

Trabajo y Familia: un conflicto en las parejas

Estudiar las relaciones “trabajo-familia o familia-trabajo” es un aspecto importante, tanto porque se trata de los dos espacios básicos que definen, e interconectan, lo público y lo privado, como por afectar a una gran parte de la población. El conflicto en las parejas es una de sus posibles consecuencias, todavía más con la incorporación cada vez mayor de la mujer al mundo laboral. Esta situación origina importantes transformaciones sociales que exigen una continúa adaptación de estas dos esferas en las que hasta hace poco se dividía de manera rígida la vida social. Sabiendo de antemano que estudiamos un ámbito de una cuestión más compleja y mucho más amplia, los temas que se tratan en el artículo, tan variados como las percepciones sobre los roles de género, las iniciativas públicas y privadas en materia de conciliación laboral y familiar o las opiniones y actitudes de los españoles (1) sobre el tema, reflejan puntos de vista de las principales partes implicadas. Esta perspectiva de análisis ha permitido acercarnos al tema propuesto en su mayor dimensionalidad.

Palabras clave: conciliación, trabajo, familia, roles de género, y conflicto.

Introducción: cambios en la familia y en el mercado de trabajo como posibles focos de conflicto en la pareja

No resulta nada fácil listar las numerosas transformaciones que, en los últimos años, directa o indirectamente han afectado a la estructura interna de la familia, como consecuencia de la compatibilidad con el trabajo. Para los propósitos de este artículo me limitaré a señalar brevemente aquellas que de una forma u otra pueden ser causa de conflicto en las parejas.

En primer lugar, el modelo de cambio ha supuesto la **ruptura** de la imagen de un único **modelo tradicional** de familia (familia nuclear); y la aceptación del pluralismo que supone la existencia de otras formas u hogares alternativos, que van desde las uniones de hecho a los cada vez más frecuentes matrimonios de “fin de semana” (2). En segundo lugar, la **creciente incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico** ha supuesto la transformación de la dinámica interna de la vida familiar, constituyendo una de las grandes revoluciones sociales de la segunda mitad del siglo XX, tanto por las modificaciones en la composición del mercado laboral como por la introducción de un debate muy vivo sobre los roles y responsabilidades de unas y otros en el ámbito doméstico. En consecuencia, cada vez es más necesaria una adaptación tanto del trabajo remunerado como de la familia es. Siguiendo el criterio de la estructura de las relaciones internas en el seno de la familia, es posible hablar de la existencia de un nuevo tipo que convive con el modelo de *familia patriarcal*. Se trata de un modelo de relaciones familiares más “democrático” (*familia igualitaria o simétrica*), en el sentido de una equiparación legal de los derechos y obligaciones de los cónyuges y una mayor negociación de roles en la toma de decisiones en el

(1)

Se utiliza el genérico masculino para referirnos a los españoles y las españolas, con objeto de hacer la lectura del artículo más fácil. Sólo nos referiremos a los españoles y las españolas por separado cuando se analicen aspectos diferenciales de sus respectivas realidades. En el caso de hijos, encuestados, entrevistados, etc. se sigue el mismo procedimiento.

(2)

Para más información sobre este tipo de matrimonios que nacen de la dedicación profesional de ambos miembros y de su separación habitual por tener en diferentes ciudades su lugar de trabajo, véase Ruiz Becerril, 2003.

espacio doméstico y laboral. Por tanto, a priori, es posible pensar que mientras en este modelo más “democrático” la situación de conflicto sea menos frecuente (existe una práctica más consensuada en la toma de decisiones), en la familia “de toda la vida” (con una fuerte jerarquización de los roles familiares-domésticos y del mercado laboral) aumente. Sin embargo, como se verá en adelante, muchos de los conflictos se originan en este tipo de familias, sobre todo por la falta de flexibilidad en el mercado de trabajo.

Existen otras tendencias que tienen un importante impacto sobre las familias. El número de mujeres con una formación más avanzada es cada vez mayor, tienen mejores oportunidades de acceder a puestos directivos, y la tendencia de las mujeres profesionales es casarse con hombres también profesionales, formándose un número mayor de *familias con doble ingreso* en comparación con hace algunos años, estimándose un aumento del 12% en ocho años. Los datos de EUROSTAT ponen de manifiesto que en España el 42% de parejas sin hijos y el 43,7% de parejas con hijos trabajan los dos miembros. Las *familias monoparentales* ya no son un grupo reducido; factores como el descenso del índice de nupcialidad y el aumento del índice de divorcios traen consigo un incremento de éstas, que oscila entre el 6 y el 15% en Europa. Éste es el problema de *muchas organizaciones y empresas, al no contemplar esos cambios en el diseño de su plantilla laboral*. Su estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para empleados varones y con una sola fuente familiar de ingresos, con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a niños o a personas dependientes (Chinchilla, Poelmans, y Leon, 2003).

El descenso brusco de natalidad es otro de los factores que no es posible dejar de lado. Y es que las mujeres, en muchas ocasiones, han tenido que elegir entre estabilidad laboral o hijos. Actualmente, España tiene el índice de fertilidad más bajo de Europa, con 1,26 hijos por mujer en edad fértil, frente a los 1,46 de la media comunitaria. Estos datos ponen de manifiesto que, en España, los mecanismos adoptados por las instituciones públicas y privadas para fomentar el equilibrio entre trabajo y familia resultan insuficientes para dar solución a los problemas estructurales de conciliación, si se comparan con las medias de otros países europeos. Todo ello también ha permitido que estas circunstancias empiecen a contemplarse como realidades sociológicas que requieren más atención, puesto que el perfil de la sociedad está cambiando a pasos agigantados, aún más en un continente como el europeo, que como se ha visto abundan las paradojas.

Según un estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas, de noviembre de 2002, la precariedad en el empleo, el difícil acceso a la vivienda, y las dificultades para conciliar trabajo y familia, son, por este orden, los motivos por los que las parejas retrasan nacimientos o deciden no tener hijos. Otro estudio más reciente del IESE de la Universidad de Navarra llega a conclusiones muy similares, el 39 por ciento de las mujeres españolas señala que las principales razones para no tener los hijos que les gustaría tener son el trabajo y su situación económica (Gómez y Martí, 2004). Y es que el tema de los hijos es una de las cuestiones que más influye en la promoción laboral y sociocultural de la mujer, que se convierte en un lastre para conseguir empleo y para el éxito profesional y, a veces, en la desatención de los que se tienen.

La creciente tensión entre familia y trabajo

La familia y el trabajo son, hasta el presente, las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto, y en las que las personas pasan la mayor parte de su tiempo. Lo público penetra en lo privado, en la familia, pero también lo privado, la familia, se deja sentir de múltiples formas en lo público, el trabajo (Iglesias de Ussel, 1998: 133). Es, entonces, cuando surgen preguntas del tipo: *¿el trabajo y la familia, o la familia y el trabajo, son causa de conflicto?, ¿existe tensión entres ambas formas de sociabilidad?* Si el 55,68% de los españoles en edad de trabajar tiene un empleo remunerado o busca activamente trabajo y si la familia es la institución a la que pertenece el 97% de los españoles (3), resulta obvio el alto porcentaje de población expuesta a un posible conflicto trabajo-familia, que si no se resuelve bien afecta de manera importante al desarrollo de la vida familiar. No resulta ocioso advertir que, en el caso de la familia, aunque aquí se mencione en singular, ni existe tal homogeneidad en la realidad social, ni el impacto de cada actividad es el mismo en cada situación familiar. En el caso del trabajo, se trata siempre del extradoméstico y, en consecuencia, no se considera la organización de la economía informal, en la cual la familia suele desempeñar un papel central. Este tipo de aclaraciones conviene tenerlas en cuenta, puesto que cualquier traslación a otros tipos de situaciones requeriría matizaciones que no haremos aquí.

Hasta antes de la revolución industrial el trabajo estaba íntimamente ligado a la familia, tanto en su ubicación geográfico-espacial como en el sentido de la formación intergeneracional de la fuerza de trabajo, puesto que era en el seno de la misma familia donde se desarrollaban las habilidades laborales de las nuevas generaciones. Sin embargo, con la revolución industrial, y específicamente con la producción a gran escala, esta situación se alteró drásticamente, ya que obligó a la sociedad a organizar el trabajo segregándolo de la familia, debiendo concurrir el trabajador al lugar de trabajo determinado por el empresario. En este período es cuando el conflicto entre trabajo y familia comienza a materializarse, por la ausencia prolongada del trabajador de su hogar, por la insuficiencia del salario para solventar las necesidades familiares, por la necesidad de adquirir destrezas laborales adicionales a las domésticas y, finalmente, por la confinación de la mujer al trabajo del hogar, sin oportunidades de desarrollo profesional y con una sobrecarga de trabajo. Ello lleva a una especialización y a una clara división de roles familiares, con un hombre proveedor y largo tiempo ausente y con una mujer al gobierno de la casa y de la crianza de la prole (Morandé, 2002).

Las transformaciones que durante este período se producen en el ámbito del trabajo son múltiples y variadas, dando lugar a un nuevo escenario social que obliga a redefinir la organización del trabajo y de la familia. Baste señalar, por ejemplo, el cambio que supuso la creación de la máquina “inteligente” y la revolución electrónica de las comunicaciones, así como la cada vez más usual rotación del trabajador en el empleo y el comienzo en el mercado laboral de la “desregularización” y, en consecuencia, la “precarización” de ciertos sectores. La familia, como se ha referido antes de forma breve, también experimenta múltiples y variadas transformaciones.

Esta situación se mantiene, incluso aumenta, en los últimos años, por la incorporación cada vez mayor de la mujer al mercado laboral. A diferencia de otras épocas, ahora son más que nunca mujeres –y madres– las que desempeñan un trabajo remunerado, aunque las cifras de empleo femenino en España sean

(3) Encuesta de Población Activa, segundo trimestre de 2004, y Eurobarómetro de 2000.

una de las más reducidas de los países europeos. Según estimaciones del Banco Mundial, entre 1960 y 1997 las mujeres han incrementado su participación en la fuerza del trabajo total en un 126%, y en la actualidad integran casi la mitad de la mano de obra del mundo. Pero todavía cien veces más mujeres que hombres se dedican exclusivamente a las tareas domésticas y, en el caso andaluz, el porcentaje de paradas sobre el total de activas duplica al masculino (Encuesta de Población Activa, segundo trimestre de 2004).

Una de las consecuencias de estos cambios es que muchas personas afrontan (viven) un conflicto entre el trabajo y la familia. Obviamente, la vida familiar se resiente si la mujer se incorpora al mercado laboral, por la simple razón de que tanto el hombre como la mujer se ven obligados diariamente a compatibilizar el trabajo con la familia, o viceversa, dando lugar a continuas reestructuraciones entre dichos espacios. El problema radica, según un informe del IESE, en que las empresas siguen considerando que el conflicto entre el trabajo y la familia no es de su responsabilidad.

La perspectiva de género

Aunque el género no es una variable por sí sola significativa para explicar el tema de la familia y el trabajo y el conflicto generado en las parejas, sí es uno de los ejes centrales al que inevitablemente hay que prestar especial atención. También son muchas las investigaciones que han señalado que, aunque reconciliar trabajo y familia es una ambición de muchos hombres y mujeres con “cargas” familiares y laborales, ellas son las que están pagando más alto precio. Por ello, suele ser más habitual que ellas sean las más interesadas en ser agentes de cambio en la cultura empresarial. Por ejemplo, que en las exigencias del trabajo también se tengan en cuenta las condiciones y obligaciones familiares, porque, incluso, los nuevos usos laborales, incluidos los programas de formación, pueden requerir del trabajador prolongadas ausencias del hogar.

Como consecuencia del aumento de la participación de las mujeres en la fuerza del trabajo también crece el número de hombres que comparten las tareas domésticas y las funciones de atención a la familia. Teóricamente, pues, a medida que aumenta el número de familias con dos fuentes de ingresos, las mujeres salen de su papel “familiar” para implicarse en el mundo del “trabajo”, en tanto que los hombres lo hacen en el otro sentido. Pero la realidad es que la redistribución de las responsabilidades financieras en el seno de la familia no se ha visto acompañada de una redistribución equivalente de las responsabilidades de trabajo en el hogar. Que todavía son las mujeres quienes desempeñan una parte desproporcionada de las tareas domésticas. Que tienen ahora más trabajo que nunca, hasta el extremo que podríamos hablar de una “doble jornada laboral” («función de cuidadora del hogar y de la familia» y «función de trabajadora fuera del hogar»). Estas situaciones inducen a pensar que, aunque en los últimos años han cambiado las percepciones sociales sobre el trabajo y la familia, no lo han hecho al mismo ritmo como lo ha hecho el mercado de trabajo a consecuencia de la mayor participación de las mujeres en él. Y esto trae consigo toda una serie de problemas:

Discriminación en la empresa

Es más probable que ante una “alteración” familiar sea la mujer quien se aparte temporalmente o abandone definitivamente el mercado laboral. Se

aspira a un ideal de familia en el que tanto el hombre como la mujer trabajen fuera de casa y se repartan las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, pero la realidad es que en los últimos años únicamente el 0,98% de los hombres se ha acogido a la baja por paternidad (4).

Adaptación a los deberes de prestación de cuidados

Además de la corresponsabilidad en el trabajo del hogar, otras estrategias para la conciliación de la vida laboral y familiar son el trabajo a tiempo parcial o, como se verá más adelante, la utilización de recursos comunitarios para el cuidado del hogar como las guarderías, los servicios de atención domiciliaria o las residencias de ancianos. Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España es uno de los países con menor proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial. Aunque esta modalidad de empleo se considera a menudo una de las soluciones más efectivas a corto plazo para compaginar el trabajo doméstico y el remunerado, a medio y largo plazo tiene otros efectos no deseados que se traduce en que sus necesidades y puntos de vista continúan ausentes en los ámbitos de decisión políticos y económicos.

Prestación de cuidados compartida: ¿un ideal o una realidad?

En el momento actual, y en muchas partes del mundo, las mujeres son las proveedoras primarias de cuidados. A menos que se acometa una acción positiva para compaginar trabajo y obligaciones familiares, el conflicto entre ambas responsabilidades seguirá siendo una fuente de estrés y de tensión para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, si los programas para remediar la situación se dirigen exclusivamente a las mujeres, la prestación de cuidados seguirá considerándose una tarea femenina y ello, habida cuenta del coste adicional de tales programas, hará que las empresas sigan viendo más caro contratar a una mujer trabajadora que a un hombre. Por lo tanto, si lo que se pretende es promover la igualdad con respecto al género en la empresa, es obligado que esos planes trabajo-familia se destinen tanto a los trabajadores como a las trabajadoras y que busquen promover una “prestación de cuidados familiares compartida” por un igual entre hombres y mujeres. Pero esto requiere un cambio en las percepciones sociales de los hombres y de las mujeres, así como en su idea de cuál es el papel que les corresponde en justicia en la sociedad.

Este cambio en las percepciones sociales de los dos miembros de la pareja debe ir acompañado inevitablemente por un cambio en los comportamientos, sobre todo de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Es decir, que una cosa son las pautas o las actitudes y otra muy distinta las conductas reales o los comportamientos efectivos. Aunque la mayoría de las personas dice estar de acuerdo en que las tareas domésticas deben repartirse entre los miembros del hogar, sobre todo si la mujer trabaja además fuera de casa, en la práctica, según nos indican los resultados de las encuestas, esta equiparación dista mucho de producirse. De hecho, según datos del CIS (Estudio n.º 2194), aunque una proporción superior de hombres (27%) que de mujeres (19%) casados/as o conviviendo en pareja considera que todas las tareas domésticas en el hogar las realizan ambos por igual (una tendencia a compartir responsabilidades en el hogar), cuando se analizan estas responsabilidades en la práctica se constata que siguen recayendo casi exclusivamente

(4)

Derivado del permiso de maternidad existe un permiso de paternidad, renovado por la Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral de 1999, siempre que no se trate de las seis semanas posteriores al parto, de obligada baja para la madre.

en la mujer y, por tanto, resultan bastante menos igualitarios. Situaciones de este tipo pueden ser causa de conflicto en las parejas, al no existir un comportamiento “igualitario” en las tareas desarrolladas en el espacio doméstico. Es por ello que, como ya se apuntó, podríamos suponer que en parejas con mayor negociación de roles las situaciones de conflicto ocasionadas por la dualidad trabajo-familia serían menos frecuentes, al contrario sucedería en parejas con una fuerte jerarquización de roles.

Hay que reconocer que no es una meta fácil, aunque el principio de una forma más adecuada de abordar el asunto trabajo-familia podría ser acostumbrarse a ver a hombres y a mujeres como proveedores de cuidados, junto con la puesta en marcha de políticas para promover esa prestación compartida. Esto es lo que se trata en el siguiente capítulo, el estudio de **tendencias emergentes en políticas favorecedoras de la familia**, con el fin de servir como ejemplo de las buenas prácticas que pueden introducirse en la gestión de las empresas, y de la importancia de las mismas como herramienta de calidad en la organización y dirección de los Recursos Humanos, sin que en ningún caso ello suponga renunciar a los objetivos de productividad y rentabilidad que figuran en la estrategia empresarial. Que se llegue a una “verdadera” y “real” conciliación de la vida familiar y profesional.

La conciliación de empleo y familia debe ser abordada en diferentes niveles

En el día de hoy, la política social y los lugares de trabajo se enfrentan a nuevos desafíos, y el de la compatibilidad trabajo y familia es uno de ellos. Este desafío es una cuestión que no sólo afecta a personas con hijos pequeños, sino que está activamente presente en las vidas de la mayoría de los trabajadores (no olvidemos el papel de la familia como soporte en la prestación de todo tipo de cuidados) (5).

En este epígrafe se pretende incidir en los grupos o agentes sociales que más implicación tienen en la conciliación de la vida familiar y profesional, tratando de analizar las perspectivas que existen en ese sentido y sugerir líneas de actuación con el fin de conseguir el “mejor” equilibrio posible entre empresa y familia. Es obvio pensar que en la propia familia es donde las dificultades para actuar se multiplican, tal y como se ha visto reflejado en otro tipo de cuestiones como el maltrato doméstico.

Las nuevas realidades reclaman nuevas iniciativas por parte de los empleadores y de las autoridades, y tanto los gobiernos como las empresas están empezando a cobrar conciencia de ello. El Convenio de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), ratificado hasta ahora por 29 países, buscó promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre los trabajadores con responsabilidades familiares y aquellos que no las tienen. Dentro de este tipo de políticas de permisos podríamos incluir las de maternidad, de paternidad, parental, para el cuidado de hijos y otros dependientes, y la reducción de la jornada de trabajo. Es muy importante que a la hora de analizarlas se tengan en cuenta aspectos tan relevantes como los requisitos para acceder a ellas, garantías relativas a la protección del puesto de trabajo, prestaciones económicas y otros beneficios sociales que comportan, y existencia o no de flexibilidad en cuanto al momento de disfrute de las mismas.

Con relación a la **atención de los menores**, la Unión Europea cuenta con un instrumento jurídico específico en esta materia: la Recomendación del

(5) La ayuda entre generaciones se convierte cada vez en algo más importante en la vida de las personas y es, por tanto, necesario crear políticas sociales que posibiliten a la población activa en el mercado laboral asignar tiempo para este tipo de actividades.

Consejo, de 31 de Marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños. Esta Recomendación tiene por objeto fomentar iniciativas entre los Estados Miembros destinadas a hacer compatibles las obligaciones profesionales, familiares y educativas de los hombres y mujeres. Éstas son: fomentar la flexibilidad y diversidad de los servicios para el cuidado de los hijos, y fomentar la accesibilidad de las familias a los servicios de cuidado de los menores.

En España, para los **menores de 3 años de edad**, el principal recurso son las guarderías infantiles, aunque el número de plazas públicas ofertadas todavía resulte insuficiente. Además, la responsabilidad para la gestión de estos servicios se ha trasladado a los gobiernos locales y de las Comunidades Autónomas, variando por tanto el tipo de servicios ofrecidos de unas comunidades a otras. Respecto a la creación de servicios de guarderías en empresas, en general, no existe en los países de la Unión Europea ni una oferta ni una demanda elevada de los mismos. En términos generales, y basándonos en estudios realizados sobre el tema, los trabajadores prefieren servicios en sus propios barrios con unos horarios amplios de atención, puesto que si se quiere lograr un verdadero equilibrio familia-trabajo deberían ser lo más acordes posibles con los horarios laborales de los padres.

Las ayudas o bonos escolares sufragados por la Administración, o a la empresa que así lo acuerde, son medidas de suma importancia para los trabajadores, y así es considerado entre la opinión pública española. Casi la mitad de encuestados (46%) considera necesario impulsar este tipo de iniciativas para poder compatibilizar el trabajo profesional y las responsabilidades domésticas de la mujer. Sin embargo, todavía es mayor el porcentaje de personas (50%) que afirma que las mujeres con hijos que trabajan fuera de casa siempre tendrán una carga de trabajo mayor que la de los hombres, a pesar de este tipo de iniciativas (CIS, Estudio n.º 2233, enero de 1997).

Junto a la atención a los menores se hace imprescindible, como se ha referido antes, un impulso mayor en la creación de **servicios dirigidos a otras personas dependientes** (mayores, enfermos y personas con discapacidad). Algunos de estos podrían ser: un mayor número de centros de día con más posibilidades de permanecer temporadas cortas o el establecimiento de un marco jurídico dirigido a personas con discapacidad. Con relación a las personas de mayor edad, es muy considerable la proporción de población de 80 años que vive con los hijos u otros familiares. En 1998, según la encuesta de presupuestos familiares del INE, los mayores estaban presentes en el 34,4% de los hogares españoles. Aunque en los últimos años aumenta la participación masculina, el cuidado de estos mayores sigue dependiendo principalmente de la mujer (61,3%) (CIS, Estudio n.º 2529, junio de 2003). De este estudio del CIS también se desprende que en el 93,7% de los casos el cuidador es un miembro de la familia, siendo el 40,6% de los cuidadores mujeres de la familia directa, excluido el cónyuge.

Sin embargo, este tipo de cuestiones, en su estado actual, no han calado demasiado hondo para imponer la presencia de los intereses de la familia en el escenario público y en la agenda de los actores políticos. Ni siquiera existe, por ejemplo, una revista con gran difusión y calidad, que sea portavoz de las demandas e intereses del grupo familiar (Iglesias de Ussel, 1998: 61). El resultado es la ausencia de la familia del escenario público, quedando postergada como destinataria de las medidas protectoras por parte de este escenario, precisamente en la sociedad donde la familia cuenta con más hondo arraigo.

En este sentido, ya en la encuesta FOESSA se reflejaba que la sociedad está tomando cada vez más conciencia de la responsabilidad de los gobiernos para con la familia. De hecho, entre el 84 y 93% de la población encuestada considera como situaciones que requieren protección económica las siguientes: si la familia es numerosa (84,1%), si tienen ancianos a su cargo (85,1%), si hay deficientes mentales en la familia, si hay minusválidos (ambas 93%), y si cuentan con pocos recursos económicos (93,2%). Entre el 75 y el 95% considera que el Gobierno tiene mucha o bastante responsabilidad en tomar medidas que ayuden a solventar necesidades sociales como la atención a los ancianos, proporcionar viviendas a todos, facilitar el acceso de la mujer al mercado de trabajo, facilitar a la mujer el combinar trabajo-hijos, atención a los jóvenes que buscan trabajo, y proporcionar adecuada atención sanitaria. Como se observa, la conciliación de la vida laboral y familiar es una cuestión que desde hace tiempo viene preocupando a nuestra sociedad.

Si anteriormente se han comentado políticas y/o medidas para promover esta conciliación centradas en el espacio familiar, ahora es el momento de centrarnos en el espacio público (tejido empresarial). Algunas de estas medidas de carácter más general han sido la puesta en marcha de procesos de sensibilización y formación, en las que se trataría de dar a conocer las oportunidades de mejora que se derivan de la incorporación de criterios de conciliación para los trabajadores y, también, para la gestión y competitividad de las empresas. Hasta ahora, los enfoques más innovadores para abordar el problema trabajo-familia han surgido de la empresa privada. Parte de este esfuerzo ha sido fruto de su “conciencia social” y su sentido de “responsabilidad social”, en definitiva, de un verdadero cambio en la cultura de la empresa, que es lo verdaderamente difícil de conseguir. Pero lo importante es que esa experiencia suya ha demostrado que las políticas destinadas a compaginar trabajo y vida familiar son un medio eficaz para mejorar la dedicación y la productividad de los trabajadores. Y esto es uno de los puntos clave, que se dé a conocer que la introducción de medidas favorecedoras de la conciliación no beneficia únicamente a las familias.

En lo que respecta a la actividad productiva, las empresas pueden establecer internamente algunas medidas para esta conciliación, siempre y cuando se tengan en cuenta la estructura organizativa y productiva en cada una de ellas y también la importante negociación individual en cada centro de trabajo para saber en la práctica cuáles son necesarias, en qué momento se han de incorporar y durante cuánto tiempo. Dentro de las particularidades de cada empresa, algunas de ellas podrían ser: flexibilización del horario y de la jornada laboral (contratos flexibles a tiempo parcial); desarrollo del Teletrabajo, aunque sin sustituir del todo el contacto dentro de la empresa; excedencias para cuidados de personas dependientes; profundizar y sensibilizarse de la posibilidad que da la normativa de que el permiso por maternidad lo pueda disfrutar tanto el padre como la madre.

Para que medidas de este tipo puedan llevarse a la práctica la negociación colectiva y la individual en la empresa son instrumentos importantes. La negociación colectiva, además, permite adaptar a cada necesidad algunos aspectos del contenido de las leyes y concretar algunos principios aún hoy poco desarrollados.

De esta forma, las **medidas de flexibilidad** pueden ser una de las mejoras más importantes introducidas en los convenios de empresa, en las que se trataría de permitir al empleado ausentarse del trabajo en función de sus

necesidades familiares, tratando de compatibilizar esos dos espacios. Según la encuesta realizada por el “*Families and Work Institute*” (FWI), un gran número de empleados cambiaría algunas compensaciones y beneficios por medidas de flexibilidad, que, además, son las más desarrolladas por las empresas españolas en materia de conciliación. Pero es en una encuesta realizada en Estados Unidos en el año 2002 donde encontramos resultados más llamativos. Entre otros, que el 70% de la muestra afirma no tener equilibrio entre su vida personal y laboral, y más del 50% declara estar buscando trabajo por esta causa. Si esto ocurre en un país en el que la institución familiar no tiene la relevancia que tiene en España, y en el que las jornadas de trabajo son más reducidas, qué no sucederá en un país como el nuestro (Gómez y Martí, 2004, 33).

Puesto que como se ha visto durante todo el artículo, en la conciliación de la vida laboral y familiar es clave el papel o el rol de la mujer, desde diversas Comunidades Autónomas se ha valorado especialmente el **autoempleo** como una alternativa laboral importante para éstas. Según un estudio de la “Asociación de Mujeres Empresarias”, las principales razones que inducen a las mujeres a crear su propia empresa son, por este orden, los altos niveles de desempleo, las dificultades de conciliar la vida familiar y laboral y la imposibilidad de superar el techo de cristal entre las altas directivas. A partir de este tipo de estudios es posible plantear “Buenas Prácticas” para que las familias se organicen y proyecten su vida, sin que se vean obligadas a renunciar a su proyecto profesional.

Por tanto, en el lugar de trabajo se necesita hacer un esfuerzo para que cuestiones de familia y empleo entren en el orden del día y convertirlos en parte permanente de la política de recursos humanos. Hacer esfuerzos para crear una mejor armonía entre empleo y familia no es solamente una “carga” para la empresa que requiere tiempo, aunque obviamente es un proceso largo y difícil. Experiencias en el lugar de trabajo recopiladas en el proyecto del FSE Stakes “*Trabajo y Familia: 1996-2000*”, muestran que dicho esfuerzo es beneficioso para empresas y empleados (6). Es así como poco a poco las empresas europeas están empezando a pensar en formas de ayudar a sus empleados a conciliar el trabajo y la familia.

Todo lo comentado anteriormente no debe quedar en papel mojado, o sólo en palabras, sino que deben ponerse en marcha programas de actuación “reales”. Decimos esto porque según el **Tercer Informe Randstad** (7), la realidad social va muy por delante de las regulaciones laborales que se contemplan en convenios y normativas. De hecho, sólo el 1,15% de los convenios analizados incluye algún aspecto relacionado de forma tangencial con la familia en cuanto a la organización del trabajo. Sólo un 3,70% prevé que en la elección del turno de trabajo tengan preferencia aquellos trabajadores que tengan responsabilidades familiares a su cargo y sólo un 2,70% contempla la flexibilidad horaria para permitir una mejor conciliación entre trabajo y familia. Un 8,04% regula el permiso para acompañamiento de hijos menores al médico.

El informe señala que el modelo de relación de trabajo-familia preferido por los españoles responde a un criterio en el que prima la igualdad. El 60% de las parejas con hijos desearía trabajar a jornada completa, y en el conjunto de la población, el 66% prefiere un modelo de familia igualitaria donde hombre y mujer no tengan papeles subordinados por razón de género en ninguno de los dos ámbitos. Un esquema que, sin embargo, no se corresponde

(6) Para más información, ver Dra. Minna Salmi, Directora de Proyecto, Stakes (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar y la Salud), escrito realizado el 11-12-2002, para Finlandia Virtual.

(7) Este informe, realizado por investigadores del Instituto de Estudios Laborales de ESADE, es el resultado de analizar, desde septiembre de 2003 a febrero de 2004, 87 convenios laborales con el fin de valorar hasta qué punto sus marcos normativos reflejan medidas que propicien la compaginación entre vida familiar y vida laboral.

con la realidad laboral, ya que ocho de cada diez contratos a tiempo parcial que se firman en nuestro país están destinados a mujeres. En cuanto a este tipo de contratos, el estudio apunta que el uso masivo de esta jornada a tiempo parcial por parte de la mujer puede no ser más que una fase de transición entre el modelo tradicional de familia, con el hombre como única fuente de ingresos, y el nuevo modelo que está surgiendo, en el que ambos miembros de la pareja jugarían este papel. Esto explicaría, según Carlos Obeso, por qué en países donde el proceso comenzó antes, como Escandinavia, se empieza a detectar actualmente signos de disminución en la tasa de ocupación femenina a tiempo parcial a favor del tiempo completo.

En general, en función a lo comentado en este epígrafe y a los resultados obtenidos en otras investigaciones, se puede concluir que ambos grupos de factores (los relacionados y no relacionados con el trabajo) pueden ser antecedentes del conflicto entre trabajo y familia, aún mayor en España porque, al parecer, a las empresas españolas todavía les queda mucho camino por recorrer en materia de *conciliación de la vida familiar y laboral*. Pienso, por lo dicho, que una renovada cultura del trabajo en las condiciones sociales actuales debe producir, simultáneamente, una nueva y más profunda valoración de la familia. Pero no olvidemos que las iniciativas tomadas desde la empresa sólo son complementarias de otras muchas medidas tomadas por distintos agentes sociales, entre ellos el Estado y las Administraciones públicas. Son tres, pues, los agentes que desde sus distintos ámbitos de actuación deben implicarse para conseguir el equilibrio que haga compatible la atención a la familia y la dedicación al trabajo fuera del hogar. Nos referimos, además de la familia, a los poderes públicos, creando el marco legal adecuado que facilite el equilibrio, y a la empresa, adaptando su mentalidad a la realidad social y replanteándose la concepción tradicional del trabajo, de la organización y de las personas, y actualizando las políticas de recursos humanos.

Reflexión

Aunque durante los últimos años se ha progresado mucho en materia de conciliación de vida familiar y laboral, aún queda trabajo que hacer. Trabajar para la conciliación de la vida pública y privada no sólo significa dedicarse a la construcción de nuevos modelos y nuevas formas, sino de avanzar hacia una concepción diferente del reparto de responsabilidades públicas, familiares, domésticas y privadas de las personas, desde una óptica de responsabilidad social. No se trata, por tanto, de un compromiso individual, al contrario, requiere el compromiso firme de todos, y de manera especial el respaldo de las empresas que son quienes establecen los métodos de organización del trabajo y a la vez son responsables de una parte importante del bienestar de sus trabajadores. Debemos comenzar articulando mecanismos eficaces e innovadores que incentiven a las empresas a apoyar de manera decidida a la familia, favoreciendo la conciliación de los objetivos familiares y laborales de sus empleados. Que la persona pueda enfrentarse a la vida laboral y familiar de manera equilibrada y no de forma parcial, puesto que es en esta última situación donde posiblemente aparezca en mayor medida un conflicto entre parejas como consecuencia de la incompatibilidad del trabajo y de la familia.

Con las realidades y experiencias descritas en el artículo se pretende vislumbrar los múltiples beneficios que conlleva para todos conciliar la vida familiar y laboral. No estaría de más, al mismo tiempo, aprender de iniciativas desarrolladas en otros países y que han funcionado bien, pero adecuándolas a

las particularidades de la sociedad española. El papel del hombre como padre y su falta de implicación real en la conciliación trabajo-familia, es uno de los principales puntos de atención y de discusión tanto en los países nórdicos como en otras partes de Europa, y España debería sumarse a ello.

Por ello, un artículo como el presentado que trata una de las realidades más importantes que presenta la sociedad de nuestro siglo, que no es otra que el fenómeno de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y el impacto que está produciéndose en la institución familiar, hace de éste una iniciativa tan oportuna como valiosa, al arrojar luz sobre los principales aspectos que pueden incidir en el conflicto generado en las parejas, así como de revisión y puesta al día del tema trabajo y familia.

Para concluir, exponer dos retos, que se derivan de los análisis realizados y que podrían constituir la base de investigaciones futuras. Desde un punto de vista teórico, este artículo abre la puerta a indagar qué otro conjunto de variables individuales, familiares y sociales pueden condicionar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Desde un punto de vista metodológico, además de contar con formas de medición alternativas y complementarias a las utilizadas en la mayoría de las encuestas realizadas sobre el tema, la interacción de variables que se encuentran en distintos niveles de análisis (individual, familiar, social,...) plantea la posibilidad de estudiar la relación (ó correlación) de los resultados de los programas trabajo-familia en términos de productividad, absentismo, rotación y retención de empleados. Conocer la realidad desde el punto de vista de los agentes implicados, no sólo de las personas que sufren directamente el problema, sino también de los que de un modo u otro (desde su distintos ámbitos de actuación) pueden conseguir el equilibrio que haga compatible la atención a la familia y la dedicación al trabajo fuera del hogar, es otro de los retos metodológicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becerril, D.** (2003). "Cuando el trabajo separa: los matrimonios de fin de semana", *Revista Portularia*, (3), 179-206.
- Coller I Porta, X.** (1991). "Roles familiares y Mercado de trabajo", *Papers. Revista de Sociologia*, n.º 36. 93-114.
- Chinchilla, M.ª N., Poelmans, S. y Leon, C.** (2003). "Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas", *IESE Business School*, DI n.º 498.
- Díaz, C.** (1997). "El futuro familiar en la España de los noventa", *Revista de Estudios de juventud*, n.º 39. 107-117.
- Freixas Farré, A.** (2004). "Mujer y Política: Ministras y Ministros, vínculos y cuidados", *El País*, 22 de mayo.
- Gómez, S. y Martí, C.** (2004). "La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia", *IESE Business School*, DI n.º 557.
- Iglesias de Ussel, J.** (1998). "La familia y el cambio político en España". Tecnos, Madrid.
- Matthews S, Hertzman C, Ostry A, Power C.** (1998). "Gender, work roles and psychosocial work characteristics as determinants of health". *Soc Sci Med*, n.º 46.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.** "Avance anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2000". [Página visitada: 18 de septiembre de 2001]. Accesible en URL: <http://www.mtas.es/Estadisticas/anuario00>.
- Morandé, P.** (2002). "La creciente tensión entre familia y trabajo", *El mercurio*.
- Pérez Pérez, M., Pilar de Luis Carnicer, M.ª, Martínez Sánchez, A.** et. al. (2004).