

Actualidad Social

LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA FAMILIAR Y EMPLEO

María-Angeles Durán (*)

La creciente diversificación de las formas de convivencia y de los modos de vinculación con el trabajo remunerado está dando como resultado una nueva y compleja realidad. El modelo tradicional de estricta división de papeles en el hogar ha quedado desfasado, y ha cobrado fuerza el modelo de la "participación" de hombres y mujeres. Mientras que el trabajo remunerado tiene sus especialistas, su legislación, sus intérpretes, su jurisprudencia, sus historiadores, sus asociaciones, sus convenios a nivel temático, local e internacional, el trabajo no remunerado carece de todo ello. Es el trabajo invisible, desconocido, abandonado a la tradición y a los contratos sociales implícitos. Según varias encuestas sobre uso del tiempo, el tiempo dedicado a trabajo no remunerado supera ampliamente al dedicado a la actividad remunerada, y sirve para satisfacer una parte clave de las necesidades de la población. Las encuestas sobre presupuestos de tiempo también han puesto de manifiesto que el subsistema no remunerado se distribuye desigualmente entre hombres y mujeres. Es necesario precisar las características de esta distribución, profundizar en sus causas y analizar las consecuencias que generan.

Como las palabras no son neutrales, antes de hablar sobre la conciliación entre trabajo y vida familiar habría que especificar qué entendemos por conciliación, trabajo y familia. Según la Real Academia de la Lengua, conciliar es "componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí". Más que en los hechos, esta idea de conciliación radica en las actitudes.

Generalmente se utiliza el término trabajo para referirse al empleo, que es el trabajo remunerado; pero en esta acepción quedan fuera tanto el trabajo doméstico no remunerado, como el de voluntariado, además de las actividades complementarias imprescindibles para el desarrollo del trabajo (formación, transporte, gestión). Para evitar la excesiva amplitud del término trabajo cada vez se utilizan más en este contexto las expresiones "relación laboral" o "vida profesional", que se refieren exclusivamente al empleo.

Si conciliar o trabajar son palabras de múltiples significados, "familia" lo es todavía más. Algunos hablan de "La Familia" en mayúsculas, como si sólo hubiera una, y otros prefieren "las familias", para restarle solemnidad y destacar que no hay un modelo único sino variado y cambiante. Sobre este mar de fondo del concepto de familia, cada vez es más frecuente el término "vida familiar", que desplaza el interés hacia los aspectos subjetivos y la vida cotidiana de los familiares, en lugar de resaltar los de la propia familia como institución social.

La Ley de 5 de noviembre de 1999 sobre conciliación se titula "Ley de Conciliación de la Vida familiar y laboral de las personas trabajadoras". La referencia a "las personas trabajadoras" refleja por omisión el malestar que en este tema hubiera provocado la referencia a "los trabajadores" debido a su carga semántica, asociada con los asalariados varones.

La vida familiar es rica y compleja. Por sus conexiones con el empleo, hay que diferenciar al

menos dos aspectos; los afectivos o de la vida sentimental, y los productivos o relacionados con la oferta y consumo de servicios dentro del hogar.

Cuando se plantea la necesidad de conciliar el trabajo con la familia, rara vez se especifica qué modelo de conciliación, trabajo y familia se tiene en mente; si se trata de garantizar el afecto familiar para todos los trabajadores o si lo que se pretende es mantener el nivel de producción de bienes y servicios que ahora recae sobre la familia.

La conciliación se ha producido tradicionalmente en España por dos vías. La primera ha sido, al menos sobre el papel, la división del trabajo y separación de papeles entre hombres y mujeres. Los varones han asumido el trabajo remunerado de puertas afuera y las mujeres el no remunerado de puertas adentro. Su mejor expresión legal es la sociedad de gananciales, que concede igual valor al trabajo desarrollado dentro y fuera del hogar. La segunda vía de conciliación ha sido la acumulación de tareas, y sigue utilizándose por muchas mujeres que no encuentran otra solución para resolver la antítesis entre el mundo laboral y la familia. La población de las sociedades desarrolladas rechaza tanto la segregación al ámbito doméstico como la sobrecarga de la doble jornada. Por ello, se están generalizando otras estrategias de ajuste: la reducción de objetivos, la dele-

gación, la secuencialización, la derivación hacia el mercado y las instituciones, y el reparto de tareas.

Una de las formas de reducción de objetivos profesionales es la jornada parcial. La Encuesta de Población Activa delega la consideración de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo en la subjetividad del entrevistado, situando un límite máximo de 35 horas semanales para la jornada parcial, y un mínimo de 30 horas semanales para la completa. Los datos han de analizarse teniendo en cuenta esta ambigüedad metodológica en la definición operativa del término. A nivel nacional, el 16,6 por 100 de las mujeres ocupadas españolas tienen un contrato a tiempo parcial, en claro contraste con el 2,7 por 100 de los ocupados varones. El empleo a tiempo parcial es actualmente en España, sin lugar a dudas, una situación laboral propiamente femenina: Tres de cada cuatro trabajadores a tiempo parcial son mujeres. El cuadro 1 muestra las diferencias en el tipo de jornada y las causas de esta diferencia, según se trate de hombres o mujeres. Entre los varones, la jornada parcial es resultado de una opción, mientras que entre las mujeres deriva, sobre todo, de sus obligaciones familiares.

Como forma de conciliación, la delegación consiste en interrumpir la producción de un servicio para trasladarlo a otra persona o grupo social. En

CUADRO 1
OCUPADOS POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN ESPAÑA, 2001
(En miles de personas)

TIPO DE JORNADA Y CAUSA	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Ambos sexos	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Porcentaje mujeres sobre total (E/A)	Porcentaje mujeres sobre hombres (E/C)	Índice porcentaje mujeres sobre porcentaje hombres (F/D)
Jornada completa	14.848,4	92,11	9.834,3	97,28	5.014,1	83,41	33,77	50,99	0,86
Jornada parcial:									
Por asistencias a cursos.....	86,5	0,54	38,6	0,38	47,9	0,80	55,38	124,09	2,09
Por enfermedad o incapacidad propia.....	11,3	0,07	6,3	0,06	4,9	0,08	43,36	77,78	1,31
Por obligaciones familiares (cuidado de niños o de adultos enfermos o discapacitados).....	117,2	0,73	0,7	0,01	116,5	1,94	99,40	16.642,86	279,87
Por no encontrar trabajo de jornada completa..	240,5	1,49	55,8	0,55	184,7	3,07	76,80	331,00	5,57
Por no querer trabajo de jornada completa.....	112,7	0,70	11,2	0,11	101,5	1,69	90,06	906,25	15,24
Por el tipo de actividad que desarrolla.....	497,6	3,09	110,5	1,09	387,2	6,44	77,81	350,41	5,89
Por otros motivos.....	206,9	1,28	52,0	0,51	154,9	2,58	74,87	297,88	5,01
Total.....	1.272,7	7,89	275,0	2,72	997,6	16,59	78,38	362,76	6,10
Total	16.121,0	100,00	10.109,3	100,00	6.011,7	100,00	37,29	59,47	1,00

Fuente: Durán, M.A. (Dir.): La aportación económica de las mujeres a la sociedad y a la economía de la Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer, CAM, 2004.

España, la delegación colectiva de funciones más espectacular de los últimos años es la de reproducción, que se ha trasladado, en buena parte, a los países en vías de desarrollo. Los trabajadores no se producen sino que se importan cuando ya han alcanzado la edad de incorporarse al mercado laboral, o se producen localmente por las mujeres inmigrantes. A corto plazo, la delegación de funciones es una solución fácil y rápida al conflicto de valores y de intereses, que cubre el vacío demográfico y la creciente demanda de mano de obra. No obstante, a largo plazo, sus efectos serán de gran importancia y contribuirán decisivamente a crear una sociedad distinta como resultado de la fusión entre la población antigua y la recién llegada.

La secuencialización consiste en alternar la producción para la familia y para el mercado, de modo que no coincidan en el tiempo. Este es el tipo de conciliación que buscan las excedencias y permisos parentales. A corto plazo son eficaces, pero resultan poco atractivas para los empleadores, desempleados o trabajadores precarios y para los que tienen aspiraciones profesionales elevadas, porque dañan sus expectativas a medio plazo. El mejor indicador de su ineficacia es que los varones no la utilizan, ni en España ni en los otros países en que también ha sido reglamentada. Su uso se restringe casi exclusivamente a las mujeres empleadas en la Administración Pública o en grandes empresas semifuncionarizadas.

La derivación hacia el mercado sigue en auge: guarderías, transporte escolar, residencias para familiares ancianos, empleados de hogar, uso intensivo de servicios de alimentación, limpieza y gestión. Pero sólo está al alcance de las familias con suficiente poder adquisitivo. En cuanto a la derivación hacia las instituciones no mercantiles, sólo es posible en la medida en que existan servicios públicos y voluntariado; pero las familias no pueden decidir unilateralmente las prioridades presupuestarias de los gobiernos ni el alcance de los servicios garantizados. Por mucho que mejore la eficiencia en la administración de los recursos públicos, en la práctica en España ya se ha tocado techo respecto a los servicios que pueden ofrecerse a la población sin modificar al alza el nivel de tributos.

La redefinición del papel de la familia y el mercado conlleva también la redefinición del papel del Estado y las políticas públicas. En la actualidad, el modelo de familia subyacente en la planificación y ejecución de las políticas públicas sigue siendo la familia tradicional, con el hogar como base per-

manente de prestación de servicios para todos sus miembros. Todavía no ha calado la idea de que la proporción de hogares unipersonales crece lenta pero imparablemente, y en los hogares multipersonales se van debilitando las normas que exigían una intensa solidaridad tanto interna como respecto a otros hogares de la red familiar. En el momento actual, según varias encuestas recientes realizadas para el CSIC, un 8 por 100 de las mujeres españolas y un 14,4 por 100 de las madrileñas ayudan de forma habitual, prestándoles diversos servicios de atención y cuidado, a familiares que no residen en su mismo hogar.

Este tipo de colaboración es sobre todo intergeneracional y se produce tanto desde la generación de más edad hacia la más joven como a la inversa. Un 5,3 por 100 de las mujeres madrileñas y un 8,8 por 100 de las españolas ofrecen esta ayuda en su propio domicilio. El 10,6 por 100 de las mujeres madrileñas y el 10,3 por 100 de las mujeres españolas se trasladan al domicilio de sus familiares para prestarla. Las transferencias de recursos entre hogares no sólo son de patrimonio y rentas, aunque estas sean las únicas monetarizadas. Por su volumen e importancia social son aun más decisivas las transferencias de trabajo no remunerado. A la luz de los datos sobre este tema, hay que reinterpretar el papel de las abuelas en la economía española; nada menos que un 22 por 100 de las mujeres de 60 a 74 años entrevistadas para la Encuesta CSIC-Hogares 2000 declaró prestar ayuda a otros hogares en forma de trabajo doméstico no remunerado. Estas ayudas permiten mejorar la calidad de vida de los hogares receptores y en muchos casos, son la única posibilidad para que la demanda de niños, enfermos y ancianos no consuma una porción insostenible de los recursos monetarios de estos hogares. Quienes menos ayuda prestan a otros hogares en trabajo doméstico son los varones inactivos (6,7 por 100) o con empleo estable (7,1 por 100) pero la prestación de ayuda llega al 14,1 por 100 entre las mujeres con trabajos estables, el 14,0 por 100 entre las inactivas, el 16,9 por 100 entre las amas de casa y el 36,8 por 100 entre las que desempeñan empleos ocasionales.

Si las familias tienen que descargarse de sus tareas tradicionales, esto significa cambios de orientación en las políticas educativas (jornadas y calendarios escolares, por ejemplo), sanitarias (servicios de atención a crónicos y ancianos, sobre todo), sociales (pensiones, subvenciones, cobertura de riesgos), alimentarias, deportivas, urbanísticas, de

transporte, etc. O lo que es lo mismo, redistribuciones presupuestarias entre todos los agentes de la Administración Pública.

A la conciliación entre vida familiar y empleo han contribuido positivamente algunas innovaciones técnicas que facilitan el trabajo doméstico; pero la reducción del tiempo empleado para cada tarea se ha compensado con creces por el aumento en las exigencias de la calidad en las tareas. Como ejemplo, las lavadoras han reducido el esfuerzo del lavado, pero el número de piezas lavadas semanalmente per cápita es hoy más alto que en ninguna de las épocas anteriores. La reducción de la natalidad ha permitido planificar mejor las demandas de la población infantil; no obstante, la demanda de cuidados por niño crece imparablemente, creando un nuevo mercado de servicios públicos y privados al que no se vislumbra límite.

En cualquier caso, desde la perspectiva de la demanda de cuidados, la conciliación entre empleo y vida familiar gravita cada vez más en torno a las demandas de la población dependiente. Por ejemplo, un estudio reciente sobre enfermos que han sufrido accidentes cerebro-vasculares (Durán, 2004) revela la existencia de colectivos de cuidadores en pésimas condiciones de vida (cuadro 2). No sólo han tenido que abandonar sus empleos, sino que apenas tienen probabilidades de recuperarlos, ni de compatibilizar su situación con otras

facetas de la vida familiar y social. Como indicador de la mala calidad de vida de este tipo de trabajadores no remunerados dedicados a atender a sus familiares, el 36 por 100 se halla en tratamiento médico por depresión. Para muchos cuidadores, la enfermedad de sus familiares ha conllevado su propia enfermedad y el arrastre hacia la pobreza. Ninguno de los derechos y garantías proclamados por la Constitución española parece servir de ayuda a estos trabajadores familiares.

Finalmente, queda como vía de conciliación el reparto de tareas, reparto que habría de producirse no sólo entre hombres y mujeres sino intergeneracionalmente. Por ahora, el reparto de las tareas que tradicionalmente se hacían en el hogar ha variado muy poco. Según la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en el CSIC en 2003, las mujeres siguen haciendo el 78 por 100 del trabajo no remunerado. Según la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado en la Comunidad de Madrid, realizada por el CSIC en 2003, en el 30,2 por 100 de los hogares de la Comunidad de Madrid reside una persona que requiere especial dedicación. El 14,5 por 100 de los entrevistados señalan que en su hogar hay dos, y el 14,1 por 100 que hay tres o más personas que originan especial demanda. No obstante, en el 41,1 por 100 de los hogares no hay nadie que requiera especial dedicación. El motivo por el que las personas requieren que otros les dediquen gran cantidad de tiempo no es sólo la

CUADRO 2
EFECTOS NEGATIVOS EN LA VIDA DEL/LA CUIDADOR/A
(Multirrespuesta sin límite de respuestas)

EFECTOS	SÍ		NO		TOTAL	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Traslado de casa o acogimiento del enfermo	25	19	109	81	134	100
Abandono total o parcial de empleo	22	16	112	84	134	100
Reducción drástica del tiempo personal	83	62	51	38	134	100
Cansancio, molestias o dolores	87	65	47	35	134	100
Depresión	48	36	86	64	134	100
Duerme menos de lo habitual	68	51	66	49	134	100
Problemas con familiares	19	14	115	86	134	100
Problemas económicos	29	22	105	78	134	100
Pérdida de independencia	86	64	48	36	134	100
Miedo al futuro	53	40	81	60	134	100
Sufrimiento por la situación del enfermo	80	60	54	40	134	100
Dificultad para continuar con las actividades de cuidado.....	21	16	113	84	134	100
Otros efectos	46	34	88	66	134	100

Fuente: Durán, M.A. (Dir.): Estudio "El impacto social del ictus", promovido por Merck & Dhome, (en prensa), 2004. (número de casos estudiados 134).

CUADRO 3
MOTIVO DE LA ESPECIAL DEDICACIÓN DE LA PERSONA QUE MÁS ATENCIÓN REQUIERE

MOTIVO DE LA ESPECIAL DEDICACIÓN	TODOS LOS HOGARES		SÓLO LOS HOGARES DONDE HAY ALGUIEN QUE REQUIERE ESPECIAL DEDICACIÓN	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	Ninguna persona con especial dedicación	492	41,2	
Es niño.....	276	23,1	276	39,3
Es una persona enferma	44	3,7	44	6,3
Es anciano	102	8,6	102	14,5
Está ocupado en otras actividades la mayor parte del día.....	264	22,1	264	37,6
Otras razones.....	16	1,3	16	2,3
Total.....	1.194	100,0	702	100,0

Fuente: Durán, M.A. (Dir.): La aportación económica de las mujeres a la sociedad y a la economía de la Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer, CAM, 2004.

incapacidad para atenderse a sí mismo. Como refleja el cuadro 3, el 39 por 100 de las personas que requieren especiales cuidados son niños, pero la segunda posición numérica (en cantidad de personas, no en horas de cuidados) la ocupan los que dedican su tiempo a otras actividades, como el empleo o los estudios: o lo que es lo mismo, quienes mantienen formas tradicionales de división del trabajo, con papeles “dentro” y “fuera” del hogar.

La posición familiar, el sexo y la edad son las tres variables que en la actualidad condicionan fuertemente la división/incompatibilidad entre empleo y vida familiar. El cuadro 4 muestra el número medio de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado por hombres y mujeres, según su situación familiar. En tanto que las mujeres solte-

ras dedican como promedio 15,2 horas semanales al trabajo no remunerado, los varones del mismo estado civil sólo le dedican 6,9 horas semanales. En cuanto a los casados, los varones le dedica 8,6 horas semanales de media, y las mujeres 35,7 horas semanales. Evidentemente, no se trata de las mismas personas ni del modo como evolucionan a lo largo del tiempo, ya que la edad de los casados en el momento de la citada encuesta es más elevada que la de los solteros y pertenecen a una generación anterior. No obstante, simplificando esta cuadro, podría resumirse el significado con esta conclusión: para los varones, el matrimonio conlleva sólo un incremento de dos horas semanales de trabajo no remunerado, pero para las mujeres significa un incremento de más de 20 horas. Incluso entre los solteros que teóricamente

CUADRO 4
TIEMPO MEDIO (HORAS Y DÉCIMAS DE HORA) DEDICADO A TRABAJO NO REMUNERADO (ÍNDICE SINTÉTICO)
DURANTE LA ÚLTIMA SEMANA, SEGÚN SEXO Y ESTADO CIVIL, ESPAÑA 2003

ESTADO CIVIL	HOMBRE				MUJER				TOTAL			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	Media	N	Horas de diferencia con casadas (35,7-A)	Porcentaje de tiempo respecto a casadas (A/35,7*100)	Media	N	Horas de diferencia con casadas (35,7-E)	Porcentaje de tiempo respecto a casadas (E/35,7*100)	Media	N	Horas de diferencia con casadas (35,7-I)	Porcentaje de tiempo respecto a casadas (I/35,7*100)
Soltero/a	6,9	183	28,8	19,4	15,2	130	20,5	42,5	10,4	313	25,3	29,0
Separado/a.....	13,8	14	21,9	38,6	21,3	14	14,4	59,7	17,5	28	18,2	48,9
Divorciado/a.....	17,3	8	18,4	48,5	20,0	9	15,7	56,0	18,7	17	17,0	52,5
Viviendo en pareja.....	14,7	24	21,0	41,2	26,2	27	9,5	73,4	20,8	51	14,9	58,1
Viudo/a.....	13,3	19	22,4	37,3	24,3	88	11,4	68,2	22,4	107	13,4	62,6
Casado/a	8,6	344	27,1	24,0	35,7	362	0,0	100,0	22,5	706	13,2	63,0
Total.....	8,7	594	27,0	24,4	28,9	629	6,8	81,0	19,1	1.223	16,6	53,6

Fuente: Durán, M.A. (Dir.): La aportación económica de las mujeres a la sociedad y a la economía de la Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer, CAM, 2004.

reciben escasa carga de demanda de cuidados, las mujeres producen 8,5 horas de trabajo no remunerado generalmente dedicado a sus familiares, cifra muy superior a la que producen los varones de su misma condición familiar.

Al contrario de lo que algunos piensan, la conciliación entre vida familiar y empleo no es un asunto menor ni afecta sólo a las mujeres. Es una exigencia de las sociedades modernas, que por ahora se expresa más en forma de malestar y de aspiración que como un logro ya conseguido o en vías de consecución.

Como señala la definición de la Real Academia de Lengua con la que se iniciaban estas páginas, conciliar es ajustar lo opuesto; y conciliar la vida familiar con el empleo requiere componer las relaciones entre dos mundos edificados sobre distintos valores y sistemas de reglas. No va a conseguirse fácilmente, ni sin conflictos sociales. Para lograrlo hay que cambiar muchos aspectos de la convivencia, de pactos no escritos entre hombres

y mujeres y entre generaciones. También es evidente su dimensión internacional, el papel de válvula de escape que temporalmente están jugando las migraciones procedentes de países menos desarrollados.

La división social del trabajo no remunerado no es en sí misma una forma de discriminación. Pero se convierte en discriminación cuando el sujeto se ve forzado a una conducta que no desea por el peso de la presión social o por la simple ausencia de alternativas reales disponibles.

Por todo ello, la conciliación entre vida familiar y empleo se ha convertido en una piedra de toque, en un test de consolidación de las sociedades democráticas del siglo XXI.

NOTA

(*) Catedrática de Sociología. Profesora de Investigación CSIC. Consejo Superior de Investigaciones Científicas.