

Conciliar trabajo y familia. Los contextos

Salomé Adroher Biosc

nacional

Las reformas recientes del Derecho de familia español permitiendo el matrimonio homosexual o el «divorcio exprés» han focalizado y extremado, quizá en exceso, los debates sobre la evolución de la familia en España, desviando la atención de cuestiones que afectan y «transforman» de manera muy profunda a casi todas las familias de a pie y que reclaman urgentes cambios de actitudes personales, sociales, empresariales, políticas e incluso eclesiales. Una de esas cuestiones es, indudablemente, la conciliación de la vida laboral y familiar. Como primera aproximación al tema, se reflexiona sobre los contextos en los que esta «reconciliación» se plantea

Familia y trabajo

Cuidar una familia y trabajar transformando el mundo son las dos grandes misiones del ser humano¹, los dos ámbitos imprescindibles para la madurez personal; así señalan autores como Freud o Maslow, para los cuales el hombre y la mujer maduros tienen el centro de interés fuera de ellos mismos; están en cuidar al otro (familia) y en la tarea (trabajo).

La familia es la realidad natural y social que más y mejor nos humaniza a

¹ Así queda simbólicamente recogido como mandato divino en el relato del Génesis 1.27: *Y creó Dios al hombre a su imagen; a imagen de Dios los creó; varón y hembra los creó. Y los bendijo Dios y les dijo: creced y multiplicaos, llenad la tierra y sometedla...*

las personas que hemos nacido para la alteridad, la entrega, la comunicación y el crecimiento con el otro. La familia es el espacio en el que más genuinamente nos realizamos como seres *para* y *con* los demás a través de las relaciones de conyugalidad, parentabilidad, y fraternidad que se entrelazan en su seno. En la familia todos los

*para todos nosotros la familia
es el espacio donde
experimentamos las mayores
alegrías y satisfacciones
y también en el que sufrimos
las pérdidas y tristezas
más profundas*

miembros son importantes, pero especialmente los más débiles, en su seno se viven valores tales como la gratitud frente a la productividad, la fidelidad del largo plazo frente a la eficacia y la apariencia del corto, y sobre todo el compartir multiplicando los esfuerzos individuales es decir la experiencia radical de fraternidad frente al individualismo reinante.

Es esta familia y esta vida familiar a la que voy a referirme. Obviamente hay familias en las que estos valores no se viven (las denominadas por El-

zo² «familias nominales» —que de familia tienen solo el nombre—) y otras en las que se viven los valores contrarios (las familias conflictivas). Para todos nosotros la familia es el espacio donde experimentamos las mayores alegrías y satisfacciones y también en el que sufrimos las pérdidas y tristezas más profundas. Desde luego ninguna de nuestras familias es perfecta, pero es, por vocación, el mejor «ecosistema» que nos entrena para ser personas.

En relación al valor humanizador del trabajo, García Monge³ señala que trabajar *es transformar algo haciéndome alguien. Si el trabajo es digno y justamente remunerado operará en mi una progresiva humanización que da seguridad, aliento, responsabilidad y satisfacción. La palabra trabajo dice más que la mera ocupación; el esfuerzo o la energía es mucho más que la supervivencia o la autonomía: consiste en ofrecer tu hombro a la corresponsabilidad de elaborar un mundo más humano. Trabajar es dejar una huella propia en la historia y en el mundo.* «Conciliar vida y trabajo» rezaba un lema con el que el Ministerio de Administraciones públicas llenó nuestras calles a comienzos de otoño del 2006. Lema desafortunado: el tra-

² J. ELZO, *Los jóvenes y la felicidad*, Madrid, PPC, 2006.

³ J. A. GARCÍA MONGE, *Treinta palabras para la madurez*, Bilbao, DDB, 2006.

bajo también es parte de la vida y a través de él podemos dar vida.

Quizá esta virtualidad puede ser más claramente percibida en los trabajos creativos y vocacionales que en los rutinarios, pero incluso estos últimos pueden ser vividos como espacios de realización y transformación de la realidad como testimonió de forma ejemplar la trayectoria biográfica del hermano Gárate.

Esta doble dimensión de la vocación humana y su compleja conciliación o reconciliación tiene, sin embargo, una posibilidad de expresión, más amplia de lo que a primera vista parece. Si hiciéramos una lectura estrecha concluiríamos que aquellas personas que eligen no formar una familia o no desarrollar un trabajo remunerado están mutilando su desarrollo humano, y no es así.

El entregarse a una familia no es una «llamada» exclusiva para los que crean una familia. La familia de origen, la gran familia humana o la comunidad religiosa son espacio de descentramiento en lo cotidiano para el que elige el camino religioso, por ejemplo. El *ora et labora* monacal expresa muy bien esa doble realidad equilibrante de la vida del contemplativo.

Por otra parte, el trabajo transformador como lugar de realización perso-

nal y de encuentro humano no es solo el trabajo remunerado por cuenta propia y ajena. También es trabajo el de los voluntarios, el de los servicios gratuitos, el del ama (o amo) de casa que *en la rutina cotidiana no valorada por los mercados inicia pedagógicamente a los hijos en un compromiso fraterno*

*en el siglo XX el matrimonio
ha pasado a ser una
opción vital y no una
necesidad de supervivencia
personal*

con las tareas necesarias para dignificar la vida (García Monge).

Por ello, quiero romper desde este primer acercamiento al tema dos estereotipos y generalizaciones que han hecho y hacen mucho daño y causan sufrimiento a muchas personas: el que considera que la mujer trabajadora está robando tiempo a su familia, su primera obligación, para satisfacer su «realización personal» (eso ha desembocado en toda una generación de madres trabajadoras culpógenas) y el de la *maruja*, mujer que ha hecho una elección, seguramente con su pareja, de trabajar en el hogar por circunstancias diversas.

Unas nos hemos sentido culpables muchas veces por esta creencia social y familiar; otras pueden considerarse poco reconocidas por una sociedad que ahora las minusvalora.

El contexto

La familia en las últimas décadas está sufriendo en España y en otros países cambios profundos y significativos. Algunos de estos cambios (su mayor fragilidad, su creciente «desinstitucio-

*la incorporación
de la mujer al trabajo
remunerado ha sido
en España fulminante
y rapidísima*

nalización», el descenso de la natalidad) pueden conducir a posiciones excesivamente nostálgicas para las cuales la familia actual no es una verdadera familia y «cualquier tiempo pasado fue mejor». Sin embargo, la familia es quizá la institución más sensible a los cambios sociales de los que en general ha salido reforzada y mejorada (Iglesias de Ussel)⁴.

⁴ J. IGLESIAS DE USSEL y G. MEIL, *La política familiar en España*, Barcelona, Ariel, 2003.

Pues bien, una de las principales claves «exógenas» que explican estos cambios ha sido la incorporación de la mujer al trabajo, factor que ha alterado más profundamente que cualquier otro las bases—seculares de las relaciones matrimoniales y familiares y el reparto tradicional del trabajo en la familia, el productivo para el varón y el reproductivo para la mujer. Iglesias llega a afirmar que ninguna otra institución social ha hecho frente a un cambio de tan profunda magnitud y con tanto éxito.

Sin embargo, la transformación que ha sufrido la familia española, se explica también desde claves «endógenas» es decir por la incidencia del cambio de valores sociales en la cultura familiar. Inés Alberdi resume simbólicamente este cambio de valores señalando que los ideales *revolucionarios* de igualdad, libertad y solidaridad han resonado en la familia de finales del siglo XX que los ha incorporado de manera en muchos aspectos positiva, pero también negativa cuando se han coloreado del individualismo postmoderno tan propio de nuestros días. Son las luces y sombras de la familia en este comienzo de milenio.

La igualdad en nuestras sociedades ha nivelado afortunadamente las relaciones entre esposos, acabando con el patrón patriarcal, y ha hecho des-

aparecer la discriminación entre los hijos según su origen. En nombre de la igualdad las mujeres han accedido a la educación superior a la Universidad y al mundo del trabajo remunerado.

La libertad también ha marcado un importantísimo cambio del modo de constitución familiar ya desde finales del XVIII en nuestros países occidentales: la elección de pareja por los propios contrayentes y el hecho de que la elección se funde en el amor y la compenetración personal. Además, en el siglo XX el matrimonio ha pasado a ser una opción vital y no una necesidad de supervivencia personal; la mujer soltera ya no es la *solterona*, y normalmente tiene recursos personales para vivir. Por otra parte, hoy los hijos son en general fruto de una decisión libre de los padres. Pues bien, este valor de la libertad condiciona también de modo importante este nuevo escenario de las relaciones familia-trabajo. Para que el matrimonio sea una opción vital y no una necesidad de supervivencia personal es imprescindible que la mujer tenga independencia económica, independencia que también permite afrontar mejor las crisis familiares.

Finalmente, *la solidaridad* intergeneracional, es un principio tradicional de constitución familiar que persiste

en nuestros días. Se ha dicho de la familia que es la trama fundamental de solidaridades. El apoyo y la defensa de sus miembros especialmente los más débiles, hace que la familia haya sido y siga siendo el elemento básico de integración social, la ONG por excelencia, y es lo que le

*la mujer se ha incorporado
al mundo del trabajo
en las condiciones laborales,
de un mundo laboral
pensado para y por los
hombres*

da más fuerza. Sin embargo, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado (cuando ha sido ella la principal cuidadora) unida a la evolución de las redes de solidaridad de la familia extensa y del entorno más inmediato (vecinos, etc.) han alterado también el equilibrio de solidaridad sociofamiliar y hoy se reclama al Estado y a la sociedad que sean solidarios con la institución familiar por el importantísimo papel social que ésta desarrolla, trasladando algunas de las que antes eran responsabilidades privadas a exigencias sociales y públicas.

**Postmodernidad, sociedad
y familia**

La bienvenida de estos tres valores en la vida de la familia actual se produce en un tiempo postmoderno caracterizado en gran medida por un creciente individualismo y privacidad en las relaciones sociales y en los planteamientos de vida. Este individualismo puede contaminar los anteriores valores convirtiendo lo que eran luces en

*la familia postmoderna
se considera a sí misma
como un complemento
psicológico de las personas,
dentro de la cual los deseos
subjetivos son más fuertes
que las obligaciones colectivas*

sombras: la igualdad mal entendida puede llevar por ejemplo a los padres a no ejercer una educación en límites con sus hijos (que no son «amigos», sino «hijos»), la libertad mal entendida puede llevar a una reivindicación del derecho al hijo al precio que sea o a vivir la ruptura de la pareja de manera irreflexiva y desde el impulso inmediato, y la solidaridad social mal entendida puede llevar a «aparcar» a nuestros hijos o mayores delegando su cuidado en instituciones en nom-

bre de una errónea comprensión de la «conciliación».

Elzo resume este «talante» postmoderno señalando que valora lo subjetivo sobre lo objetivo, la fiesta sobre la formación y el trabajo, la responsabilidad diferida sobre la autorresponsabilidad, el compromiso puntual si es lejano, pero no duradero, el presente sobre el futuro relegando el pasado a entretenimiento cultural.

Este carácter de una parte de nuestra sociedad, afortunadamente no generalizado, tiene connotaciones sociales y familiares importantes en el tema que nos ocupa.

Desde el punto de vista social, la forma de ser típicamente mediterránea, en la que la ayuda de la familia extensa o de los vecinos o amigos era una práctica cotidiana, va abandonándose poco a poco en la vida española (al menos en las grandes ciudades) y nos deslizamos hacia un modelo de vida de mucha mayor privacidad e independencia y paralelamente hacia una profesionalización de los cuidados a las personas, cuidados que ya no se dejan a la solidaridad espontánea.

En cuanto a la familia *postmoderna*, se considera a sí misma como un complemento psicológico de las personas, una prótesis individualista

(Lipovsky), dentro de la cual los deseos subjetivos son más fuertes que las obligaciones colectivas. Por eso incluso en la paternidad, expresión máxima de alteridad, el hijo se concibe para algunos como un bien de consumo a través del cual se busca la satisfacción propia y autorrealización personal. Es el gran contraste con la familia *moderna* en la que las palabras que resonaban eran futuro responsabilidad, sacrificio e inversión.

Afortunadamente esta familia «prótesis individualista» existe, pero no es la más numerosa, por lo menos por ahora, y como señala Agustín Domingo Moratalla⁵ posiblemente deberá ser superada por la «familia relacional»: *la prolongación de la vida está transformando la vida familiar, está modificando los sistemas de previsión social y sobre todo está exigiendo una vida familiar despensera y cuidadora.*

En este contexto de evolución de la familia en el marco de una transformación de los valores, el caso español presenta una singularidad especial. Los cambios sociales y legales relacionados con la familia han sido mucho más rápidos y extremos que

en otros países europeos. Así en el tema que nos ocupa, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha sido en España fulminante y rapidísima: la mujer española en relación a su colega europea, se ha situado en el nivel de ocupación femenina de otros países de nuestro entorno saltando una generación (en un doble salto mortal que estamos pagando muchas de nosotras, nuestras familias y la sociedad). Así las tasas de

*las empresas son escasamente
sensibles a la cultura
de la conciliación
y no son familiarmente
responsables*

ocupación femenina han pasado de un 18% en 1970, 26,8% en 1981, a un 30,7% en 1994 y a un 51,2% en 2005 (siendo en este año la media en la UE de un 56,3%).

La conciliación y sus asincronías empresariales, sociales y políticas

Todos estos cambios en las formas de vida plantean nuevos desafíos. En primer lugar, la mujer se ha incorporado al mundo del trabajo en las con-

⁵ A. DOMINGO MORATALLA, *Ética de la vida familiar. Claves para una ciudadanía comunitaria*, Bilbao, DDB, 2006.

diciones laborales, de horarios, por ejemplo, de un mundo laboral pensado para y por los hombres. Por lo general, las empresas son escasamente sensibles a la cultura de la conciliación y no son familiarmente responsables, si bien en los últimos años está comenzando un movimiento interesante en sentido contrario.

En segundo lugar se ha dicho, quizá con exageración que *las mujeres han*

parece evidente la urgencia de una nueva cultura transversal de la conciliación que cale en los comportamientos privados, las prácticas empresariales y sociales y las políticas públicas

salido de casa, pero los hombres no han entrado en ella. La consolidación real y total de la igualdad en las relaciones de pareja en lo relativo a la división de tareas en el hogar no se ha producido, o no se ha producido totalmente o en todos los casos, porque los comportamientos sociales en este ámbito evolucionan con más lentitud ya que requieren reajustes que el cambio de roles implica en la relación de pareja. Sin embargo, los problemas de falta de conciliación *ad intra* no son solo españoles: según un reciente es-

tudio de la OCDE⁶ es también una asignatura pendiente en países como Holanda, Dinamarca o Australia, quizás por la desvalorización social del trabajo doméstico⁷. Muchas veces la casa es casa, no hogar.

En tercer lugar la legislación y políticas de familia de otros países europeos han ido adaptándose de forma acompasada a la enorme revolución familiar que supone la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y a lo largo de muchos años se han ido poniendo en marcha políticas de conciliación y en general de apoyo a la familia que ahora, y solo ahora, están empezando en España.

Por tanto, la incorporación de las mujeres al mundo laboral tan rápida en España está teniendo unos costes importantes por no ser sincrónica

⁶ OCDE (2002), *BABIES and BOSSES, Reconciling work and family life*, París.

⁷ *El concepto del trabajo doméstico como alienante y carente de satisfacción está contribuyendo a que el hombre se solidarice con las mujeres en el rechazo de estas tareas, pero también origina que no quiera incorporarse a las mismas. Se ha extendido en nuestra sociedad una imagen muy negativa de las actividades domésticas seguramente como consecuencia del análisis feminista que ha visto en ellas la raíz de la condición discriminada y dependiente de las mujeres y ello explica no sólo que las mujeres deseen dedicarse a otras cosas, sino también que sea muy difícil persuadir a los hombres que compartan estos trabajos* (Alberdi).

con los cambios de mentalidad empresarial/laboral, con los cambios sociales de los roles femenino y masculino que revaloricen el crear hogar y cuidarlo y con los cambios en políticas más proactivas de conciliación.

Sin embargo, dicha incorporación ha sido posible sin un cataclismo para la familia en muchos casos gracias a la red de solidaridad intrafamiliar (el papel de los abuelos muy especialmente en estos años apoyando a sus hijos e hijas trabajadores en el cuidado de sus nietos ha sido un factor clave) y social (la vecina a la que pido que se quede con el niño una hora, la amiga que me lo trae del colegio los martes...).

Si estas «solidaridades» pueden ir transformándose en los próximos años, parece evidente la urgencia de una nueva cultura transversal de la conciliación que cale en los comportamientos privados, las prácticas empresariales y sociales y las políticas públicas.

Nuevos desafíos

Esta necesidad se hace más urgente todavía por dos razones fundamentales: por una parte por el desafío demográfico que representa la acusada bajada de la natalidad en toda

Europa unida al aumento de la esperanza de vida y consiguientemente de la tasa de dependencia. Por otro, por la generalización de modelos familiares en los que la conciliación es una tarea todavía más compleja: familias monoparentales, reconstituí-

*las mujeres españolas
que permanecen en el hogar
no tienen más hijos
que las que trabajan
fuera de él*

das, inmigrantes... Sin embargo, estos desafíos lo que reclaman son esos cambios sociales, empresariales y políticos.

Así el trabajo femenino no es hoy el factor explicativo de la bajada de la natalidad más importante. Luis Flaquer⁸ ha estudiado la existencia de países con alto grado de ocupación femenina y altos niveles de fecundidad, como Suecia (debido a las políticas de conciliación), y países, como el nuestro, con un porcentaje de ocupación inferior, pero una muy

⁸ L. FLAQUER, *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Barcelona, Fundación la Caixa, 2000.

baja natalidad, por la escasez de políticas eficaces de conciliación. Quizá como señala la OCDE esta relación causa-efecto fuera real en los 60 ó 70, pero en los 80 y 90 *this relationship has become weaker to the point of insignificance in some countries*, y así sucede ya actualmente en España: Teresa López y Aurelia Valiño señalan que las mujeres españolas que permanecen en el hogar no tie-

nen más hijos que las que trabajan fuera de él⁹.

Dejamos, pues, para un análisis posterior la reflexión sobre estas necesarias políticas, prácticas empresariales e iniciativa sociales solidarias con la cultura conciliadora. ■

⁹ M. T. LÓPEZ LÓPEZ y A. VALIÑO CASTRO, *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea*, Madrid, CES, 2004.