

a la primera mitad de la vida de don Fidel, «figura descollante del episcopado español», es que lo complete con un segundo libro sobre el resto de la vida de aquel gran prelado que, a partir de su pastoral de 1942 se convirtió en «una referencia del catolicismo internacional que sin duda merece un pormenorizado y específico estudio» (p. 415).

MANUEL REVUELTA GONZÁLEZ

A. LÓPEZ PUIG y A. ACEREDA, (coord.), 2007: *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*, Narcea, S.A. de Ediciones, Madrid, 197 pp.

La dificultad para alcanzar una conciliación de la vida laboral, familiar y social está llevando a las administraciones a desarrollar proyectos y programas para su solución. En este libro se aborda el tema de la conciliación con una nueva sensibilidad para afrontar los problemas derivados del actual modelo de familia, a través del conocimiento y la experiencia de especialistas sobre el tema. El propio título de la obra recoge los ámbitos más importantes en los que participan hombres y mujeres de nuestro tiempo: trabajo y familia.

Sin pretender llevar a cabo un análisis exhaustivo, la obra se centra, sobre todo, en determinadas realidades y en la interdisciplinariedad que existe entre ellas. La autoría de la obra corresponde a especialistas procedentes del ámbito académico universitario, coordinados por Anna López Puig y Amparo Acerea de la Universidades Rovira y Virgili y Ramón Lull respectivamente.

* * * * *

Estamos ante una obra coral, en la que diferentes especialistas analizan la difícil conciliación de la vida familiar y laboral; lo hacen desde distintas perspectivas lo que otorga al conjunto una indudable riqueza de visiones. Los diferentes capítulos están trabajados por Anna Mercadé, Nuria Roldán, Inmaculada Pastor, Catalina Jordi, Josep Amorós, Josep Montoya, Elvira Méndez, Xavier Martínez.

La conciliación de la vida laboral, familiar y social se ha convertido en un auténtico fenómeno social en los últimos años. El libro pretende mostrar al lector una nueva sensibilidad para afrontar los problemas derivados del actual modelo de familia, a través de la experiencia y el conocimiento de especialistas sobre el tema. El libro se estructura en tres grandes partes. La *primera parte* se centra en *consideraciones preliminares* en donde se abordan cuestiones relacionadas con la conciliación y la situación de las mujeres, dedica también unas páginas a la cuestión del liderazgo, así como la perspectiva del estilo de dirección de las mujeres. La segunda parte analiza la *igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la legislación vigente*, encontramos también las problemáticas del concepto de conciliación y su aplicabilidad. La tercera parte muestra *algunas experiencias a favor del equilibrio trabajo, familia y vida personal* y las buenas prácticas llevadas a cabo por organizaciones y empresas.

PRIMERA PARTE

Una simple ojeada a la vida cotidiana nos adentra en un universo conocido por todos, la falta de reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, la no implicación de ellos en la educación de los hijos, y el consiguiente cuidado de las personas dependientes a cargo de ellas. Históricamente los hombres han centrado su actividad en el ámbito público y las mujeres en el ámbito privado. Cuando la mujer asume trabajo fuera de casa llega a todo o al menos lo intenta, pero en el camino tiene que superar una serie de obstáculos y dificultades que suponen un alto coste. Ante esta realidad hay que idear soluciones eficaces, elaborando medidas que apliquen las directrices europeas para garantizar los derechos básicos, estimulando el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

En España se ha puesto de moda, en los últimos tiempos la palabra «conciliación», al referirse a las relaciones entre la actividad laboral, vida familiar y personal. Sería más adecuado el término «equilibrio», el tener que conciliar es porque algo no funciona, por ello es más correcto equilibrio. En la sociedad española encontramos básicamente estas situaciones: División del trabajo y separación de roles entre el hombre y la mujer. La acumulación de tareas en las mujeres, por no encontrar un modelo que permita armonizar los ámbitos laboral y familiar.

A finales del siglo xx, en la sociedad industrial, asistimos a una transformación profunda en los roles de los hombres y mujeres tanto en el trabajo como en el hogar. Este cambio fue impulsado principalmente desde el movimiento feminista, luchando por el puesto de trabajo a partir del principio de igualdad de oportunidades, así como por la disminución del trabajo de los hombres, lo que obligó a muchas mujeres a incorporarse al mercado laboral por un problema de subsistencia económica de muchas familias. El tradicional estilo de familia, en el que el hombre traía el dinero a casa y la mujer hacía las tareas domésticas dio paso a las familias de «parejas de doble ingreso», familias en la que los dos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar de forma remunerada.

El nivel educativo de la mujer tiene un efecto significativo tanto en la constitución de parejas de doble ingreso, como en el tipo de jornada laboral. Ambos miembros de la pareja suelen tener jornadas laborales a tiempo completo, si la mujer tiene un nivel educativo alto. La presencia de hijos en la familia no necesariamente significa menos mujeres empleadas. El conflicto trabajo-familia aparece cuando el trabajo interfiere la vida familiar y viceversa, las presiones en uno u otro ámbito hace que se desatienda uno u otro. A la mujer se le exige más, debido a su capacidad reproductora por lo que tiene que romper barreras para poder desarrollar la vida profesional y ocupar cargos. El equilibrio trabajo-familia-vida personal, se logra con el apoyo de las administraciones mediante una serie de medidas concretas, aunque lo verdaderamente importante es un cambio de cultura en nuestra sociedad.

En cuanto al *liderazgo femenino* señalamos que el acceso de la mujer a los puestos directivos y de coordinación es una de las condiciones esenciales de la práctica de la igualdad en el seno de las organizaciones. Las mujeres ejercen el liderazgo de manera diferente a los hombres, poniendo el acento en la mediación y la búsqueda de consenso. Por otro lado las mujeres que acceden al poder tienen que demostrar que son «duras» y distanciar su yo emocional. Las mujeres han estado tradicionalmente excluidas de los puestos de poder lo que se considera una pérdida, ya que ejercen el

liderazgo de una forma diferente a los hombres y los dos modelos pueden y deben complementarse ya que suponen una riqueza personal y para las organizaciones.

El crecimiento económico de un país se debe, en gran parte al aprovechamiento de los recursos humanos de que dispone, en este sentido no se puede desaprovechar más del 50% de la población que representan las mujeres. De otro lado educar a ese 50% y luego desaprovecharlo es una pérdida irreparable para el desarrollo de las sociedades. La situación de las mujeres de España en el mercado de trabajo es de las más precarias de toda la Unión Europea. La dificultad de compaginar la vida familiar y laboral está en la raíz de muchas situaciones, lo que no ocurre en otros países, los hombres no ha asumido las responsabilidades domésticas y ello dificulta mas la situación. A esto se suma la inflexibilidad de los horarios, faltas de recursos sociales. Estudios recientes de Canadá y Estados Unidos ponen de manifiesto que cuando las personas tienen más facilidades para conciliar la vida laboral y familiar se sienten más equilibradas, satisfechas, rinden más y son más creativas.

SEGUNDA PARTE

La corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y otras responsabilidades familiares afecta a hombres y mujeres de igual modo. La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, debe valorarse de forma positiva pues presenta como objetivo hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre el hombre y la mujer, al tiempo que introduce figuras en la que era necesaria una definición, por ejemplo, respecto del acoso sexual.

La ley enuncia que el trabajador tendrá derecho a adaptar las circunstancias del trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario. En la actualidad la regulación elegida por los convenios colectivos es una simple remisión formal al contenido del Estatuto de los Trabajadores. Todavía son escaso los convenios en los que presta atención a supuestos específicos como la supresión por riesgo durante el embarazo o las excedencias familiares. La Ley debe ser evaluada de forma positiva por la introducción y modificación de ciertos aspectos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, como los siguientes:

- El derecho del trabajador/a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo, o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornada completa.
- El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o persona con discapacidad.
- El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad, y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.

- El reconocimiento a que el padre pueda disfrutar del permiso de maternidad, en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo.
- La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- La corresponsabilidad entre el hombre y la mujer en los quehaceres diarios de la familia no puede estar regulada por la ley pues pertenece a la esfera íntima de las personas, pero no cabe duda que la introducción de medidas legislativas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar han de ser acogidas de buen grado. Debe valorarse positivamente cualquier medida legal encaminada a la conciliación, pero teniendo en cuenta que la plena igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la corresponsabilidad familiar no depende exclusivamente de la introducción de cambios legislativos en el ordenamiento jurídico.

TERCERA PARTE

Se recogen en esta tercera y última parte algunas experiencias que se han llevado a cabo y que favorecen la conciliación entre vida laboral y familiar tales como los Bancos del Tiempo y el caso de una PYME catalana, Tecnol.

En relación a la primera experiencia señalar que es una nueva institución social que toma la hora de tiempo como unidad de valor y de cambio entre personas. Funcionan como clubes de intercambio de servicios, habilidades, conocimientos y relaciones entre personas que viven en el mismo barrio o que están vinculadas a una comunidad educativa, sanitaria, empresarial, sindical o institucional común. Las personas se ponen en contacto para pactar los intercambios que desean, se trata de un trueque de servicios en función de las habilidades y la disponibilidad de tiempo de cada persona del Banco.

Los Bancos del Tiempo son experiencias comunitarias que ayuda a las personas a dar y a recibir tiempo de otro como única prestación, en ellos se crean redes de solidaridad muy sólidas. En ellos hay paridad entre las personas lo mismo se valora la prestación de un trabajo rutinario como la prestación de una gestión administrativa complicada lo que se mide es la prestación en tiempo. Se valora el dar y recibir de forma gratificante y auténtica. Los intercambios de tareas no requieren una formación profesional específica, las personas prestan su tiempo no éste en función de sus conocimientos y no suplen a los Servicios Sociales.

El reto de la PYME Tecnol es integrar el progreso económico con la mejora de las condiciones sociales de sus empleados, de los clientes y del entorno del que forma parte la empresa. Surge en 1997 como empresa dedicada a la producción y distribución de productos tecnológicos aplicados a la construcción, hoy es una empresa líder en el sector. La empresa está implicada en la sensibilización de la sociedad en temas como la responsabilidad social, el medio ambiente

En relación a la política social Tecnol tiene unas prioridades como: la igualdad de género, se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral y trabaja la conciliación entre la vida profesional y laboral. El 75%

de las personas que trabajan en la organización son mujeres y el 40% del equipo directivo también. Apoya también la integración laboral de personas con discapacidad, éstas desarrollan su trabajo en la empresa con total normalidad. Colabora también con ONGs en la ejecución de proyectos de mejora de las condiciones de vida de las personas desfavorecidas en los países en vías de desarrollo. Atiende asimismo las necesidades de sus empleados con la flexibilidad horaria, promueve la convivencia entre sus empleados, la política de formación permanente, apoyo familiar, ocio y cultura.

Finalmente la empresa aplica unos indicadores que miden la eficacia de los trabajadores cuatrimestralmente en función del cumplimiento de los objetivos asignados en la realización de los diferentes procesos. El empleado dispone de una cantidad de puntos que se cambian por viajes, de ese modo le empresa potencia la cultura fuera de la empresa y aumentas la calidad de vida de los empleados.

Un libro útil que ayuda a la reflexión de ese binomio, aparentemente irreconciliable de vida laboral y personal, pone el acento en las situaciones en donde este equilibrio se presenta difícil, y propone vías de salida y/o mejoras desde el marco normativo y acuerdos entre las empresas y los trabajadores; concluyendo con dos experiencias iluminadoras como el Banco del Tiempo y la apuesta de Tecnol.

ROSARIO PANIAGUA FERNÁNDEZ
Universidad Pontificia Comillas

ANSELM GRÜN, 2008: *El arte de ser feliz*. Sal Terrae, Santander, 144 pp.

¿Quién no desea ser feliz? ¿Encontrar serenidad en medio del ajeteo de la vida? ¿Lograr hacer más liviano el peso de las dificultades? ¿Sentir bienestar en un cuerpo enfermo? ... ¿Quién no desea vivir con alegría sin negar la cara más dura de la existencia? ¿Estar en paz con uno mismo reconociendo las propias contradicciones y límites? ¿Sentirnos unidos en la pluralidad y unificados en los contrastes? ... ¿Cómo tener la profunda convicción de que todo tiene su razón de ser, que todo está bien aun cuando el dolor o el sin sentido nos haga tambalear?

En el libro «*El arte de ser feliz*», el monje benedictino Anselm Grün, nos propone 10 actitudes vitales a través de las que podemos alcanzar momentos de felicidad. Para este conocido y prolífico autor, la felicidad no se identifica con ese sentimiento de euforia que a menudo nos presentan los medios de comunicación. Significa «estar en *armonía con uno mismo*, estar por entero en el momento presente, permanecer en la *quietud* para poder vivir plenamente cada instante y estar abierto al milagro del *encuentro*, prestar *atención* a todo cuanto se hace. La felicidad, nos describe Grün, se expresa en la *gratitud*, en la *serenidad* y la libertad interior, en la *alegría* y el *amor*, en la *salud y satisfacción*»¹.

La reflexión de cada una de estas actitudes vertebró el desarrollo del libro. Cada capítulo, nos va señalando cómo, a través de vivir con alegría, serenidad, atención,

¹ ANSELM GRÜN, *El arte de ser feliz*, Santander: Sal Terrae, 2008, p. 11.