargo, los posibles acuerdos o posiciones comunes, entre los distintos sindicatos y entre las diversas empresas estudiadas, no se reproduce sistemáticamente en todas las cuestiones que conciernen a la conciliación. Es decir, se muestra una mayor sensibilidad por determinados aspectos de la conciliación entre las mujeres, independientemente de que éstas sean sindicalistas o empresarias, que entre sus compañeros hombres, aunque cabe señalar que ningún caso supera la tradicional división de intereses entre sindicatos y organizaciones empresariales, por lo que el argumento central de este apartado es que la pluralidad de atribuciones de la conciliación no desdibuja la mesa de negociación, pero sí condiciona su articulación en el conjunto de la negociación colectiva.

Los debates en torno a la conciliación

El análisis de los datos, obtenidos mediante entrevistas a los agentes sociales, subraya cuatro núcleos de debate relacionados con la gobernabilidad de la conciliación en la negociación colectiva: la necesidad de contextualización, la dimensión del problema, el alcance de la legislación sobre la negociación colectiva y las buenas prácticas al uso. A continuación, se exponen los elementos centrales de dichos debates, que se presentan por separado a efectos analíticos, a pesar de ser conscientes de la interrelación existente entre los mismos.

En relación con la necesidad de contextualizar, si bien distintas voces ponen de manifiesto que el contexto social actual dificulta la articulación de la conciliación en la negociación colectiva, no todas aluden a las mismas razones explicativas de dicha dificultad. En los extremos opuestos del abanico de razones, se encuentra la difícil coyuntura socioeconómica que reclama, por una parte, una mayor competitividad para las empresas. Y, por otra, una mayor atención al aumento de las desigualdades de género en el mercado laboral. El punto intermedio del abanico lo constituyen la precariedad e inestabilidad del mercado laboral, unos aspectos que convierten el salario y la preservación de los lugares de trabajo en las prioridades de la negociación colectiva.

El segundo elemento de debate, presente en los discursos analizados, se da con la definición del concepto *conciliación*, que, en buena medida, depende de los orígenes que se le atribuyen. En este sentido, cabe distinguir tres perspectivas en función de si se entiende la conciliación como una problemática social, individual o laboral. La dimensión social de la conciliación supone reconocer las transformaciones sociales de las últimas décadas (envejecimiento de la población, aumento de la actividad laboral femenina, terciarización de la economía) como detonantes de un problema que tiene su principal raíz en la organización social del trabajo. Desde esta perspectiva, se argumenta que la solución a los problemas vinculados a la conciliación concierne a toda la sociedad en general. Y, en el escenario concreto de la negociación colectiva, se considera que la conciliación: «no debe reducirse a un acuerdo, la conciliación se ve a lo

largo del convenio, debes leerle las 70 páginas y verás si realmente la permite o no» (E6)².

Al contrario, la dimensión individual de la conciliación enfatiza el carácter personal del problema y, por lo tanto, de la solución. Una solución que, fundamentalmente, se basa en la mejora individualizada de la gestión del tiempo, como si de un problema personal se tratara.

El tercer elemento del debate atribuye a la conciliación una dimensión estrictamente laboral. Por una parte, se la considera como una cuestión más a negociar en los convenios colectivos y, por otra, se la asimila a los elementos tradicionalmente presentes en la negociación, a saber, jornada laboral y salario. Algunas evidencias de ello se encuentran en la vindicación, en aras a conseguir la conciliación, de la regulación de la actividad laboral durante los fines de semana y las vacaciones; la mejora de la movilidad de las personas trabajadoras, o la necesidad de guarderías (en los centros de trabajo) que permitan el ahorro de permisos laborales y faciliten trabajar más para ganar más dinero. Desde esta perspectiva, la conciliación se sitúa en distintos ámbitos de negociación y se la convierte en un elemento más del conflicto laboral, sin verla como un conflicto entre el ámbito laboral y el ámbito familiar, ya que se considera que este último conflicto (así contemplado) no es susceptible de regulación dentro de la negociación colectiva, dada su dimensión individual y personal.

Estos tres núcleos definen, además, en buena medida, el alcance atribuido a la legislación existente sobre la conciliación y el papel que debe desempeñar la negociación colectiva. La contextualización atribuida a la perspectiva social coincide con las voces que reivindican el reconocimiento histórico del conjunto de demandas por parte de los sindicatos. Y con aquellas medidas que una minoría de empresas ha ido orientando, según su conveniencia y criterio, a la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal, sin esperar la existencia de las directivas europeas. Desde este punto de vista, la legislación y los convenios colectivos son percibidos como instrumentos limitados que necesitan del compromiso de la sociedad en general. Tales visiones apuntan, además, hacia la pluralidad de lecturas a que da pie la ley vigente, con lo que aumenta el riesgo de perversión de la misma. Y, asimismo, a pesar de la crítica a los límites legales, esas visiones reconocen el efecto difusor de la negociación colectiva que ha permitido dar a conocer el problema e incentivar el debate social sobre la conciliación. Aunque, cabe añadir, esas mismas visiones no obvian la reclamación de la necesidad de establecer otras vías de actuación que contemplen, entre otros aspectos, el reconocimiento de nuevos derechos y deberes de ciudadanía.

De manera contraria, la perspectiva individual de la conciliación reduce su solución al ámbito estrictamente personal o a la gestión individualizada de los recursos humanos, por parte empresarial. Se considera, de este modo, que la

2. Ver las entrevistas referenciadas en el artículo de Carrasquer, Massó y Martín de este monográfico.

negociación colectiva es un instrumento demasiado rígido para una cuestión que requiere soluciones sólo posibles a través de una gestión individualizada.

La perspectiva laboral se sitúa a caballo entre la perspectiva social y la individual. Por un lado, se defiende la estrategia legal y se considera la negociación colectiva como la vía a seguir. Estrategia que se justifica ante la necesidad de introducir la ley en el convenio para poder cambiarla. Además, esta estrategia hace notar la importancia de dar a conocer la ley entre las personas trabajadoras, puesto que se constata que su desconocimiento facilita el incumplimiento por parte de la empresa. Por otro lado, también se alude a la dificultad de negociar problemas individuales y a los límites legales que presenta la regulación de los espacios personales.

Estos planteamientos introducen dos aspectos directamente relacionados con la eficacia de la negociación colectiva. En primer lugar, se plantea que la conciliación puede ayudar a transformar la negociación colectiva en un instrumento más acorde con la realidad actual. En segundo lugar, se apuntan algunos factores explicativos de las diferencias que existen en el grado de desarrollo de las medidas que favorecen la conciliación en los convenios colectivos. En concreto, el tamaño de la empresa, el ámbito del convenio o la tradición negociadora del sector³. Además, aparece, de manera recurrente, la idea según la cual: «se generan necesidades diferentes según el tipo de trabajo» (E3), un argumento que trata de justificar las dificultades de regulación de las necesidades de las personas que trabajan en la producción industrial de mercancías, y que suele caracterizarse por la existencia de jornadas laborales con numerosos turnos de trabajo y/o con una mano obra fuertemente feminizada.

Esa última característica es el argumento protagonista a la hora de justificar las diferencias entre sectores y categorías laborales. Lejos de los análisis que incluyen la perspectiva de género en sus planteamientos, se suele aducir, por lo general, que la baja presencia de las mujeres en los sindicatos, en general, y en las mesas de negociación, en particular, es un obstáculo para lograr la permeabilidad de la conciliación en los convenios colectivos. Una baja presencia que se suele explicar por cuestiones relativas a la asunción femenina de las responsabilidades familiares, como también por la propia situación laboral de las mujeres: mayor precariedad, economía sumergida, etc.

Pero, más allá de esta ausencia femenina, el discurso desde y sobre las mujeres cambia, asimismo, en función del sector y la categoría laboral considerados. En primer lugar, hay puntos de vista que apuntan a una cierta masculinización del discurso de las representantes y/o negociadoras de los sectores más sindicalizados. Es decir, entre esas mujeres, parece existir una mayor aproximación al discurso sindical tradicional en la negociación que prioriza, habitualmente, el salario y las condiciones de trabajo. En segundo lugar, se apunta a una polarización de las trabajadoras en sentido contrario a la jerarquía

3. Factores que dibujan los convenios estatales de las grandes empresas de química como los más avanzados.

laboral: las demandas de las mujeres ocupadas en categorías laborales bajas tienen más fuerza porque son más y tienen menos a perder. Por el contrario, las mujeres ocupadas en categorías laborales altas son pocas y además tienen mayores expectativas de promoción, y, en consecuencia, mucho más que perder, aunque tales afirmaciones deban matizarse ante el caso de algunas mujeres de categoría laboral baja con una fuerte interiorización de las pautas socioculturales del modelo *male breadwinner*. En esos casos, tales pautas pueden actuar como freno a la formulación de demandas «conciliadoras», lo que explicaría afirmaciones tales como: «nosotras nos curramos la maternidad, ahora no vamos a dejarla perder» (E5).

Finalmente, en relación con la existencia o el conocimiento de buenas prácticas, se observa que sindicatos, organizaciones empresariales y las propias empresas coinciden en percibir las como un instrumento que permite ir más allá de la ley, si bien existen discrepancias entre usos y aplicaciones de las mismas. En este punto, las distintas definiciones de buenas prácticas, recogidas en las entrevistas, evidencian el abanico de significados y atribuciones que persisten detrás de la conciliación:

Una buena práctica sería una práctica que respondiera a los problemas que hay en una empresa y ésta es capaz de integrar la experiencia y la percepción de las mujeres trabajadoras para solucionar este problema. (E7)

Buenas prácticas son todas aquéllas que permiten mejorar la condición de la mujer, los jóvenes y los discapacitados, y que entienden que estos colectivos forman parte de la sociedad. (E6)

Las buenas prácticas son premios a las empresas. (E5)

En definitiva, nos hallamos ante una panoplia de significados y atribuciones que dificultan la definición de los escenarios y las políticas de conciliación, siendo una buena prueba de ello las distintas definiciones que de ese concepto se manejan en los discursos sobre la misma: la conciliación como oportunidad para mejorar la calidad de vida y reorganizar la organización del trabajo; la conciliación como amenaza para las empresas; la conciliación como una cuestión relativa a la regulación del trabajo de los fines de semana y las vacaciones; la conciliación como un instrumento para fidelizar a los cuadros medios y altos, e, incluso, la conciliación como algo relacionado con cuestiones extralaborales, como, por ejemplo, los derechos de los consumidores en conflicto más o menos abierto con los horarios comerciales, y la conciliación en términos de movilidad y transportes públicos a las empresas. Pero, por encima de todo, como una cuestión que afecta, sino exclusiva sí prioritariamente, a las mujeres.

3. Las políticas laborables que tienen en cuenta el tiempo

Como ya ha sido comentado, las políticas referidas a la conciliación han introducido en la agenda sociolaboral una vieja problemática que va ligada, nece-

sariamente, a la relación entre trabajo y tiempo, a pesar de que esa relación no siempre sea puesta de manifiesto o que los actores sociales implicados sean conscientes de ella, tal como se ha descrito en apartados anteriores.

Lo cierto es que las distintas iniciativas, así como los diferentes estudios que han tratado la relación entre el tiempo y el trabajo, lo han abordado desde distintos puntos de vista, desde perspectivas y posicionamientos teóricos opuestos o diferentes, en el mejor de los casos. Sin ánimo de exhaustividad, puede decirse que las políticas y los análisis sobre la relación entre tiempo y trabajo cuentan, por un lado, con las diferentes iniciativas que, desde el mundo laboral, se han llevado a cabo bajo la idea de flexibilización de los procesos productivos. Iniciativas que han tenido en el tiempo, entendido éste como horario laboral, uno de los elementos fundamentales y eje de negociación constante, y que, por lo general, consideran el trabajo como sinónimo de empleo u ocupación y ven al tiempo de trabajo como el único visible y alrededor del cual hay que organizar y programar el resto de trabajos y tiempos. Esta visión es la que predomina en los actores sociales, ya sean sindicatos o empresarios, y, por supuesto, en la negociación colectiva.

De otro lado, se encuentran las diversas propuestas que nacen y toman como referente el anteproyecto de la ley italiana «Las mujeres cambian los tiempos», impulsada en 1990 por las mujeres del PCI (Cordoni, 1993) y que se adscriben a un enfoque, sensible a la perspectiva de género, que promueve como horizonte el tiempo de vida y no sólo la jornada laboral.

En una especie de término medio, aparecen las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, impulsadas desde la UE. Estas últimas propuestas, a pesar de estar presididas por una lógica productivista, ponen un mayor acento en las necesidades de las personas en la vida doméstica y familiar. Se trata de una visión que apunta, de algún modo, hacia una idea del tiempo que va más allá del horario. Si bien deba tenerse en cuenta, como señala Maccines (2004), que la UE promueve las políticas de conciliación a caballo entre las preocupaciones demográficas y las políticas de empleo, y no como fruto de una demanda social explícita por parte de las personas ocupadas. Buena prueba de ello es cómo se ha llevado esta temática en las negociaciones colectivas y la disparidad de concepciones que se tiene de la conciliación en los propios sindicatos, tal y como se ha señalado anteriormente.

Haciendo un breve repaso de las políticas laborales centradas en el tiempo de trabajo, puede observarse cómo las modalidades de contratación a tiempo parcial podrían representar, de hecho, una posible fórmula de política de tiempo. Una fórmula que promueve, en principio, la disminución del tiempo dedicado al ámbito productivo para facilitar una mayor presencia en el ámbito doméstico-familiar. Nacida con anterioridad a las políticas de conciliación, especialmente en los países escandinavos, para favorecer el empleo de las madres, en estas últimas décadas, el tiempo parcial se impone para facilitar las exigencias de flexibilidad del mundo productivo y de las exigencias de los empleadores. En realidad, se ha convertido en una modalidad de empleo fundamentalmente femenino y, en el caso español, se trata de empleos mucho

más precarios y con peores posibilidades de desarrollo laboral para las mujeres, de ahí que las españolas, a diferencia de las europeas, no los acepten voluntariamente (Torns, 2004). En esta situación, el trabajo a tiempo parcial, imaginado como solución ideal para el trabajo de las mujeres casadas, queda lejos de la «voluntaria» reducción de la jornada por motivos familiares. Una solución que, en estos últimos tiempos, parecen haber adoptado las holandesas. Y demasiado cerca de horarios irregulares, nocturnos y de fines de semana, usuales en el sector servicios y realizados masivamente por mujeres españolas y, en los peores casos, por mujeres inmigradas, por lo que puede decirse que, aun en el mejor de los casos, los empleos a tiempo parcial no dejan de ser un parche que mantiene la vigencia del modelo *male breadwinner*, ya que sólo una minoría de hombres, al menos en el sur de Europa, utilizan esta modalidad contractual.

El tiempo parcial resulta, así, la mejor manera de mantener la división sexual del trabajo a la hora de realizar el reparto de la carga total laboral. De ahí nace la argumentación que sustenta la corrección política de la conciliación, puesto que, si son las mujeres las que más utilizan este tipo de empleos, parece lógico y correcto que ellas sean las únicas que tienen que conciliar, con lo que se cierra así el círculo que convierte la conciliación en una cuestión que afecta exclusivamente a las mujeres.

En España, las políticas de conciliación que se han llevado a cabo han quedado reducidas, en el mejor de los casos, a permisos de maternidad y a reducciones de jornada laboral, puesto que los servicios de atención a la vida diaria (SAD) son apenas existentes. En su mayoría, esos permisos y reducciones están vinculados a la crianza de hijas e hijos y se han mostrado claramente insuficientes. En líneas generales, han mantenido el núcleo duro del patriarcado y de la división sexual del trabajo, pues es casi anecdótico el número de hombres que se acogen a estas políticas, y aquéllos que lo hacen, según las posibilidades de la actual Ley de conciliación española 39/1999 (noviembre 1999), necesitan de la renuncia de la madre, que debe ser activa laboralmente para cederles el permiso. En ningún momento, estas políticas de conciliación han tenido en cuenta las dificultades socioculturales que se encuentran en el trasfondo de dichas políticas y obstaculizan, por tanto, su desarrollo (Torns, Borrás, Carrasquer, 2003).

Como se apunta en uno de los informes europeos sobre conciliación (Betio y otros, 1998), se reclama, para hacerla efectiva, la necesidad de mejorar el equilibrio entre los permisos laborales y los servicios, básicamente los de atención a la vida diaria (SAD), recordando que los dos aspectos son considerados como instrumentos fundamentales para el desarrollo de las políticas de conciliación en la UE. Con el fin de atender la mejora de esos servicios, se señala la necesidad de mejorar la profesionalización de los servicios sociales y personales existentes (área sociosanitaria y servicios de atención a la vida diaria (SAD)), un objetivo que requiere mejoras en la contratación y en las condiciones laborales y un aumento de su reconocimiento y de su formación. Además, estos servicios deberán de ser entendidos como derechos de ciuda-

danía de carácter universal e individual, ya que, de otro modo, puede confundirse el sujeto de derechos que ha de ser el individuo y no la familia, con lo que se reproduciría, de nuevo, el desigual reparto de la carga total de trabajo en el entorno doméstico-familiar. Peligro especialmente importante en nuestro país, que tiene una fuerte tradición familista y donde no se han visto como necesarios estos servicios ni se reclaman estas políticas como debieran, puesto que no se da esta demanda de servicios ni siquiera aparece en los discursos de sindicatos y empresarios, tal y como ya se ha evidenciado.

Con el fin de evitar los inconvenientes mencionados, desde aquí consideramos que este tipo de políticas laborales, adscritas con mayor o menor fortuna a la idea de la conciliación, deberían tener o estar vinculadas con los siguientes aspectos:

— El planteamiento de políticas laborales que pusieran más el acento en las necesidades de los individuos en el transcurso del ciclo de vida y no tanto en la flexibilidad del proceso productivo y la lógica del beneficio empresarial. Se trataría de facilitar los permisos y las reducciones horarias laborales a los puntos álgidos del ciclo de vida, cuando mayores fueran las cargas familiares (cuidado de criaturas, adolescentes, personas enfermas, ancianas y otros tipos de dependencia), así como ligar tales permisos a otro tipo de necesidades personales (estudios, formación diversa, trabajos cívico-comunitarios, etc.).

Aquí cabe señalar las propuestas realizadas en el Reino Unido, conocidas como *work and life balance*, aunque en realidad van más dirigidas, como ya se ha hecho notar, a solucionar la baja fecundidad que a facilitar la conciliación (Macinnes, 2004).

— Para el caso español, se requiere, de manera urgente, la modificación de la Ley de conciliación, para, entre otras mejoras, incorporar el permiso de paternidad. Un permiso que debe ser independiente del de la madre y pensarse desde la exigencia de los derechos de la criatura. Una prioridad que debe atenderse y respetarse, tal como sucede en algunos países nórdicos (Suecia y Noruega). Mientras esas modificaciones no llegan, deben ampliarse a todas las personas trabajadoras los permisos laborales ya vigentes en algunas comunidades y ámbitos de la Administración pública. Tales permisos permiten la reducción de jornadas sin recorte salarial, aunque deben mejorarse, pues no siempre se tienen en cuenta los costes o el personal de sustitución que acarrear. Y deben controlarse, de algún modo, para que no faciliten el pluriempleo de algunos hombres para quienes el tiempo y los trabajos de cuidado no resultan significativos.

— En términos generales, y con el fin de alcanzar unas políticas laborales que tengan en cuenta el tiempo de trabajo, este escrito se hace eco de las propuestas que surgen desde la perspectiva de género. En concreto, de aquéllas que reivindican como solución más efectiva la reducción sincrónica y cotidiana de la jornada laboral. Esa reducción debe ir orientada a toda la población trabajadora no dependiente y debe estar en función del distinto peso que las cargas familiares mantienen a lo largo del ciclo de vida de las personas.

4. Las políticas de tiempo como alternativa

Las políticas de tiempo tienen como finalidad última promocionar el cambio de la organización temporal vigente en las sociedades del bienestar. Están pensadas como una herramienta para repensar ese bienestar y lo hacen situando la ciudad y la vida cotidiana como el escenario ideal para desarrollar dichas políticas. Tratan de gestionar las demandas y necesidades de la ciudadanía teniendo en cuenta la importancia de una dimensión temporal que no sólo reduce el tiempo de trabajo a la jornada laboral y que, como consecuencia, tiene como horizonte el tiempo de vida y el bienestar cotidiano, bajo la perspectiva de género.

Belloni y Bimbi (1997) hacen un resumen de las propuestas teóricas que han dado soporte a las actuaciones prácticas conocidas bajo el lema «tiempo y ciudad» en más de ochenta ciudades italianas. Estas propuestas no se plantean sólo como un problema de horarios laborales, escolares, comerciales, de ocio, etc.⁴, ni son vistas como un problema que atañe únicamente a las familias y es de carácter privado. Se plantean como una posibilidad de desarrollar herramientas e instrumentos (planes reguladores del tiempo de la ciudad, oficinas del tiempo, bancos de tiempo, etc.) que faciliten un mejor bienestar a los ciudadanos y sobre todo a las ciudadanas que soportan una mayor carga total de trabajo.

Cabe señalar que las políticas de tiempo tratan de recordar que no deben afrontarse exclusivamente como un tema de horarios. Aun a pesar de ser conscientes de que esos horarios, en la actualidad, se han convertido en especialmente problemáticos, dada la creciente desregulación horaria laboral, y que esa desregulación es sufrida principalmente por las mujeres (Carrasco y otros, 2003), ya que la figura ausente de un padre cabeza de familia, que no puede estar con sus hijos por exigencias laborales, nunca ha representado un problema e incluso ha disfrutado de un amplio consenso social. Las políticas de tiempo recuerdan que el principal problema no es, ni va a ser, el cuidado de hijas e hijos, sino la atención y el cuidado del cada vez más numeroso grupo de personas mayores dependientes.

Este tipo de políticas va en la línea de reorganizar los horarios de la ciudad a través de la creación de oficinas de tiempo, así como de planes reguladores de horarios de la ciudad, para favorecer diagnósticos y consensos entre los diferentes actores sociales implicados. En primer lugar, tales políticas de ámbito y gestión municipal tratan de reorganizar territorialmente, y en términos horarios, los servicios municipales aproximándolos a la ciudadanía. La creación de bancos de tiempo⁵ es una de las experiencias más cercanas a esas políticas que

4. En esta línea, se encuentra el informe realizado por Cardús (2002), que señala la necesidad de poner los horarios escolares en el centro de la conciliación de la vida laboral y familiar.
5. Un banco de tiempo es un centro de intercambio donde un determinado colectivo de personas opera al margen de los mecanismos del mercado formalizado, con el fin de intercambiar algo tan simple pero tan complejo a la vez como es el tiempo. Las ideas y los argumentos que sustentan los bancos de tiempo a los que aquí se hace referencia proceden de Italia y son fruto de las reflexiones, los debates y la acción de las mujeres de la izquierda italiana (Torns, 2001b).

están desarrollándose ya en algunas ciudades españolas, entre las que se encuentran Barcelona y Alicante como dos de las pioneras. Tras las evaluaciones efectuadas en Barcelona, donde esa política municipal cuenta ya con siete años de experiencia, las alegrías no son abundantes, si bien mantienen la posibilidad de convertirse en experiencias interesantes de pedagogía cívica para promover la participación y la solidaridad ciudadanas (Amorevole, 1998; Torns, 2001b)⁶, o, si se prefiere, convertirse en instancias colectivas que contribuyan a la recuperación de lo que de comunitario se ha perdido en las grandes urbes, evitando los inconvenientes que la comunidad plantea, en particular, las rigideces del control social que tanto perjudica también a las mujeres en las pequeñas comunidades.

5. Conclusiones

Es esta dirección, a nuestro entender, la que debe seguirse en las futuras propuestas y políticas de tiempo que se realicen. En realidad, tales políticas públicas no sólo resultan ya imprescindibles, sino que su planteamiento y realización van a servir, además, como soporte e impulso de otra necesidad sentida: la revisión del actual contrato social entre géneros como eje de los éxitos para alcanzar una mayor equidad social y política y un mayor bienestar, tal como señalan algunas científicas sociales, en estos últimos años. En la actualidad, cabe recordar que ese contrato tiene como espacio fundamental la familia y ésta no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto. En su lugar, por el contrario, tenemos que el conflicto derivado de la división sexual del trabajo es ocultado, negado y, cuanto sale a la luz, tiende a ser visto como un asunto privado, o, en la mayoría de los casos, parece como una cuestión exclusivamente femenina. De ahí nace, tal como ya hemos comentado, la idea de que la conciliación sea vista como un problema de mujeres y, por tanto, las soluciones pasen sólo por ellas mismas, como se ha visto en algunos de los discursos de los actores sociales que hemos analizado, ya que sólo de este modo se va a poder mantener el orden social establecido. La conciliación es, en este sentido, y tal como ya se ha venido repitiendo, una solución políticamente correcta.

Por ello hay que insistir en que 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. Se trata de aumentar los servicios de atención a la dependencia, de promover y ampliar los permisos laborales, pero también de plantear un cambio de las pautas socioculturales que amparan la actual relación entre trabajo y tiempo. Una relación convertida en el binomio tiempo-dinero, que es la que preside la actual sociedad de bienestar y que traslada la lógica del beneficio empresarial, que cuantifica el tiempo en horas y las horas que se traducen en dinero, al resto de ámbitos de la vida coti-

6. Algunos de estos casos han sido reseñados en estudios sobre la relación entre el tiempo y la ciudad: Belloni y Bimbi (1997), Boulin (1997) o Torns y Miguélez (2000).

diana, y que tiene en el trabajo, entendido como ocupación, el centro de todas las miradas, valores y prestigios. Somos conscientes de que tales propuestas sobrepasan el ámbito de la negociación colectiva. Sin embargo, hoy por hoy, ése es el mejor ámbito donde plasmar las cuestiones que afectan directamente a la regulación de la jornada laboral en la línea, ya mencionada, de lograr una reducción de esa jornada en clave sincrónica y cotidiana.

Estos cambios no van a ser sencillos, porque la redistribución de la riqueza material que los puede hacer viables está lejos de alcanzarse. Sin embargo, y aun a pesar de lo difícil que resulta cambiar las mentalidades, los esfuerzos también debieran encaminarse hacia la modificación o revisión de las pautas y los valores sociales vigentes. Unas pautas y unos valores que deben cambiarse, porque incluso están presentes entre aquellos sujetos y colectivos que, pretendidamente, promueven la alteridad, tal como muestran los discursos de los sindicatos. Para comenzar por algo cercano y cotidiano, debiera afrontarse la revalorización del trabajo y el tiempo que proporcionan un mayor bienestar cotidiano, sin necesariamente estar ligado al mercado laboral, y, en este caso, se debe recordar que el inconveniente no proviene sólo de la lógica de la actual organización socioproductiva y de la lógica empresarial, que impone una organización social del tiempo cotidiano como esclavo de la jornada laboral. Las dificultades empiezan cuando aquéllos que negocian y aceptan esa jornada laboral no recuerdan que otro trabajo (el doméstico-familiar) y otro tiempo (el tiempo de cuidado de su vida, como poco) está soportado por otra persona o personas que le facilitan cotidianamente, como mínimo, su disponibilidad laboral. Ésa es una de las primeras dificultades a vencer, si se desea pensar en alternativas viables.

Se trataría, por tanto, y sólo por citar un ejemplo, de que se creara un nuevo consenso social que penalizara (nada que ver con cuestiones legales) a aquellas personas que tienen la plena disponibilidad laboral como único horizonte en su proyecto de vida. O, probablemente, lo que sería más fácil, que ese consenso social alcanzara a las personas que utilizan los permisos laborales o las reducciones de jornada gracias a políticas laborales que, así consensuadas, no resultarían antidiscriminatorias. Al mismo tiempo, siguiendo esta misma línea de ejemplos, en España, podría pedirse que aquellas personas con responsabilidades políticas se acostumbrasen a dar ejemplo cotidiano sobre sus horarios laborales, tiempos, trabajos y espacios a los que confieren valor y cumplimiento, para que, de esta manera, su modelo ejemplificador actuase de pauta de referencia para el resto de la población. Una ciudadanía que, además de tomar nota y ejemplo, podría elegirlos democráticamente tomando en cuenta y apreciando este tipo de prácticas ejemplificadoras. Si se mira hacia el norte, según pedía Espriu, un poeta catalán no suficientemente recordado, en estos días, podrán encontrarse algunos ejemplos notables; aunque, probablemente, lo primero que veamos sea que la ley francesa de las treinta y cinco horas se está convirtiendo en papel mojado, y que los últimos acuerdos de la UE sobre el tiempo de trabajo remunerado fijan una jornada laboral máxima en torno a las cuarenta y ocho horas semanales, y que el Reino Unido lidera los países que

no están de acuerdo, reclamando una visión más liberal de ese acuerdo. En cualquier caso, el problema del tiempo de trabajo persiste y la cuestión, tal como hemos tratado de mostrar en este escrito, no sólo afecta a las mujeres.

Bibliografía

- AMOREVOLE, R.; COLOMBO, G.; GRISENDI, A. (1998). *La banca del tempo come organizzare lo scambio di tempo i valori, i principi, i protagonisti*. Milán: Franco Angeli.
- BELLONI, M.C.; BIMBI, F. (1997). *Microfisica della cittadinanza: Città, genere, politiche dei tempi*. Milán: Franco Angeli.
- BETTIO, F. y otros (1998). *Care in Europe*. Comisión Europea.
- BOULIN, J.Y. (1997). «From working time to city time: the case for a single approach to time policies». *Transfer*, n.º 4, p. 723-736.
- CARDÚS, S. (dir.) (2002). *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. Grup de recerca ISOR. Universitat Autònoma de Barcelona. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social. Informe de investigació.
- CARRASCO, C. y otros (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CHINCHILLA, N.; POELMANS, S. (2002). *Políticas familiarmente responsables. Informe IFREI*. Barcelona: IESE-Universidad de Navarra.
- COMISIÓ EUROPEA (1999). *Conciliation de la vie professionnelle et familiale et qualité des services de soins. Rapport sur les recherches existant dans l'Union Européenne*. Luxemburgo: Commission Européenne.
- CORDONI, E. (1993). «Las mujeres cambian los tiempos». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 2, p. 221-237.
- LEWIS, J. (ed.) (1998). *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- MACINNES, J. (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. Departamento de Sociología. Bellaterra, 30 de enero.
- RUBERY, J.; MAIER, F. (1995). «Equal opportunity for women and men and the employment policy of the EU. A critical review of the European Union's approach». *Transfer*, vol. 1, n.º 4.
- TORNS, T. (2001a). «El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad», en CARRASCO, C. (ed.). *Tiempos, trabajos y género*, n. 10. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.
- (2001b). «Para qué un banco de tiempo?». *Mientras Tanto*, n.º 82.
- (2004): «Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar». *Trabajo*, n.º 13, p. 145-164.
- TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F. (coords.) (2000). *Temps i ciutat*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- TORNS, T.; BORRÁS, V.; CARRASQUER, P. (2003): «La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?». *Sociología del Trabajo*, n.º 50.
- TORNS, T.; CARRASQUER, P.; BORRÁS, V.; ROCA, C. (2002). *El estudio de la doble presencia: Una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. Bellaterra: QUIT-Departamento de Sociología / Instituto de la Mujer. Informe de investigación.