

Conciliar trabajo y familia. Los escenarios

Salomé Adroher Biosc

Los europeos no tienen el número de hijos que desean, lo que revela las dificultades de todo tipo que pesan sobre las decisiones de las parejas, incluida la creciente dificultad de acceso a una vivienda. Pero también es señal de que las familias, cuyas estructuras varían pero que forman un componente esencial de la sociedad europea, no cuentan con un entorno que les incite a criar más hijos. Si Europa quiere invertir la tendencia de disminución demográfica, debería apoyar a las familias mediante políticas públicas que permitan a las mujeres y los hombres compatibilizar su vida familiar y su vida profesional.

Con estas palabras, la Comisión Europea expresa la creciente preocupación comunitaria por la puesta en marcha de políticas que hagan posible la conciliación de la vida laboral y familiar de quienes tienen a su cargo hijos y, también cada vez con mayor frecuencia, otros familiares dependientes; éste es para la Comisión uno de los principales desafíos demográficos a los que, junto a la inmigración, se enfrenta hoy Europa¹.

En el artículo anterior reflexionábamos sobre los contextos en los cuales los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral se producen. En el presente trabajo me propongo

¹ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN, Libro Verde «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones», Bruselas, 16.3.2005 COM (2005) 94 final.

ofrecer los escenarios en los que deben plantearse las soluciones: las políticas públicas, el mundo empresarial, el tejido social y el cambio de roles y mentalidades personales y familiares.

Modelos de políticas de conciliación

Si la familia es la «trama fundamental de solidaridades», la ONG más importante, los cambios a los que está sometida generan una creciente de-

*si quiere invertir la actual
tendencia de disminución
demográfica, Europa deberá
apoyar políticas de
conciliación del trabajo
con la vida familiar*

manda de medidas que la apoyen para que pueda cumplir adecuadamente sus funciones. La familia en los últimos años «ha salido del armario» demandando del Estado políticas públicas conciliadoras. Estas políticas, sin embargo, pueden responder a modelos diversos².

² G. Rossi, «Le politiche sociali per la famiglia», en G. Rossi (coord.) (2005), *Interventi a favore della conyugalità e della genitorialità*, Vita e pensiero, Milán.

En el *modelo liberal* las intervenciones públicas se dirigen exclusivamente a las familias en dificultad excluyendo a los núcleos familiares «normalizados». No es realmente un modelo de política familiar, sino de política social que toma en consideración la situación familiar.

El *modelo welfarista* concibe a la familia como «sumatoria» de individuos: las intervenciones en «política familiar» se dirigen fundamentalmente a los individuos (mujer, mayores...), mientras que las prestaciones destinadas a la familia como tal son de tipo redistributivo.

En estas dos concepciones se diluye la política familiar en la política social, de manera que se pierde la «subjetividad social de la familia» y se trata a la familia como «consumidor» necesitado en relación de dependencia del Estado, que es el certificador final de la calidad de la prestación, servicio o medida de intervención.

Como alternativa se propone el *modelo integral y subsidiario* para el cual la familia es el sujeto (y no el objeto) de las políticas públicas, no haciendo depender exclusivamente la política familiar del mercado (política liberal) o del Estado (welfarista). Este modelo integral es el que mejor encarna los tres valores que caracterizan a la familia actual, a los que aludía en el pasado número:

Igualdad: La protección debe tener como sujeto a todas las familias, con in-

dependencia de que a las más vulnerables se le dispense una protección especial. Esto supone, por ejemplo, que determinadas medidas públicas no deben condicionarse al nivel de renta familiar.

Libertad: La política de protección integral a la familia no pretende intervenir en la forma en que ésta última debe configurarse, sino que busca remover los obstáculos que pueden dificultar la adopción de determinadas decisiones familiares (número y frecuencia de hijos, cuidado de enfermos y mayores...). Así, fomentar la excedencia o el trabajo a tiempo parcial (que suele desincentivar el trabajo femenino) o en el otro extremo, estimular la inserción completa de las mujeres en el mercado de trabajo, socializando al máximo los costes del trabajo de reproducción de las familias, son medidas liberal (la primera) o welfarista (la segunda) que no respetan integralmente esta libertad familiar³.

Solidaridad: Entendida como subsidiariedad de las políticas familiares respecto de la solidaridad intrafamiliar y social: potenciar a la familia y su capacidad de autorrespuesta apo-

³ Como pone de relieve Luis Flaquer, a algunos países europeos del centro y del sur apuestan por el primer modelo, mientras que los escandinavos lo hacen por el segundo (*Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Fundación La Caixa, Barcelona, 2000).

yándola con medidas que compensen las cargas familiares sin perjuicio de que en caso de que la familia no cumpla todas sus funciones, el Estado sea el garante de la política de bienestar.

Así, no es una política de conciliación abrir las guarderías doce horas diarias o los colegios en actividades extraescolares todos los fines de semana; una medida de esta naturaleza (salvo que esté concebida para casos de emergencia) es una medida de género (welfarista), pero no favorece la conciliación, que consiste, sobre todo, en el fomento del espacio y tiempo de convivencia necesario para padres, hijos y otros miembros de la unidad familiar. El Estado debe ser subsidiario sin sustituir a la familia.

La Conciliación en Europa

Los países europeos no tienen una política familiar común o al menos uniforme⁴, situación no satisfactoria

⁴ Ofrezco un ejemplo que muestra en qué medida la prestación por hijo a cargo, como manifestación concreta de las políticas familiares, es diversa en algunos países europeos y el contraste de éstos con España: en Bélgica por el primer hijo: 75,54 €; por el segundo, 139,78 €, y por el tercero, 208,70 €; en Francia, por el segundo, 115,64 €; por el tercero, 263,80 €, por el cuarto, 411,98 €; por el quinto, 560,12 €, y por el sexto, 708,28 €; en Irlanda, por el primero y segundo hijos, 117,66 €, y por el tercero y cuarto hijos, 147,30 €; en España, por un hijo 24,25 € y en función del nivel de

dada su relevancia tanto en el marco general de la política social comunitaria como en relación a la libre circulación de personas. Por ello el Parlamento Europeo, a través de diversas Resoluciones, ya desde finales de los setenta, ha ido invitando a que la «política familiar forme parte de todas las políticas comunitarias», invitación recogida a finales de los ochenta por *Comisión y Consejo*, órganos que comienzan a aprobar disposiciones en relación a la familia con escaso valor jurídico (Conclusiones, Comunicaciones...), pero con un cierto valor simbólico.

Sin embargo, parece que las políticas familiares comienzan a tener un protagonismo especial en la reciente agenda política comunitaria. El *Consejo Europeo de Lisboa* de marzo de 2000 señaló como un nuevo objetivo estratégico de la Unión Europea aumentar la tasa de empleo actual del 61% a una cifra tan próxima como sea posible al 70% para el año 2010, aumentando el número actual de mujeres empleadas de la media actual del 51% a más del 60%. Para ello, el *Consejo Europeo de Estocolmo en 2002* solicitó al Consejo y a la Comisión que informasen sobre la forma de aumentar la tasa de población activa y fomentar la prolongación de la vida activa.

renta. Estos y otros datos aparecen en las estadísticas comunitarias: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_en.htm

Alcanzar este objetivo implicará esfuerzos considerables en los países miembros que están obligados a arbitrar las políticas públicas necesarias, entre otras las de familia: para las mujeres, el hecho de ocuparse de las personas a cargo —hijos y/o padres— constituye el mayor obstáculo para trabajar si no existen soluciones alternativas. Un 14,1% de las personas inactivas en Europa desearía trabajar, de ellas 7 millones son mujeres. Un 30% de estas mujeres no pueden hacerlo por obligaciones personales o familiares.

En el *Informe del grupo de alto nivel sobre el porvenir de la política social en la UE ampliada de 2004*, en el que se presentan los principales temas de la Agenda Social 2006-2010, así como las principales orientaciones políticas para los próximos años, se hace igualmente referencia a la necesidad de profundizar en las políticas públicas de familia, no sólo las relativas a los menores, sino también las políticas de dependencia.

La conciliación en España: antecedentes

La política familiar como «conjunto de medidas más o menos articuladas para proteger socialmente las cargas familiares» tiene su origen en la primera etapa franquista y se articuló a través de mecanismos tales como los subsidios familiares o los premios a

la natalidad, cuya aplicación práctica muestran que *en realidad no existió una auténtica política familiar definida desde criterios familiares*⁵.

Así, por ejemplo, fue discutible la cobertura a través de las prestaciones directas (que no alcanzaban a importantes colectivos en virtud de la estructura profesional) y de las desgravaciones fiscales (que no alcanzaba a las familias que por sus bajos ingresos estaban exentas). Sin embargo, entre 1963-1975 se palían en parte estos problemas, gracias a la adopción de medidas en el marco del sistema de Seguridad Social (asignaciones por hijo a cargo, cónyuge a cargo, matrimonio, nacimiento y premios a la natalidad) como en el tributario con el establecimiento del IRPF.

Durante la transición española al régimen democrático, la «política familiar» fue la gran ausente y olvidada del debate público, ya que otras reformas estructurales más importantes centraron el interés político. Es más: la crisis financiera del sistema de Seguridad Social supuso que el gasto en prestaciones familiares se redujera en un 78% entre 1976 y 1985, sacrificándose la protección a la familia en aras a una mayor protección a pensionistas y desempleados.

Esta disminución drástica de las prestaciones familiares se «compen-

só» por vía impositiva a través de la introducción en el IRPF de la desgravación por cargas familiares. Dado que no todas las familias tributan, la «protección familiar» se privatizó si bien la inversión pública creciente en educación y sanidad descargó a las familias de una parte de los costes por estos capítulos. Esta etapa culmina con la Ley 8/1980 del Estatuto de

*en diciembre de 1997
comenzó una época marcada
por una sensibilidad
compartida por todos los
partidos políticos*

los Trabajadores, que aglutina la mayor parte de los derechos *laborales* que facilitan la conciliación (licencia por maternidad, permisos retribuidos, reducción de jornada, excedencias...).

El 9 de diciembre de 1997 la Comisión de Política Social y de Empleo del Congreso de los Diputados aprobaba el Informe elaborado por la Subcomisión creada para analizar la situación actual de la familia en España y proponer las reformas y medidas que se consideren necesarias. Comenzaba simbólicamente una nueva época marcada por una «sensi-

⁵ J. IGLESIAS DE USSEL y G. MEIL LANDWERLIN, (2003), *La política familiar en España*, Ariel.

bilidad compartida» por todos los partidos políticos y algunos grupos sociales⁶ de que el apoyo a la familia española es urgente y que se ha ido

*los individuos son más
productivos en un clima
laboral que permita
la conciliación*

traduciendo cada vez con mayor fuerza en los programas electorales de todos los signos⁷.

Ciertamente en determinadas cuestiones las diferencias son profundas,

⁶ Si bien no por todos: «La política familiar no ha sido una reivindicación evidente del movimiento feminista». A. ALBA (2000), *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ariel.

⁷ «A finales de los 90 la familia comienza a cobrar protagonismo en diversos programas electorales a pesar de que el modelo de política familiar propuesto no acaba de estar claro (...). La familia siempre es receptora pasiva de beneficios y la imagen que de la familia se infiere de sus políticas es el reflejo de sus motivaciones: la familia es un recurso útil para el sostenimiento del Estado de bienestar» (F. VIDAL, en S. ADROHER BIOSCA y M.^a T. LÓPEZ LÓPEZ (Dirs.) (2005), *Análisis de las políticas públicas de apoyo a la familia en el Estado de las Autonomías*, Proyecto de investigación financiado por la Fundación BBVA, 2003-5. Inédito.

pero en el tema que nos ocupa todos los partidos y administraciones se han querido significar en este último decenio (1997-2007). ¿Son reales los avances que se aprecian?

La política familiar en la España actual

En el ámbito estatal, aparte de iniciativas tales como la Ley 43/2003, de familias numerosas, la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia, la norma que «revolucionó» el sector y que dio lugar a todas las reformas autonómicas posteriores fue la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien se consideró como una ley continuista y escasamente original, *manifiesta una preocupación amplia por los problemas que suscita la conciliación que, más allá de la igualdad de oportunidades o las consideraciones puramente fisiológicas, toma como referente la salvaguardia de la institución familiar. No se trata, por tanto, ya sólo de asegurar la permanencia en el empleo de los trabajadores, sino de garantizar un equilibrio satisfactorio, y a largo plazo, de las obligaciones profesionales y las familiares, atendiendo a las necesidades específicas que se plantean y las características particulares de cada núcleo familiar. Ello implica el paso de una protección jurídica subjetiva de la mujer con responsabilidades familiares a una protección objetiva de dichas responsabilidades con inde-*

pendencia de quién las asuma, hombre o mujer⁸.

El 23 de marzo de 2007 se publicaba en el BOE la Ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Se trata de una norma que incide parcialmente en esta materia desde una perspectiva de género más que desde una perspectiva integral: la novedad más importante que introduce en materia de conciliación es el permiso de paternidad de ocho días de duración, que debe ser bienvenido, pero no parece resuelva estructuralmente los problemas de conciliación.

Sin embargo, una parte importante de las medidas legales que pueden facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar son en España competencia autonómica.

Gran parte de las iniciativas adoptadas en este ámbito son bastantes recientes y experimentan su impulso a raíz de la promulgación de la Ley 39/1999. No obstante, en ésta, como en otras materias, se aprecia una creciente fragmentación en la protección según el territorio en el que vive la familia, debida tanto al tipo de instrumento normativo utilizado como al diverso grado de protección, que responde obviamente a la diversidad de

modelos de políticas familiares adoptadas por los responsables autonómicos.

El abanico de medidas desplegadas por las Comunidades Autónomas en este ámbito suele referirse a la atención de los menores y dependientes durante la prestación laboral (centros educativos especiales, residenciales, centros de día o centros de respiro familiar, ayudas para la contratación de cuidadores...); compatibilización de horarios escolares y laborales mediante la ampliación de la atención a los menores a través del horario escolar matutino o vespertino con actividades extraescolares; y fomento de la conciliación, ya sea mediante la concesión de ayudas a entidades y organizaciones que colaboren en el desenvolvimiento de servicios que facilitan la conciliación, ya sea mediante el desarrollo de campañas de sensibilización social.

La conciliación y las empresas «familiarmente responsables»

La conciliación no depende sólo de políticas públicas, sino también de prácticas empresariales. Si se analizan los convenios colectivos o las políticas empresariales, puede descubrirse con sorpresa y preocupación que existen todavía menos impulsos en manos de los actores sociales que de los poderes públicos, aunque múltiples estudios de rendimiento en el trabajo demuestran que los individuos son

⁸ M.^a J. LÓPEZ ÁLVAREZ y D. CARRILLO MÁRQUEZ (2007), *Protección socio-laboral de la familia en el ámbito autonómico. Especial referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral*, Fundación BBVA (en prensa).

*más productivos con un clima laboral que permita la conciliación*⁹.

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado, más reciente en España que en otros países de nuestro entorno, ha precipitado la exigencia y urgencia de que también el sector privado, las empresas, definan y opten por políticas familiares que hagan

la toma de conciencia del sector empresarial se ha concretado, entre otras iniciativas, en la creación del certificado de «empresa familiarmente responsable»

posible y viable la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores.

Es particularmente notable la labor del *Centro Internacional Trabajo y Familia* del IESE¹⁰, una de cuyas misiones es ayudar a la alta dirección de las organizaciones a crear un ambiente familiarmente responsable, mejorando la competitividad de la empresa al reforzar el compromiso de la gente con su organización.

Según sus estudios, la conciliación de la vida laboral y familiar desde la empresa debe concretarse en cuatro tipos de políticas familiarmente responsables. *Beneficios extrajurídicos*, es decir, seguros, pensiones u otras ayudas materiales que puedan ayudar a sacar adelante a una familia. *Flexibilidad* que permita al empleado disponer de ausencias cortas (media hora) o largas (un año) del trabajo en función de las necesidades de la familia, de forma sistemática o puntual: horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial, períodos cortos de excedencia no pagada o maternidad extendida más allá de lo acordado por ley. *Apoyo profesional* consistente en el asesoramiento para equilibrar trabajo y familia adaptar el trabajo a las necesidades de la familia, y capacitar al empleado con formación específica. *Políticas de servicios* que tienen por objeto reducir la carga de trabajo extralaboral del empleado: guarderías laborales, compensación económica para canguros, etc.

Esta toma de conciencia del sector empresarial se ha concretado también en la creación del certificado de empresa familiarmente responsable (EFR), sello promovido por la Fundación+Familia bajo el patronazgo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que en sus inicios fue liderada por el IESE. Las políticas que se analizan para conceder dicho certificado son: estabilidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la

⁹ J. IGLESIAS DE USSEL y G. MEIL LANDWERLIN (2003), *La política familiar en España*, Ariel.

¹⁰ <http://www.iese.edu/es/RCC/ICWF>

familia de los empleados, desarrollo y competencia profesional e igualdad de oportunidades.

Los beneficios para la empresa declarada familiarmente responsable son los de la reputación corporativa y la discriminación positiva en el consumo e inversión¹¹.

La conciliación social, eclesial y personal

Existen finalmente otros escenarios en los que la conciliación presenta desafíos.

La conciliación «social», simbolizada particularmente en los horarios familiares, laborales, comerciales y administrativos. A finales de 2002, la Fundación Independiente promovió y auspició la creación de una Comisión Nacional para la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los de los demás países de la Unión Europea, en la que participan representantes de las Administraciones Central y Autonómicas, sector empresarial, social, cultural, sindical, partidos políticos y Tercer Sector, para estudiar y hacer propuestas por una mayor racionalización de los horarios en España.

En una reciente publicación denuncia la incidencia negativa para la conciliación de nuestros tardíos horarios de comidas (y la duración excesiva de la del mediodía), así como la necesidad de un cambio en las empresas, reemplazando la cultura imperante del control presencial por la del control de resultados. Directivos y ejecutivos deben dar ejemplo finalizando su trabajo a la hora y marchando a sus casas, lo que facilitará que sus subordinados hagan lo propio¹².

La conciliación «eclesial». Si atendemos, por ejemplo, a la dimensión celebrativa de la fe o a las plataformas

«la conciliación empieza por uno mismo»:

esta conciliación «ad intra» es quizás la más resistente al cambio

«la conciliación empieza por uno mismo»:

esta conciliación «ad intra» es quizás la más resistente al cambio

de pastoral de adultos, no siempre se advierte que la cultura de la conciliación esté calando en las prácticas pastorales. La Compañía de Jesús quiere ser especialmente sensible a este tema y, así, en el más reciente documento al respecto señalaba como objetivos *crear estructuras de pastoral en*

¹² FUNDACIÓN INDEPENDIENTE Y CENTRO INTERNACIONAL TRABAJO Y FAMILIA, *España en hora europea*, Ministerio de Administraciones Públicas, 2005.

¹¹ <http://www.masfamilia.org>

las que pueda involucrarse activamente alguien que tenga una familia y cuidar la conciliación de la vida familiar y laboral en las obras de la Compañía de un modo ejemplar¹³.

La conciliación «personal». Finalmente debe advertirse que la «conciliación empieza por uno mismo», y esta conciliación *ad intra* es quizás la más resistente al cambio. En febrero de 2007 la Comisión Europea publicaba los resultados del Eurobarómetro titulado «Realidad social europea», en la que se concluía que ocho de cada diez europeas afirman que en sus casas son ellas las principales responsables de planchar, cocinar y limpiar¹⁴.

¹³ SUBCOMOSIÓN PROVINCIAL DE PASTORAL FAMILIAR, *Pastoral familiar: nuestra misión y la familia*, marzo, 2003. <http://www.jesuitascastilla.es/pages/pastoral/pastoral-familiar.php>

¹⁴ http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm

Y es que la contradicción estructural entre la lógica del trabajo remunerado y la del trabajo doméstico sigue ahí, exacerbada en el proceso de transición de un modelo familiar, basado en la división de roles de género, a otro en el que mujeres y hombres comparten las responsabilidades de provisión económica, mantenimiento del hogar y cuidado de los dependientes¹⁵.

Ciertamente el desafío es muy grande, diversos los escenarios afectados y no son pocas las dificultades; pero seguramente estamos construyendo un mundo en el que la conciliación de las próximas generaciones será más serena y más equilibrada. ■

¹⁵ J. A. FERNÁNDEZ CORDÓN y C. TOBÍO SOLER (2005), *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales. Políticas y prácticas sociales*, Fundación alternativas, Documento de trabajo 79/2005.