



**La conciliación:
dilemas abiertos.
Malestares latentes,
pactos incumplidos,
incoherencias y
desencuentros**

Empar Aguado-Bloise

RESUMEN

El origen de las políticas de conciliación hemos de situarlas en los años 90 del pasado siglo. Nacen como un mecanismo para ayudar a las mujeres a superar el handicap de tener que cargar con los “deberes domésticos” al tiempo que desarrollan iniciativas para insertarse o mantenerse en el empleo (Torns, 2005). Este trabajo se plantea como objetivos clave el estudio, desde una perspectiva de género, de la conciliación como herramienta para afrontar las necesidades derivadas de las transformaciones experimentadas en la sociedad. El abandono progresivo de los modelos tradicionales de división sexual del trabajo, los cambios sociales en las expectativas individuales de hombres y mujeres, las transformaciones en el ámbito laboral y la escasa oferta de servicios públicos reclama una reconfiguración de los tiempos sociales y de las pautas de incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo de los distintos miembros adultos de la unidad familiar.

Palabras clave: *conciliación, género, políticas públicas.*

RESUM

L'origen de les polítiques públiques de conciliació cal situar-lo en els anys 90 del passat segle. Naixen com a mitjà per a ajudar les dones a superar la dificultat de tenir que carregar amb els “treball domèstic” al temps que desenvolupen iniciatives per tal accedir o mantenir-se en l'ocupació (Torns, 2005). Aquest treball es planteja com a objectiu clau d'estudi, des d'una perspectiva de gènere, la conciliació com a recurs a les necessitats derivades de les transformacions experimentades en la societat. L'abandonament progressiu dels models tradicional de divisió sexual del treball, els canvis socials en les expectatives individuals d'homes i dones, les transformacions en l'àmbit laboral i l'escassa oferta de serveis públics exigeix d'una reconfiguració dels temps socials i de les pautes d'incorporació i manteniment en el mercat de treball dels distints membres adults de la unitat familiar.

Paraules clau: *conciliació, gènere, polítiques públiques.*

ABSTRACT

The beginnings of reconciliation policies are located in the 90s of last century. They were born as a mechanism to help women overcome the handicap of having to bear the “unpaid work” while developing initiatives to attach or stay in employment (Torns, 2005). From a gender perspective, the aim of this paper is to study the reconciliation as a resource to solve the emerging needs because of the social

transformations. Several elements (the shift away from the traditional models of sexual division of labour, the social changes in individual expectations of men and women, the changes in the workplace and the limited supply of public services) demands a reconfiguration of social times and labour behaviour of the adult members of the family.

Keywords: *reconciliation, gender, public policies.*

SUMARIO

1. A modo de introducción.
2. Objetivos, metodología y arquitectura.
3. Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Orígenes e hipótesis de partida.
4. Transferencias versus servicios y algo más: las políticas públicas.
5. La conciliación en los acuerdos de negociación colectiva.
6. La CVLFP entre las RRL y las cronopolíticas: cuestionado la centralidad del tiempo de trabajo.
7. Conclusiones y propuestas.
8. Bibliografía.
9. Anexos.

Esta publicación recoge una síntesis del trabajo de investigación (TFM) del Máster Oficial de "Género y Políticas de Igualdad" del IUED. El trabajo se tituló "La conciliación: dilemas abiertos. Malestares latentes, pactos incumplidos, incoherencias y desencuentros", fue dirigido por María Manuela Poveda Rosa e Isabel Pla Julián y defendido en Octubre de 2009. Fue calificado con sobresaliente por el tribunal formado por las doctoras M^a Luisa Moltó Carbonell, Neus Campillo Iborra y Amparo Bonilla Campos.

La conciliación: dilemas abiertos. Malestares latentes, pactos incumplidos, incoherencias y desencuentros.

Empar Aguado-Bloise

Departament de Sociologia i Antropologia Social de la UV
Teresa.Empar.Aguado@uv.es

“...La aritmética de los tiempos venía resuelta en los viejos días en que las mujeres sabían cuál era su sitio y sus vidas transcurrían “plácidamente” dedicadas al cuidado de sus familias. Las paredes de sus hogares eran los límites de su mundo hasta que una minoría resuelta y disconforme se empeñó en introducirse en otros menesteres. El que fueran admitidas se debió en gran parte a que todas estaban dispuestas a volver la espalda al hogar y a la familia...”

Myrdal y Klein, (1969)

PACTO CÍNICO: Situación en que las mujeres deben doblar su espectro de habilidades y obligaciones sin aliviarlas de la mitad que tenían atribuida genéricamente.

Elena Simón Rodríguez (2002)

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN

La preocupación por parte de la Unión Europea en materia de conciliación tiene un doble origen. Por un lado, obedece a la necesidad de dar respuesta a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como al cambio de modelo que experimenta la sociedad actual. Por otro lado, responde a la preocupación demográfica en la que se encuentra inmerso nuestro continente por enfrentarse a un envejecimiento de la población en la que la proporción de personas mayores de 65 años¹ crecerá sustancialmente en los próximos años, con respecto a las personas de entre 20 y 64 años (Macinnes, 2005). Este proceso de

¹ Entre otras María Pazos llama la atención sobre esta cuestión, “para 2060 la población mayor de 65 años constituiría ya un 32,3% (frente al 16,6% en 2008); la mayor de 80 años un 14,5% (4,6% en 2008). Y todas estas estimaciones son anteriores a la actual crisis económica. Ahora, ¿qué mujer, autóctona o inmigrante, va a decidir tener hijos con la que está cayendo?”

envejecimiento de la población se ha analizado desde la demografía y ha dado pie a la cuarta transición demográfica, caracterizada por el proceso de envejecimiento de la población que se aprecia en los países desarrollados como resultado de dos fenómenos consecutivos en el tiempo: el incremento de la esperanza de vida y el descenso de la fecundidad.

La progresiva incorporación de la mujer tanto al mundo de la educación como al mundo laboral ha supuesto también el alejamiento del rol que tradicionalmente se les había atribuido y un efecto inducido sobre la natalidad. Todo lo dicho, hace que las políticas oficiales de conciliación estén pensadas principalmente para las mujeres madres (Miguélez et al., 2007: 38).

Los mandatos de género siguen vigentes, y más que desaparecer se transforman² situándose en un escenario de pactos cínicos. Las *superelasticwomen* quedan atrapadas en un sin fin de mandatos institucionales: aumentar la tasa de actividad en la economía “productiva”, frenar el descenso de la natalidad y, abanderar el sostenimiento de la calidad de vida (históricamente provista a través de la particular relación de las mujeres con el mundo de los cuidados).

Esto nos lleva inevitablemente a hablar del pacto cínico (Simón, 2002) de una sociedad biactiva³ (Méda, 2002), sustentado con la frecuentemente doble presencia femenina⁴. Con frecuencia, esta conciliación dentro de la unidad familiar, se materializa a partir de un trasvase de desigualdades intragénero en función de la capacidad de mercantilización que se posee.

2. OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y ARQUITECTURA

El trabajo se plantea como objetivos clave el estudio, desde una perspectiva de género, de la conciliación como recurso a las necesidades derivadas de las transformaciones experimentadas en la sociedad. El abandono progresivo de los modelos tradicionales de división sexual del trabajo, los cambios sociales en las expectativas individuales de hombres y mujeres, las transformaciones en el ámbito

http://www.elpais.com/articulo/opinion/autonomia/mujeres/desafioelpepiopi/20090129elpepiopi_12/Tes (Consultado el 30/01/09)

2 Gardey (2000: 53) dice que, “...aunque las mujeres desplacen las fronteras, éstas se mueven a la vez que son franqueadas”.

3 Dominique Méda (2002) se refiere a la sociedad biactiva en términos de desarticulación de los roles tradicionales que ya no responden a los modelos de familia formados por el hombre “*sustentador*” y la mujer “*ama de casa*”.

4 El género como categoría no adquiere el mismo significado en todos los contextos sociales, sino que se redefine en función de elementos tales como la religión, la etnia, o la clase.

laboral y la escasa oferta de servicios públicos reclama una reconfiguración de los tiempos sociales y de las pautas de incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo de los distintos miembros adultos de la unidad familiar.

De manera más concreta, el objetivo que da cuerpo a esta investigación deriva del planteamiento de la siguiente pregunta: ¿Son las políticas de conciliación un recurso adecuado para hacer frente a los cambios experimentados por las pautas de movilización de la fuerza de trabajo? Otros objetivos secundarios que la investigación se plantea son: i) examinar la naturaleza de las iniciativas para afrontar estos retos, así como su procedencia (políticas públicas versus estrategias privadas); ii) analizar la efectividad de este recurso a partir de las herramientas de implantación del mismo; iii) detectar posibles resistencias a su implantación y iv) plantearse desde una visión integral e integrada, si el actual modelo de conciliación constituye una respuesta satisfactoria y suficiente a los retos planteados.

La estrategia metodológica se basa en tres tipos de técnicas de investigación: i) análisis documental de fuentes secundarias. Revisión de la literatura especializada acerca de la investigación sobre la conciliación, ii) explotación y revisión de fuentes estadísticas. Las fuentes estadísticas que se han trabajado son: a) la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) y otras encuestas relevantes para los objetivos marcados y, iii) entrevistas cualitativas. La técnica utilizada ha sido la de la entrevista cualitativa, y más concretamente la entrevista en profundidad semi-estructurada, a los actores sociales seleccionados, concretamente se han realizado seis entrevistas a diferentes informantes clave: dos responsables de áreas de la Mujer de sindicatos mayoritarios, Valencia (E1) y Alicante (E2), una trabajadora de uno de los sindicatos mayoritarios (E3), una responsable del área de la Mujer de una federación de un sindicatos mayoritarios (E4), una técnica de una consultoría que realiza planes de igualdad (E5) y un funcionario de prisiones (E6).

A partir de esta metodología, y de un esfuerzo por diseñar un adecuado marco teórico, nos esforzaremos en explicar las dificultades de las políticas de conciliación como herramientas satisfactorias y suficientes para dar respuesta a las expectativas y objetivos de la *Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*.

A partir de las intenciones mostradas, el presente trabajo se estructura en base a diversos núcleos de discusión, todos ellos relacionados con la temática que nos ocupa, la conciliación.

3. LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. ORÍGENES E HIPÓTESIS DE PARTIDA

El origen de las políticas de conciliación hemos de situarlas en los años 90 del pasado siglo⁵. Nacen como un mecanismo para ayudar a las mujeres a superar el hándicap de tener que cargar con los “deberes domésticos” al tiempo que desarrollan iniciativas para insertarse o mantenerse en el empleo (Torns, 2005).

Estas políticas emanan de directivas y medidas impulsadas desde la UE, concretamente las directivas 92/85/EC del 19 de octubre, sobre maternidad, y la 96/34/EC del 3 de junio, sobre permisos parentales. Esta última, fruto de un acuerdo marco de negociación (Framework Agreement on Parental Leaves) previo entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las patronales europeas (Miguélez, 2007).

Las directivas comunitarias servirán de base para la posterior transposición a la legislación de cada país. Concretamente, en España esta transposición se produce con la *Ley sobre Conciliación entre la Vida Laboral y la Vida Familiar, Ley 39/1999*, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal (en adelante, CVLFP) de las personas trabajadoras.

Sin embargo, este proceso de transposición de la normativa europea conllevará matices muy diferentes en cada uno de los países de referencia. Por ejemplo, en los países nórdicos se remarcará más la necesidad de que los hombres se impliquen en las tareas familiares y domésticas, mientras que en otros países europeos, como el nuestro, se tendrá una concepción más tendente a considerar el reto de la conciliación como un problema propio de mujeres y, por tanto, de ellas será de quienes tendrá que derivar la resolución del problema y las estrategias que les permitan combinar el ámbito laboral y el doméstico. Esta última consideración implica asumir la división sexual del trabajo y la epistemología patriarcal.

Resulta fundamental la contextualización del nacimiento de estas iniciativas para comprender sus características y orientación. Debemos pues, tener presente que se trata de unos años de dominio de las políticas neoliberales en prácticamente toda Europa, unas políticas que han puesto el acento en la búsqueda de la flexibilización productiva y laboral desde el punto de vista de la empresa. El predominio de estas políticas enfatiza la individualización de las responsabilidades dentro de la esfera privada (Miguélez et al., 2007). Las tendencias actuales que imperan en

⁵ Hay quien sitúa su origen en la Recomendación 123 de la OIT, aprobada en 1965.

el mercado de trabajo inciden cada vez más en la desregulación y las relaciones laborales precarias. Y esto, cabe atribuirlo en nuestro país al tipo de empleos que genera nuestro sistema productivo y a los procesos empresariales de gestión laboral, que sitúan las políticas de conciliación en una posición de debilidad frente a las prácticas mayoritarias obedientes a una “lógica productivista” (Torns, 2005).

Por tanto, mantenemos como hipótesis de partida del presente trabajo que la conciliación viene a ser una herramienta de sostenibilidad del orden jerárquico y central del que se dota a las “relaciones productivas”. Pero de la falta de cuestionamiento de esta centralidad deriva el carácter limitado de su efectividad. En este sentido, las actuaciones destinadas a regular el tiempo de trabajo en Europa han reforzado la centralidad del horario de la jornada laboral como eje de la organización temporal de la vida cotidiana de las personas. Tal centralidad ignora otros usos sociales del tiempo, en especial el tiempo del cuidado de la vida, reforzando así las desigualdades de género, clase y etnia (Torns, 2008).

4. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS. ¿POLÍTICAS O ESTRATEGIAS?, ¿TRANSFERENCIAS O SERVICIOS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS?

“Cuanto más amplio y más generoso es el sector público para cubrir las necesidades individuales, mayor libertad y menor responsabilidad tienen las personas con respecto de sus miembros de la familia”.

Alberdi (1997)

El análisis del Estado de Bienestar desde una perspectiva feminista no puede pasar por alto las razones que han llevado a que las mujeres ocupen una posición desigual respecto a los hombres. Los estudios más recientes sobre políticas sociales y Estado de Bienestar incluyen a la familia y a su papel en el abastecimiento privado de bienestar y atención social.

“Las decisiones de las mujeres, de los hombres, y de las familias sobre el trabajo, el matrimonio, los hijos, la organización del hogar, etc., trascienden al ámbito en el que se toman, (...) interesa estudiar la familia no solo porque proporciona claves para entender los comportamientos individuales, sino también porque es un catalizador de estos, (...) en la mayoría de los modelos de decisiones de fecundidad no se incorpora la distribución del tiempo del padre, (...) las mejores recomendaciones de política son las que están basadas en buenas predicciones del

discurrir social, (...) el olvido de las políticas de apoyo a la familia perjudica a la mujer” (Alba, 2000:18, 21)

De acuerdo con este mismo planteamiento, según Moreno Mínguez (2007), en España durante muchos años no ha habido tradición de políticas familiares, aunque en los últimos años se han desarrollado algunas políticas de este tipo destinadas a favorecer el empleo femenino y la conciliación del ámbito productivo y reproductivo (permisos parentales, concesión de ayudas económicas por hijos dirigidas a las madres trabajadoras y vinculadas al nacimiento de hijos, los “*father’s quota*” o permisos de paternidad).

Por su parte, Europa ha experimentado grandes cambios en el marco de las políticas familiares para adaptarse a las necesidades contemporáneas y a los nuevos modelos familiares. Se trata de unas políticas que incluyen tipologías de familia mucho más diversas que las que se daban en el pasado (Beck-Gernsheim, 2003).

Son muchos los estudios que relacionan el desarrollo de políticas familiares con la CVLFP, la tasa de fecundidad y la tasa de ocupación femenina. No debemos perder de vista las grandes diferencias existentes entre países atendiendo a la relación entre las tres variables anteriores. En este sentido, cabe distinguir entre los países nórdicos (junto con Francia) y los países del sur de Europa, dos grupos diferenciados fundamentalmente en el grado de desarrollo institucional de políticas familiares facilitadoras de la CVLFP.

Las políticas de conciliación cuentan con tres tipos de dispositivos principales: los permisos parentales, los servicios públicos y las asignaciones monetarias para el cuidado. Bajo una perspectiva de género, las investigaciones realizadas a tal efecto parecen confirmar que las políticas de servicios públicos familiares son más efectivas en el empleo femenino y la fecundidad que las políticas basadas en transferencias económicas, fomentando el desarrollo de estrategias familiares de movilización laboral sustancialmente diferentes de las tradicionales.

Por el contrario, las transferencias monetarias a las familias para el cuidado de hijos, que han pretendido ser un instrumento de política social a favor de la conciliación, constituyen un mecanismo bastante controvertido. Basan su fundamento en la libertad de elección acerca de la forma de cuidado que se prefiere para los hijos. Pero su impacto sobre la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral plantea muchos interrogantes sobre las mismas.

En este contexto, resulta interesante la tabla 1, en tanto que destaca la existencia de diversos modelos a escala internacional. Una diversidad que descansa en contenidos o políticas diferenciadas, lo que se traduce en impactos de género desiguales.

Tabla 1. Marco comparativo de algunos países a partir del régimen de bienestar social y la maternidad

MODELO	PAÍSES	IMPACTO DE GÉNERO	POLÍTICAS
PAÍSES CON “SOLO 1 AÑO DE PERMISO” BIEN PAGADO	Suecia, Islandia, Dinamarca	Mayor proximidad de modelos y políticas orientadas hacia la igualdad y menor incidencia del modelo de un único sustentador económico	Esta prestación con la amplia cobertura de servicios públicos. Lo que sugiere que la conciliación de la vida laboral y familiar no se hace exclusivamente a costa del trabajo a tiempo parcial de las mujeres.
PAÍSES CON UN “PERMISO DE MATERNIDAD LARGO”	Austria, Alemania, Italia, España	Menor incidencia sobre la igualdad de género	Combinación entre un “generoso” permiso de maternidad (entre 14 y 20 semanas) bien pagado y la posibilidad de ampliarlo, prácticamente hasta que el bebé tenga 3 años, remunerado en importe fijo de baja cuantía (436€ en Austria) o no remunerado (Italia y España). Escaso desarrollo de servicios públicos para el cuidado y atención infantil hasta los 3 años.
PAÍSES DE “LIBRE ELECCIÓN”	Noruega, Finlandia, Francia	Modelos favorables a la igualdad de oportunidades. Alta incidencia en los tres países en modelos de familia de un único sustentador. Estos países están más próximos al modelo de sociedad de separación de roles de género que al de <i>individual earner/career</i> .	Posibilidad de elegir entre cuidar a las criaturas en casa durante los tres primeros años o utilizar los servicios públicos. “Cash for care”. Podría estar funcionando como una especie de <i>Trampa</i> de la división sexual del trabajo, que bajo la aparente libertad de elección se oriente hacia la situación de desigualdad. Disponen de cobertura de servicios públicos de atención infantil, más desarrollados en Noruega que en Finlandia y Francia.

PAÍSES CON “PERMISO DE MATERNIDAD BREVE” Y EMPLEO A TIEMPO PARCIAL”	Irlanda, Holanda, Reino Unido	Modelos que ofrecen incentivos para que las mujeres puedan “disfrutar” de su maternidad y facilidades para optar por el trabajo a tiempo parcial. No hay pretensión de cambiar el sistema de roles sino más bien de facilitar la compatibilización. Alta incidencia de familias de un único sustentador económico. En el caso de Holanda y Reino Unido la conciliación de la vida familiar y laboral se realiza a costa de que las mujeres trabajen a tiempo parcial. En Irlanda, la asunción de las responsabilidades familiares es más propenso a retirar a las mujeres del mercado de trabajo.	Amplia diversidad entre estos países, si bien comparten su escasa intención por provocar cambios en los cambios en los roles de género.
--	--	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de Castro, C. (2009) quien a su vez utiliza los criterios de Wall (2007).

Según Moreno Mínguez (2007), los países que forman el denominado “régimen de bienestar mediterráneo” (España, Italia y Grecia) comparten una serie de características en lo relativo a las formas familiares y a las políticas familiares. Respecto a la familia, estos países se caracterizan por la permanencia de formas familiares tradicionales (modelo de varón sustentador) asentadas en lo que se ha denominado “familiarismo”. Este término se refiere a la estrategia familiar basada en la dependencia y solidaridad familiar entre generaciones para hacer frente a la deficitaria política familiar de atención a la infancia y a las madres trabajadoras. Pero se trata de un modelo familiar claramente asimétrico, donde la mujer es la principal encargada de proveer los servicios familiares (en el ámbito privado), que ni el mercado ni el Estado atiende.

Por contraposición con este modelo de “régimen de bienestar mediterráneo”, nos encontramos con países que destinan una parte importante de sus recursos a atender las necesidades de las familias con mayor presencia en el mercado laboral. En este segundo modelo, podemos establecer tres bloques de países (Castro, 2008), en función del porcentaje su presupuesto dedicado a estas cuestiones. Entre el 10%

y el 17% (Finlandia, Dinamarca, Islandia y Noruega). Otros países que realizan un esfuerzo económico intermedio-alto, por encima del 8%. Y, por debajo del 8% se encuentran el resto de los países.

Castro (2008), se cuestiona la importancia que puede tener en la Sociedad de Bienestar el gasto público como indicador de la CVLFP, algo que obliga a plantearse simultáneamente “cómo se distribuye ese gasto, en qué y a quién se dirige, ya que cuando el objetivo es la igualdad de género, no tiene el mismo efecto el pago de subsidios para cuidadores/as familiares, el pago a las madres para el cuidado ante el nacimiento de un bebé o la inclusión de los padres en el mismo, o por supuesto, la inversión en servicios públicos” (Castro, 2008: 27).

En uno de sus trabajos, Paloma de Villota (2008) muestra que, teniendo en cuenta la parte de gasto público asignado y la cobertura de los servicios para el cuidado (infantil y también personas mayores) se puede elaborar un *Índice de conciliación*. En base a este índice, las mejores posiciones son alcanzadas por los países nórdicos de la UE (Dinamarca, Finlandia y Suecia), mientras que Irlanda y España son los que peor concilian, ambos con una fuerte tradición familiarista basada en la división sexual del trabajo.

Es importante reflexionar al respecto de la influencia que las políticas públicas destinadas a gasto social en servicios a la dependencia tienen sobre la transición del modelo familiar tradicional de *breadwinner* al modelo de *dual-earner*. También lo es descubrir los efectos reales sobre la CVLFP de las mujeres, y por ende sobre su incorporación al mercado de trabajo, de las apuestas personales por estrategias familiares de diversificación que reemplacen de manera progresiva a las de complementariedad⁶.

Según Tobio y Fernández Cerdón (2005), la escasez de recursos públicos contrasta con la variedad de estrategias privadas, que generalmente son de carácter informal y consisten sobre todo en procesos de sustitución y delegación entre mujeres. De acuerdo con el patrón seguido por los países de cultura familista, se destaca el papel de la abuela materna como elemento clave de conciliación, así como el recurso a otras mujeres a través de los mecanismos de mercado.

En suma, las políticas familiares y las regulaciones laborales van a tener una incidencia destacada en la formación de las preferencias de la ciudadanía en torno al modelo familiar y laboral elegido. En otras palabras, la importancia relativa de los distintos modelos familiares, así como de las variadas estrategias familiares de

⁶ En la tipología desarrollada por Carbonero Garmundi, (1997) las estrategias de diversificación son aquellas que basan la obtención de ingresos familiares en más de un miembro ocupado en el hogar, mientras que en las de complementariedad una sola persona aporta el ingreso principal.

inserción laboral, es en gran medida el resultado de las intervenciones públicas desarrolladas. En concreto, como muestra Moreno Mínguez (2007), en los países del sur de Europa, la estricta regulación del mercado laboral y la insuficiente política familiar de compatibilización laboral y familiar han contribuido a reproducir un modelo cultural basado en la solidaridad y dependencia familiar que está teniendo consecuencias negativas.

Además, el análisis de Carol Bacchi (1999) sobre las políticas de conciliación señala que mientras las mujeres de clase media que realizan trabajo remunerado están atrapadas entre la norma de la “buena madre” y el ideal de la auto-realización a través del trabajo remunerado, la conciliación depende en gran medida del trabajo de explotación de otras mujeres, en su mayoría de clase baja e inmigrantes.

En resumen, hay que ser consciente de que tanto la intervención como la no intervención del Estado influye en la vida de mujeres y hombres. Pero, considerando que las “soluciones privadas” perpetúan las desigualdades estructurales relativas al género, la clase y la nacionalidad, más y mejores políticas públicas resultan ineludibles, así como adoptarlas con carácter urgente.

5. LA CONCILIACIÓN EN LOS ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

“A menudo la negociación colectiva, que protagonizan los agentes sociales, ignora que la mayor dedicación temporal al empleo se lleva a cabo a costa del resto de tiempos”.

Soledad Murillo (2002)

5.1. ANTECEDENTES

En la exposición de motivos de la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se hace manifiesta la especial atención que debe prestar la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al igual que la necesidad de redoblar los esfuerzos en el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

La *LOIEMH*, por otra parte, pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden

su contenido. El artículo 43 de la *LOIEMH*, aborda, además de la cuestión de la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y de las medidas de acción positiva que se podrán establecer con el objeto de favorecer el acceso de las mujeres al empleo, la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Las directivas europeas, y la ley española de conciliación de 1999, han tenido un papel revulsivo y difusor en el tema de la conciliación ya que han facilitado su inclusión en la agenda de negociación favoreciendo la gobernanza⁷ (Carrasquer et al., 2007: 23). La decisión de impulsar la normativa europea sobre conciliación se toma bajo el principio de subsidiariedad, que es un modo de promover la autorregulación entre los actores sociales y de que los procesos de decisión se tomen lo más cerca posible a la ciudadanía. En este sentido, las autoridades públicas delegan a la autonomía colectiva de las partes la posibilidad de negociar y alcanzar acuerdos como paso previo a la intervención directa del gobierno que impulsa su desarrollo legal. Este procedimiento se ha extendido durante la década de los noventa como forma de regulación de las relaciones laborales en los países de la Unión Europea (Carrasquer et al., 2007).

5.2. LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es una herramienta clave para negociar la regulación y reordenación de la jornada laboral. Esto es así por la eminente centralidad que ocupa el tiempo de trabajo “productivo” en la organización, tanto del tiempo de las personas ocupadas como de aquellas que facilitan esa disponibilidad laboral a costa de anular o disminuir la propia.

Esta herramienta es percibida por parte de las empresas con cierto recelo, sobre todo por la posible afectación sobre la cuenta de resultados. Así se expresa en alguna de las entrevistas⁸:

”Por parte de las empresas existe un cierto temor a los posibles efectos sobre el incremento de los costes que pudiera acarrear, y sobre todo existe un miedo real a la pérdida de poder de decisión y organización sobre el tiempo de trabajo”. (E1)

⁷ Esto es, una mejora en la elaboración de las políticas públicas a través de una mayor y mejor coordinación entre los distintos niveles de gobierno, así como entre los actores públicos y el resto de actores implicados en los procesos socioeconómicos.

⁸ En el anexo II puede consultarse la relación de entrevistas realizadas, donde se incluye el perfil general de las y los informantes clave.

Las empresas suelen aducir que trasponer la legislación sobre conciliación a la negociación colectiva crea rigideces en la organización del trabajo que son difíciles de superar (Miguélez et al., 2007).

La incorporación de las cláusulas de conciliación en el propio convenio ha resultado ser una vía de información muy importante para las personas que se encuentran en su ámbito de aplicación, ya que ha aumentado el conocimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras acerca de la existencia de estas cuestiones. Es habitual que algunos trabajadores y trabajadoras tengan mayor información sobre su propio convenio que sobre la norma mínima laboral existente, en este caso la *LOIEMH* y *LCVLF*. Esta mayor sensibilización es importante por sí misma, incluso en el caso de convenios en los que las mejoras que se incorporan con respecto a la norma mínima sea insignificante.

No obstante, no podemos ignorar que el clima de precariedad que impera en las relaciones laborales genera un trasfondo social que dificulta la acción sindical, restando efectividad a la norma laboral y también a los convenios. Son las empresas de menor tamaño, junto a ciertas ramas productivas del sector privado, aquellos ámbitos en los que la incidencia de estas normas es muy reducida, fundamentalmente a causa de la falta de presencia y acción sindical (Pitxer y Sánchez, 2008).

5.3. EL SESGO DE GÉNERO DE LA CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En principio y casi por definición, si llevamos la conciliación al plano de la negociación colectiva, parece estar sometida a un conflicto de intereses de base. Los actores sociales abordan el proceso negociador partiendo de concepciones muy distintas y distantes del reto de la conciliación y de cómo resolverlo. Los sindicatos redefinen la conciliación como una armonización de la vida laboral, familiar y personal capaz de ser abordada y regulada de forma colectiva por ser una cuestión que afecta al conjunto de la mano de obra. El empresariado en cambio tiende a entender la conciliación como una cuestión del ámbito personal e individual.

No se puede ignorar el origen de los sindicatos, el perfil del representante sindical y quien participa en las mesas de negociación. Todavía es poco habitual que quien se siente a negociar no sea del género masculino, con mentalidad y sensibilidad de hombre y poseedor de valores tradicionales y androcéntricos. De todas formas, lo importante no es el sexo de la persona que negocia, sino la falta de formación en género e igualdad de oportunidades por parte de muchas de las personas que protagonizan la negociación colectiva.

“... no nos podemos engañar, que el sindicato es una organización mixta, pero que surge desde una organización androcéntrica y nuestros compañeros van entrando en la sensibilización con respecto a la situación laboral de las mujeres. Pero para aceptar determinadas cosas en los convenios yo estoy convencida que hay que tener una formación en género, para hacerlas de una manera correcta. Y eso la mayor parte de los negociadores, y digo negociadores porque la gran parte son negociadores, carecen de ello. A menudo tienen buena intención y entonces introducen medidas de discriminación indirecta, que eso es lo malo. Eso se va a tardar en corregir porque tampoco existe una formación sistemática en género...” (E1)

Los diferentes análisis dedicados al estudio comparativo de los diversos convenios colectivos en materia de conciliación determinan que los instrumentos de conciliación que tienen un tratamiento más favorable son aquellos que refuerzan las estructuras familiares tradicionales y la división sexual del trabajo y que, por tanto, perjudican en gran medida a las mujeres.

“...por ejemplo, te cuento un convenio que subió a mis manos hace relativamente poco. Subían los delegados muy contentos porque habían introducido una cláusula que decía “las trabajadoras con hijos menores de hasta tres años podrán incorporarse al trabajo una hora más tarde para llevar a sus hijos a la guardería y esta hora tendrá carácter de hora remunerada . Ellos no se habían dado cuenta que habían introducido una discriminación indirecta, y de que esa medida es perpetuar el rol de la mujer...., por otro lado yo lo que les dije es: voy detrás de vosotros para que corrigáis el lenguaje sexista y aquí solo lo hacéis referido a las trabajadoras... La percepción de la división sexual del trabajo está muy interiorizada y eso hace que... otra vez se nos retira del mercado de trabajo...” (E1)

Por otra parte, en las entrevistas mantenidas se detecta una tendencia a feminizar el problema, es decir, a considerar que la conciliación es un problema propio de las mujeres y, por tanto, que son ellas las que deben desarrollar estrategias privadas para dar solución. Esta feminización del problema es explícita en algunos convenios, como se aprecia en el lenguaje y las formas expresivas utilizadas, lo que viene habitualmente acompañado de una ausencia casi total de medidas que incentiven el uso de estos derechos por parte de los padres.

Esta feminización obedece en gran parte a la falta de corresponsabilidad masculina y a las desigualdades que se producen en el ámbito doméstico. Sin la existencia de igualdad entre hombres y mujeres en el espacio privado será difícil llegar a conseguir una igualdad efectiva, equilibrada y sostenible en el mercado laboral, en las empresas y en las organizaciones. Y en este contexto, el resultado no es otro que el que las mujeres nos perpetuemos en el rol “reproductivo” y los hombres en el “productivo”.

De acuerdo con el informe del Observatorio de la Negociación Colectiva (Escudero et al., 2008), los instrumentos de conciliación que se mejoran en un mayor número de convenios son aquellos directamente relacionados con el concepto nuclear de familia más tradicional⁹. Una vez más, corremos el riesgo de que las políticas de igualdad formal puedan generar efectos perversos si no se evalúan sus consecuencias y los impactos de género que producen.

5.4. LA CONCILIACIÓN EN LOS CONVENIOS: A MENUDO MERECEDORA DE UN TRATAMIENTO SECUNDARIO

Si bien es verdad que la conciliación aparece como objetivo a conseguir en la negociación colectiva, vemos que su presencia, en el mejor de los casos, queda relegada a un segundo plano respecto a los objetivos relacionados con la creación y el mantenimiento del empleo, y más si cabe en el contexto contemporáneo de la crisis del empleo.

La conciliación se concibe pues como algo bueno y positivo, pero no prioritario. Las cuestiones prioritarias suelen ser las relativas al salario y la jornada. Los temas vinculados con la conciliación ocupan un lugar secundario, y suelen estar enmarcados y subordinados en el capítulo de igualdad de oportunidades. Y todo ello a pesar del papel inductor que han desempeñado las directivas europeas, pero no llegando a pasar de tener un papel secundario en el diálogo social (Carrasquer et al., 2007).

“...otra cosa es que se hayan introducido en los convenios colectivos, pero no nos equivoquemos nuestros delegados y delegadas siguen considerando la estrella de la negociación colectiva la jornada y salario. Y en la negociación muchas veces hay que ceder aspectos para que se acepten otros y normalmente los que caen...” (E1)

5.5. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La igualdad de oportunidades se ha ido integrando de manera progresiva en la negociación colectiva, a través de cláusulas antidiscriminatorias y de acciones positivas. A partir de la LOIEMH se da un nuevo impulso, y los planes de igualdad acompañarán el esfuerzo realizado en la negociación colectiva. “*La Ley define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*” (Art. 46 LOIEMH).

⁹ Matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiar directo, traslado de domicilio.

“Considero que la realización de los Planes de Igualdad es una medida excelente para que las empresas y demás organizaciones empresariales, se paren a pensar si en verdad aplican políticas internas y externas igualitarias. Todas las empresas tienden a pensar que no llevan a cabo acciones discriminatorias y sin embargo en todos los planes de igualdad salen aspectos de mejora a implantar”. (E3)

Los primeros planes de Igualdad se empiezan a establecer antes de la aprobación de la *LOIEMH*. Podemos determinar los antecedentes en las medidas que se empezaron a incluir en Planes de Acción Positiva, propiciados por el Programa Óptima fuera del marco de la negociación colectiva e implantados de manera unilateral por la empresa. Con la promulgación de la *LOIEMH*, sin embargo, las medidas de igualdad de oportunidades se convierten en obligatorias para ciertas empresas, al tiempo que tendrán que articularse en planes de igualdad en los siguientes casos: i) empresas con más de 250 personas en plantilla, ii) aquellas empresas para las cuales así lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación y, iii) aquellas otras empresas que han sido sancionadas, cuando la autoridad laboral haya acordado la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

La articulación del deber de negociar planes de igualdad se realizará en el marco de los convenios colectivos que se hayan denunciado a partir del 24 de marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley. Respecto a los motivos apuntados en la entrevista al respecto de los motivos que mueven a las empresas a emprender la realización de dicho planes:

“Varios tipos de motivos: 1) Obligación de la Ley, 2) Las Federaciones y asociaciones empresariales: para dar ejemplo a las demás empresas, y 3) Empresas no obligadas por ley: porque trabajan para la administración pública y eso les da más puntos o porque quieren posicionarse en su sector y ganar reconocimiento social”. (E5)

A la vista de la *LOIEMH*, se puede concluir que la Ley establece criterios orientadores para la elaboración del plan de igualdad, sin que se determine un modelo uniforme de plan, ya que, cada empresa deberá elaborar el suyo a la vista de su situación. La Ley permite a los negociadores: i) Definir los contenidos del plan de igualdad; ii) Determinar el conjunto de materias a contemplar; iii) Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar; iv) Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos; y, v) Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Además de exigir a ciertas empresas la elaboración del plan de igualdad, la *LOIEMH* también trata de fomentar la realización voluntaria de planes de igualdad

también en las empresas que no tienen obligación legal. Con todo, esto es todavía, hoy por hoy, una realidad poco frecuente.

“Anteayer estuvimos con la empresa “X”¹⁰ porque quiere que realicemos su plan de igualdad. Se trata de una empresa líder en su sector aunque es una empresa familiar. Esta empresa cuenta con 180 trabajadoras y no tiene obligación legal de realizar el Plan de Igualdad, (...) Quiere realizar el plan por ser una empresa comprometida socialmente y también porque es proveedora de “Y”¹¹, la cual sí tiene obligación de realizarlo, (...) En otras ocasiones nos hemos encontrado con otras empresas que, a pesar de no tener obligación, se interesan por la realización del plan ya que son empresas que contratan con la administración pública, están sometidas a concursos o subvenciones..., y esto hace que su interés por los temas de igualdad haya aumentado en los últimos tiempos”. (E5)

En esta manifestación, se observa que el desarrollo de planes de igualdad con carácter voluntario (sin que lo exija la ley), no siempre obedece a una preocupación de la empresa por la búsqueda de la igualdad de oportunidades hacia las mujeres. A veces, como parece ser el caso apuntado en la declaración anterior, responden a preocupaciones vinculadas a la estrategia de competitividad empresarial.

En algunos casos, las negociaciones parten de condiciones y orientaciones establecidas en convenios colectivos que recogen o mejoran lo estipulado en la *LOIEMH*. En otros, estas negociaciones se han anticipado a la Ley, al no haber finalizado la vigencia del convenio que se firmó antes de la entrada en vigor de la misma. Por último, existen también planes de igualdad que se han negociado o se están negociando de manera voluntaria, así como negociaciones y planes que se han iniciado por requerimiento de la Inspección de Trabajo para corregir situaciones de discriminación.

Según Añino et al. (2009), entre las mejores prácticas que se han detectado en este proceso de elaboración de planes de igualdad por parte de las empresas, merece la pena nombrar la extensión de la obligación de realizar un plan de igualdad a empresas a partir de 50, 100 ó 150 personas en convenios sectoriales y, en diferentes ámbitos, el establecimiento de plazos y recursos para la realización del plan, así como para la concreción de mecanismos para garantizar la participación de las mujeres.

¹⁰ Empresa líder de especias a nivel nacional, aunque es una empresa familiar de cuarta generación en la que tradicionalmente ha trabajado mano de obra femenina para el envasado y ensobrado de azafrán. Esta empresa, con las primeras incorporaciones de maquinaria a su planta de envasado, mantuvo el compromiso de no despedir a nadie ni destruir ningún puesto de trabajo.

¹¹ Cadena líder de supermercados de la Comunidad Valenciana.

Formalmente, la elaboración de un plan de igualdad conlleva la realización de un diagnóstico a partir del cual se negociarán los objetivos y medidas, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación que este debe incluir. Ahora bien, los primeros planes no se ajustan completamente a este marco. En efecto, según el informe Observatorio 13 del Ministerio de Igualdad dedicado a “Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva” (Añino et al, 2009), de los planes analizados una minoría hace referencia al diagnóstico. También se observa un tratamiento desigual de los diferentes apartados que estructuran el plan, dando mayor importancia a unas materias que a otras. En concreto, la mitad de los planes no hacen mención a las retribuciones y solo uno de ellos establece medidas correctoras al respecto. No obstante, todos los planes establecen objetivos y medidas claras en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, generalmente dedicando un espacio considerable a la cuestión.

”Realmente las empresas lo que hacen en esta área es formalizar las medidas que ya vienen aplicando durante mucho tiempo de modo informal o implícito. Es muy difícil que apliquen medidas nuevas, normalmente ya tienen medidas puestas en marcha y el Plan de Igualdad **les sirve para dar forma y reconocimiento** (porque se conciben como derechos adquiridos y no como mejoras que la empresa ofrece) a dichas medidas. Creo que la única empresa que ha pensado nuevas medidas ha sido EMPRESA X en su Plan de Igualdad (por ejemplo el banco de horas, (...). Al principio, **cuando no han recibido formación al respecto, las empresas tienden a pensar que las medidas de conciliación favorecerán sobretudo la situación de la mujer.** También son ellas, las que más solicitan y necesitan medidas de conciliación puesto que ellas son las que piden a la empresa mayor flexibilidad laboral para seguir asumiendo las tareas típicamente femeninas (llevar a hijas/os al médico, reuniones de cole, ect..) y existe una queja generalizada en las empresas de esto, de que los puestos feminizados son los que más se perjudican porque las mujeres son las que más flexibilidad requieren (y eso provoca que abandonen puntualmente su puesto de trabajo en mayor medida que los hombres)”. (E5)

Sin embargo, sin imperativo legal, no será fácil que estos planes se apliquen a la inmensa mayoría de las empresas españolas, ni siquiera gracias a los incentivos y ayudas que anuncia el proyecto. Es cierto que su propio nacimiento, como requisito legal, en las empresas de mayor número de trabajadores constituye un avance de enorme importancia para alcanzar condiciones efectivas de conciliación, y que es posible que estos planes se consoliden como un referente para el resto de las empresas, generando una especie de nivel estándar que, a medio y largo plazo, pueda tender a imponerse en el conjunto de las empresas. Pero, a la vista de lo refractarias que son las empresas a asumir voluntariamente medidas conciliatorias a través de la negociación colectiva, cabe pensar en el riesgo de que la doble exis-

tencia de empresas con y sin planes de igualdad contribuya a reforzar la ya intensa segmentación existente en el mercado laboral español (Recio, 1999). E incluso como se refleja en la entrevista cabe pensar incluso en el riesgo de segmentación entre distintas categorías y puestos dentro de la propia empresa.

”Es difícil pensar en medidas de conciliación generales para toda la empresa, ya que cada puesto de trabajo tiene unas características particulares (por ejemplo, normalmente una empresa grande posee aproximadamente un 80% de su plantilla en producción, supeditados/as a las máquinas y a los turnos de trabajo, etc.. *para esas personas es difícil pensar en medidas innovadoras de conciliación*). Las empresas de producción tienden a pensar que eso de la conciliación no va con ellas, que son medidas pensadas para empresas de trabajos más intelectuales”. (E5)

6. LA CVLFP ENTRE LAS RRL Y LAS CRONOPOLÍTICAS: CUESTIONADO LA CENTRALIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

“...es el mundo al revés, allí donde producimos nuestras vidas se dice que es un lugar de consumo, mientras que allí donde son consumidas nuestras energías se dice que es un lugar de producción”

M^a Jesús Izquierdo (1999:45)

6.1. DE LA CENTRALIDAD DE LOS TIEMPOS O LA AUTÉNTICA REVOLUCIÓN

No se puede pretender reglamentar el tiempo de trabajo teniendo únicamente en cuenta las necesidades de la empresa o de la organización del trabajo asalariado, ya que toda reglamentación pone en juego la trama individual y colectiva de la vida humana. El desajuste del tiempo de trabajo compromete pues el interés general.

Este planteamiento abre la puerta al cuestionamiento de la centralidad del trabajo productivo y, en consecuencia, al de la relegación del trabajo reproductivo a un segundo plano. Las jornadas de trabajo interminables no necesariamente son las más productivas, por no hablar de las externalidades asociadas a ellas y que repercuten sobre el conjunto de la sociedad: estrés, depresión, absentismo laboral, fracaso escolar de menores, maltrato y abandono a los dependientes ascendientes, costes energéticos...

Según el *Informe sobre Políticas de Flexibilidad en España*¹², el equilibrio entre la vida profesional y personal de las plantilla hace que la productividad aumente

¹² Informe realizado por IESE-ESADE que ha sido publicado en abril de 2009.

y se mantenga elevada. A título de ejemplo, una de las medidas propuestas en este Informe son las ya conocidas políticas de coste cero o de “luces apagadas”. Estas políticas incluirán medidas tales como no convocar reuniones al final de la jornada, impartir la formación en horario laboral, o medidas al respecto de la flexibilidad, aspecto este último ante el que las empresas suelen mostrar mayor reticencia, según el informe del Observatorio la Negociación Colectiva 2008 (Escudero et al, 2008).

Volviendo al *Informe de Políticas de Flexibilidad en España 2009*, se argumenta que las políticas de conciliación no solo mejoran la productividad, sino que además favorecen el clima laboral y los resultados empresariales, al tiempo que se reduce la rotación de personal y el absentismo laboral. En suma, las medidas consistentes en la redefinición del tiempo de trabajo productivo de modo que facilite la CVLFP, si están bien diseñadas, se traducirán en mejoras tanto en el ámbito social como en el productivo. El problema radica en que por lo general no están bien diseñadas, fundamentalmente a causa de la centralidad del trabajo productivo remunerado y, en contrapartida, de la relegación del reproductivo a un segundo plano.

Una de las grandes carencias con que cuentan las pocas empresas que incluyen procesos de flexibilidad dirigida a facilitar la CVLFP de las personas, es que con frecuencia se aplican políticas de CVLFP sin haber planificado ni ejecutado ningún plan de sustitución, lo que constituye un ejemplo de medidas mal diseñadas. Este hecho se traduce en que la carga de trabajo de quienes se acogen a estas medidas recae en el resto de la plantilla, lo que podría propiciar un impacto negativo en el clima laboral e incluso a veces en la seguridad, como se ha manifestado en alguna de las entrevistas.

“...me río yo de las medidas. Sí, la gente se lo coge y te lo dan, pero a veces es a costa de que en ese servicio solo esté una persona cuando, por medidas de seguridad, en la cárcel siempre es conveniente que esto no ocurra, y esa conciliación es a veces a base de arriesgar la seguridad propia”. (E6)

Pero, siendo este fallo en el diseño un problema grave, la clave fundamental es otra, como vemos a continuación. De esta constatación se desprenderá la necesidad de optar por un cambio en los modelos interpretativos y en los contenidos y orientación de las políticas.

La sostenibilidad de la sociedad sería mayor si se diera un equilibrio entre los tiempos productivo y reproductivo. Torns (2008) argumenta acerca de la necesidad impostergable del cuestionamiento de la centralidad del tiempo de trabajo. “Las actuaciones destinadas a regular el tiempo de trabajo en Europa han reforzado la centralidad del horario de la jornada laboral como eje de la organización temporal de la vida cotidiana de las personas, (...), tal centralidad ignora

otros usos sociales del tiempo, en especial el tiempo del cuidado de la vida, reforzando así las desigualdades de género, clase y etnia”.

Esta centralidad ha olvidado, porque así convenía al mercado y al sistema capitalista y patriarcal, la relación que existe entre trabajo “productivo” y reproductivo. El trabajo productivo remunerado no se puede desvincular del trabajo productivo no remunerado ya que la esfera reproductiva permite la “productiva” y, en consecuencia, posibilita el ajuste de los salarios (Parella, 2003)¹³ y, lo que es más importante, posibilita su existencia. Por tanto, el trabajo que se realiza en el ámbito reproductivo, es un factor clave.

El hecho de ser un factor clave no lo exime de devaluación ni automáticamente hace que se visualice su valor, por eso, se hace necesario, “abordar viejos problemas desde perspectivas nuevas que cuestionan los fundamentos metodológicos de las disciplinas que excluyen sistemáticamente a las mujeres” (Carrasco y Borderías, 2001). Llegadas a este punto, cabe preguntarse: ¿Por qué los gobiernos no miden lo que cuesta el mantenimiento cotidiano de los hogares si la relación entre lo “productivo” y reproductivo es tan estrecha?¹⁴

Por tanto, la centralidad de la que se dota al trabajo mercantil constituye la principal limitación y una restricción conceptual¹⁵ para la “reconciliación”. Las relaciones han sido entendidas como relaciones dicotómicas (doméstico-público, natural-social, reproducción-producción) y definidas unas en función de otras.

13 Esta autora sostiene que “por un lado, el trabajo doméstico permite la reproducción de la mercancía fuerza de trabajo y, en consecuencia, posibilita que los salarios sean más bajos que si fuera menester adquirir todos los bienes y servicios en el mercado” (Parella, 2003: 31).

14 El trabajo no remunerado realizado desde los hogares, fundamentalmente por las mujeres, ha permanecido invisible y no queda integrado en los modelos. La no inclusión del trabajo productivo no remunerado a las cuentas de la Contabilidad Nacional introduce sesgos importantes, y también problemas de subestimación de la renta nacional como consecuencia de esta no inclusión. Algunos economistas cuestionan el PIB como indicador adecuado del bienestar económico de un país, entre otras cuestiones a causa de la exclusión de los servicios realizados fuera del ámbito de las relaciones mercantiles. Sin embargo, la inclusión de estos servicios ha sido rebatida con la argumentación de que el sistema de cuentas nacionales fue diseñado con determinados propósitos (no de representación total de la realidad económica, sino de predicción y análisis de mercado), por lo que una solución propuesta fue la inclusión de cuentas satélites que reflejaran una imagen integrada de un ámbito específico, por ejemplo las cuentas satélites de la producción integrada (CSPD). La inclusión del trabajo no remunerado en el hogar dentro del sistema de cuentas nacionales (CSPD), nos permitirá el diseño e implementación de políticas de gobierno más integrales y con mayor perspectiva de género. Además de servir como instrumento potencial frente a posibles cambios sociodemográficos.

Como subrayan los autores Moltó y Uriel (2008), cabe preguntarse por las razones que mueven a los gobiernos a no dedicar los recursos necesarios para medir sistemáticamente el coste del mantenimiento cotidiano de los hogares, siendo éste un compromiso adquirido por los países presentes en la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing en 1995.

15 Relación antagonica por definición, por tanto tendremos que cuestionar la jerarquía.

Esto no es natural..., nos dice Marqués: “les coses podrien ésser –per a bé i per a mal- distintes. Dit d’una forma més precisa: que no podem entendre com treballem, consumim, estimem, ens divertim, ens frustrem, fem amistat, creixem o envellim, si no partim de la base que podríem treballar, consumir, estimar, etcétera, de moltes altres formes.” (Marqués, 1990: 15).

Esta centralidad imperante de “lo productivo” obedece y resulta muy funcional para la lógica del sistema neocapitalista global, de ahí las resistencias que se evidencian en las empresas cuando se pretende que asuman los costes de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. El sistema reposa en una división del trabajo en la que el trabajo reproductivo comparece subordinado a la lógica de la producción, operando como un factor oculto de equilibrio (Benería en Guzmán y Todaro, 2001: 5).

Los esquemas interpretativos elaborados desde la Economía ofrecen una visión desfigurada de la realidad, ya que esconden una parte importante de los procesos necesarios para la reproducción social y humana (básicamente el trabajo que se realiza en los hogares), sin los cuales, el “mercado” ni siquiera podría subsistir. En particular, el análisis económico del mercado laboral ha ignorado la relación que existe entre el proceso de producción de mercancías y el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo, proceso que incluye satisfacer las necesidades durante todo el ciclo vital y no sólo cuando los y las trabajadores/as están en edad activa ocupados/as en el mercado (Picchio, 1999).

El trabajo reproductivo incluye, además del trabajo doméstico más tradicional, todas las actividades emocionales, afectivas y relacionales que implican cuidados directos de la persona, al igual que todos los trabajos de anticipación que se requieren y que generan dificultad respecto a la cuantificación y a la mercantilización. El trabajo reproductivo incluye, pues, algo más que lavar y planchar como diría Marina Subirats¹⁶ y suscribirían muchas otras.

Los análisis de Cristina Carrasco desembocan en la demanda de un pacto social que especifique cómo se asumen los distintos costes (monetarios y no monetarios) entre los diversos sectores e instituciones, incluyendo a las empresas privadas, y entre mujeres y hombres. Ello significa romper con los paradigmas habituales en Economía y elaborar nuevos marcos analíticos que incorporen explícitamente las actividades de cuidados, con la subjetividad que implican, y que permitan diseñar políticas públicas que tengan en cuenta los efectos no solo en la economía monetaria sino también en la no monetaria, con especial interés en el trabajo no remunerado de cuidados.

¹⁶ Marina Subirats (1993) abre con este título “algo más que cocinar y lavar” uno de los epígrafes de su artículo “El trabajo doméstico nueva frontera para la igualdad”.

6.2. LAS CRONOPOLÍTICAS: POLÍTICAS DE TIEMPO

En los años 80, se puso de manifiesto por parte de las científicas sociales la existencia de otro tiempo necesario para vivir, un tiempo que iba más allá de la jornada laboral. Es el tiempo del cuidado de la vida, sin el cual el modelo de producción capitalista y patriarcal no se hubiera alimentado a tan bajo coste.

A finales de los años 80, en Italia, surgió un anteproyecto de ley promovido por las mujeres del antiguo Partido Comunista Italiano conocido como *Ley del Tiempo*. Esta propuesta surge con la idea de hacer compatibles los tiempos de vida, de trabajo y de la ciudad para alcanzar una mejor calidad de vida. Estas políticas también cuestionarán la centralidad del tiempo de trabajo, propugnando tomar los tiempos sociales en su globalidad. Las cuestiones privadas se convierten en públicas al invocar respuestas políticas. Pero lo más importante es que se trata de una iniciativa que apunta a la raíz del problema, motivo por el que hemos optado por presentarla brevemente¹⁷.

Este proyecto contaba con tres ejes. El primero, tenía que ver con el ciclo de vida, y pretendía regularlo cuestionando el modelo masculino. El segundo eje se centraba en el horario de la jornada laboral, y planteaba la necesidad de políticas de reducción de tiempo de trabajo con el objeto de poder llevar a término una efectiva compatibilidad de vida-trabajo que construyera una sociedad más igualitaria entre hombres y mujeres. El tercer eje fijaba su mirada en el tiempo de la ciudad y fundamentaba su objeto en la regulación de las actividades y servicios que afectan a la vida cotidiana de la ciudadanía.

Como se ha mostrado anteriormente en este trabajo, estas políticas intentaron promover y repensar el bienestar de la ciudadanía a partir del cuestionamiento de la centralidad y hegemonía de la que se dota al trabajo “productivo”. En nuestra sociedad actual todo se basa en una jerarquía que tiene como antecedentes las relaciones que se establecen entre las mujeres y los hombres a partir del nuevo orden social instituido con la revolución industrial. Un orden social en el que la familia fue desplazada a la periferia, mientras que la producción mercantil pasó a ocupar el centro de todo (Izquierdo, 1999: 41).

El tiempo de trabajo afecta al conjunto de la sociedad, a los tiempos relativos a la educación, al ámbito familiar, al tiempo de ocio, aunque estos otros tiempos

17 La creación de bancos de tiempo es una de las experiencias que tenemos en España en el campo de las políticas de tiempos. En algunas ciudades se ha hecho una cierta apuesta al respecto de ellas, véase el caso de Alicante y Barcelona como dos de las pioneras. Ahora bien, en este caso no se apunta al origen del problema, esto es, al cuestionamiento y redefinición de la centralidad del tiempo de trabajo, por lo que no puede esperarse de ellas grandes logros. Más bien constituyen una especie de parche o cataplasma que únicamente alivia el problema.

quedan desalojados del y por el tiempo laboral. El tiempo de trabajo se arraiga como un dispositivo regulador del resto de los tiempos sociales, y reclama de las personas la mayor disponibilidad (Murillo, 2001: 156).

7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Desde el principio nos hemos planteado como objetivo dar respuesta la siguiente cuestión: ¿Son las políticas de conciliación un recurso adecuado para hacer frente a los cambios experimentados por las pautas de movilización de la fuerza de trabajo? Una pregunta a la que se añadían otras que, con un carácter más secundario, nos servían para analizar e indagar acerca de los diferentes aspectos de un tema tan complejo.

A lo largo del trabajo, hemos constatado que cuando los poderes públicos (y en gran medida también, todavía, los actores sociales) se embarcan en el diseño e instrumentación de medidas dirigidas a abordar este reto, el núcleo duro de la estrategia y su orientación se concentra en el ámbito productivo y en el del empleo. Nuestra hipótesis de partida ha sido que la conciliación constituye una herramienta de sostenibilidad del orden jerárquico y central del que se dota a las “relaciones productivas” De este modo, la conciliación constituye un apéndice del grueso de las intervenciones públicas. Mientras que la complejidad y envergadura del reto que nuestra sociedad tiene planteado requiere actuar de otro modo, las intervenciones, mal orientadas y por lo general de carácter parcial, no generan los resultados deseables en materia de conciliación.

Se hace imprescindible un cambio de paradigma, para comprender mejor la realidad y así poder construir soluciones más efectivas y acertadas: “Cambiar el centro de nuestros objetivos sociales, nos cambia la visión del mundo: la lógica de la cultura del beneficio quedaría entonces bajo la lógica de la cultura del cuidado. Dos lógicas tan contradictorias no se pueden «conciliar», no se puede establecer un consenso o complementariedad. Necesariamente deben establecerse prioridades” (Carrasco, 2003). A lo largo del recorrido de este trabajo, hemos reafirmado la idea, compartida con esta y otras autoras, de que la conciliación requiere de una visión y una estrategia integral e integrada (en sustitución de las actuales soluciones innovadoras y parciales), pero también de un cambio radical en la lógica de análisis y elaboración de las respuestas, situando los objetivos sociales en el lugar central.

Este cambio de paradigma constituye, pues, el primer y principal paso en el camino hacia la conciliación. De él se desprenden un cambio de concepciones, actitudes, valores y, por tanto, de las respuestas sociales que buscan transformar la

realidad. En palabras de Antonella Picchio (1999), “las jornadas laborales deberían discutirse tomando como base los requerimientos de la vida humana, deberían ajustarse a las necesidades humanas y no al revés... de no ser así, se estaría aceptando que el tema de los cuidados no es un problema social sino un problema social de las mujeres”. Sin el cambio de concepciones propuesto, las mujeres continuarían jugando el papel de “variable de ajuste” entre las necesidades del mundo productivo y del reproductivo. Las *superelasticwomen* sirven para todo, y son la garantía de la reproducción del sistema.

Ahora bien, las políticas de conciliación que se han venido adoptando en los últimos años no han tenido como antecedente este cambio de paradigma. A lo largo del desarrollo del trabajo hemos visto que en los programas, planes y medidas adoptadas, la necesidad de conciliación se justificaba a partir de razones demográficas por un lado, y de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres por otro. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo y las consecuencias sobre la crisis de la natalidad se constituían de una manera oficiosa las verdaderas razones que movían a los estados a intervenir.

La ley de conciliación no es el resultado de una aspiración y reivindicación activa e intensa por parte de la sociedad, lo que no significa que no resulte necesaria. De hecho, la introducción de la CVLFP en la agenda pública constituye un avance importante. En efecto, es una ley que, al menos en su manifestación de intenciones oficial, se alza en defensa del derecho de las personas a compatibilizar diferentes facetas de la vida humana.

Ahora bien, tras esta manifestación de intenciones, la defensa real de los objetivos de la Ley choca con obstáculos de mucha entidad, por decirlo de una manera amable. Estos obstáculos responden a la falta de compatibilidad y coherencia de los objetivos de la ley de conciliación que nos ocupa con la orientación neoliberal del grueso de políticas socioeconómicas también presentes y asentadas en la estrategia de política actual (políticas de flexiguridad, debate europeo al respecto de las 65 horas de jornada laboral). Esta incompatibilidad entre objetivos y políticas evidencia la necesidad de replantearnos la estrategia de intervención o, cuanto menos, de hacer explícita las prioridades de objetivos perseguidos y los valores que la sostienen.

Es en este contexto donde cabe situar un buen número de los debates abiertos actualmente en nuestra sociedad. Al calor de estos debates, así como de la reflexión que de los mismos se deriva, a lo largo del trabajo hemos ido obteniendo algunas conclusiones relativas a los ingredientes principales (los ámbitos de intervención) y la orientación de la estrategia con los que abordar en nuestras sociedades el reto

de la conciliación. Son estos resultados los que presentamos a continuación de manera sintética.

- Resulta fundamental la crítica a la centralidad del tiempo de trabajo productivo como eje vertebrador del resto de los tiempos. Así como definir adecuadamente el problema, evitando caer en el error de identificar la conciliación como un problema de mujeres que debe resolverse en el ámbito privado.
- Paralelamente, la corresponsabilidad y la participación de los hombres en el trabajo reproductivo constituye una condición imprescindible del reparto de la doble presencia. A su vez, también debería ser uno de los elementos de una estrategia más amplia dirigida a la eliminación del trasvase de las desigualdades intragénero entre mujeres de diferente nivel socioeconómico.
- En coherencia con las dos consideraciones anteriores, la reducción de los tiempos de trabajo remunerado es una medida que facilitaría la conciliación (de hecho, es una condición necesaria si pretendemos recuperar la centralidad de los tiempos sociales), al tiempo que puede contribuir a alcanzar una salida razonable a la crisis del empleo. No debemos olvidar que las reducciones del tiempo de trabajo remunerado, si no se acompañan de un reparto más equitativo del trabajo no remunerado, pierden efectividad.
- Otro resultado destacado es la necesaria apuesta por una solución integral al reto de la conciliación, en un doble sentido. Por una parte, atendiendo a la necesidad de intervenir simultáneamente y de manera coordinada en el ámbito privado (redefiniendo la actual distribución del trabajo no remunerado), en el ámbito productivo-mercantil (incidiendo sobre las prácticas empresariales, la organización del trabajo en las empresas y la negociación colectiva) y, finalmente, en el ámbito público (en la triple vertiente de la legislación, las transferencias financieras y la dotación de servicios públicos). Cabe huir pues de soluciones parciales que, como hemos argumentado, no constituyen avances importantes en los objetivos planteados, e incluso en ocasiones acaban traduciéndose en efectos indeseados.
- Por otra parte, el segundo sentido del carácter integral de la solución tiene que ver con los actores que protagonizan su diseño y puesta en práctica. No estamos ante una actuación a protagonizar exclusivamente por los poderes públicos, debiendo dar entrada también a los actores sociales. Del mismo modo, no es algo que incumba exclusivamente a las empresas, sino que

también debe incorporar a la sociedad y sus organizaciones. A su vez, no es una cuestión exclusiva de las mujeres, sino de toda la sociedad (mujeres y hombres), como tampoco es algo que incumba únicamente a las mujeres de un nivel socioeconómico elevado.

- Por último, considerando que afrontar con éxito el reto de la conciliación exige cambios de valores, concepciones y comportamientos, mención especial merece el esfuerzo a realizar en el fomento de la formación en género. Ésta contribuirá a la deconstrucción de los principios patriarcales y androcéntricos en todos los ámbitos.

Tras esta enumeración, resulta ineludible reivindicar el término RE CONCILIACIÓN, si aspiramos a una conciliación igualitaria y corresponsable. De este modo, a la vez que reconciliamos trabajo productivo y reproductivo, reconciliaremos también la relación jerárquica que existe entre ambos trabajos, eliminando de toda centralidad y hegemonía de aquellas actividades en las que nos empleamos, nos proporcionan ingresos y, por tanto, posibilitan nuestros consumos.

“Si miramos a través de una ventana de cualquier hogar al final de la tarde un día de diario, no solo percibiremos a dos adultos cansados, sino con la sensación de no verse recompensados a pesar de haber estado toda la jornada fuera de casa. Uno puede encontrar en el espacio domésticos el broche final de un día agotador, otro podría revisar las tareas pendientes para el día siguiente (si se tuviera subcontratado un servicio doméstico), pero ambos saben que en el transcurso de su convivencia deberán negociar sus respectivos tiempos: del tiempo propio, del tiempo de dedicación a los demás (si tienen responsabilidades familiares) y seguro que el tiempo se estimará, para recortarse o dilatarse en función de sus ingresos.”

(Murillo, 2001: 151).

Esta negociación entre géneros, de la cual nos habla Soledad Murillo (2001), se puede afrontar de dos formas muy distintas: o bien, cada uno se dirige al rol de quien se sitúa enfrente, reclamando un mejor ejercicio del mismo, o bien, se tiene presente que son dos sujetos los que participan del pacto.

Recordemos que iniciábamos la redacción del presente trabajo a partir del aforismo de Elena Simón acerca de su particular definición de PACTO CÍNICO. No deberíamos perder de vista que, la conciliación no siempre es la solución, sino que en ocasiones puede ser más bien el problema. Cabe la posibilidad, nada improbable, de que la conciliación se nos “venda” como un espejismo de igualdad, ocultando el peligro de que nos veamos atrapadas y perpetuadas en el pacto cínico de la sociedad del biactivismo asimétrico.

Pero, tras el recorrido que hemos realizado, creemos llegado el momento de hacer un alto en el camino. Y lo hacemos mirando al futuro con vocación transformadora, ahora de la mano de Dominique Méda (2002):

“Ahora es el momento. Es el momento de llevar estos temas a la calle, de expresar colectivamente el tipo de sociedad que queremos, de expresarnos acerca del valor que damos a la inversión social. Es buen momento para que las empresas se comprometan y buen momento para que los hombres evolucionen”.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUADO, E., BEJARANO, T. (2008), *La situación actual de las empresas de la Comunitat Valenciana en el ámbito de la igualdad de oportunidades*, Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, Generalitat Valenciana, Valencia.
- ALBA, Alfonso (2000), *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ed. Ariel Sociedad Económica, Barcelona.
- ALBERDI, Inés (1997), “La familia, propiedad y aspectos jurídicos”, en GARRIDO MEDINA y GIL CALVO (ed): *Estrategias familiares*, Alianza Universidad, Madrid.
- ALIAGA, Christel (2006), “How is the time of women and men distribuyes in Europe?”. *Statistics in focus*, nº 4 (Eurostat).
- AÑINO, Sara; ARAGON, Jorge; ROCHA, Fernado (2009), *Los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en la Negociación Colectiva*, Observatorio 13, Instituto de la Mujer – Ministerio de Igualdad, Madrid.
- ASTELARRA, Judith (2005), “Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias” en *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*, Reunión Internacional de Expertas/os, GTZ-UNFPA, Ciudad de México.
- ASTELARRA, Judith (2005), *Veinte años de políticas de igualdad*, Ediciones Cátedra (colección Feminismos), Madrid.
- ASTELARRA, Judith (2009), *La experiencia iberoamericana en las políticas de género*, Montevideo.
www.e-cofi.net/fichero.php?id=103&zona=1 . Consultado el 17/08/09.
- BALBO, Laura (1994), “La doble presencia” en Borderías, Carrasco, Alemany: *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Ed. Icaria, Barcelona.
- BANYULS, Josep, CANO, Ernest, PITXER, Josep V., SANCHEZ, Amat (2005), *Economía laboral i polítiques d'ocupació*, Universitat de València, Valencia.
- BECK-GERNSHEIM, Elisabeth (2003), *La reinención de la familia: en busca de nuevas formas de convivencia*, Paidós Ibérica, Barcelona.
- BUSTELO, Maria, PETERSON, Elin (2005), “Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres”, *Somos. Revista de Desarrollo y Educación Popular*, nº 7.
- CARBONERO GARMUNDI, M. Antonia (1997), *Estrategias laborales de las familias en España*, CES, Madrid.
- CARRASCO, Cristina (2003), *Malabaristas de la vida: mujeres, tiempos y trabajos*, Icaria Editorial, Barcelona.
- CARRASCO, Cristina, MAYORDOMO, Maribel (1998): “Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género”, *Política y Sociedad*, nº 34.

- CARRASCO, Cristina, MAYORDOMO, Maribel (2000), “Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género”, *Política y Sociedad*, nº 34.
- CARRASQUER, Pilar, MASSÓ, Matilde, MARTÍN ARTILES, Antonio (2007): “Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva”, *Papers*, nº 83.
- CASTRO GARCÍA, Carmen (2009), “Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género”, *II Congreso De Economía Feminista* (Baeza, 2 y 3 de Abril de 2009).
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2006), *Encuesta sobre Empleo y Familia*, Madrid.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2007), *Encuesta Fecundidad y valores en la España del siglo XXI*, Madrid.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (coord., 2008), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Confederación Sindical de CCOO – Ediciones Cinca, Madrid.
- ESPING-ANDERSEN, Gösta (2004). “La política familiar y la nueva demografía”, *Información Comercial Española*, nº 815.
- FOLBRE, Nancy (1994), *Who pays for the kids?*, Routledge, London.
- GARDEY, Delphine (2000), “Perspectivas históricas” en Maruani, Rogerat, Torns (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*, Icaria - Antrazyt, Barcelona.
- HANTRAIS, L. (2004), *Family Policy Matters: Responding to Family Change in Europe*, The Policy Pres, Bristol.
- Informe Mujeres y Hombres en España 2008*, INE – Instituto de la Mujer, Madrid.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2005), *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2003), *Encuesta Empleo del Tiempo 2002-2003*.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2005), *Encuesta sobre conciliación de la vida laboral y familiar*, Madrid.
- IZQUIERDO, M^a J.(1999), “Democracia familiar y cuidado de las criaturas” en *El món laboral, la vida domèstica i la criança dels fills*, Edicions de la Universitat de Lleida, Lleida.
- MACINNES, John (2005), “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 23, nº 1.
- MARQUÉS, Josep Vicent (1990), *No es natural*, Editorial Tres i Quatre, Valencia.
- MÉDA, Dominique (2002), *El tiempo de las mujeres: Conciliación entre la vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Narcea de Ediciones, Madrid.

- MIGUÉLEZ, Fausto, ANTENTAS, Josep M., BARRANCO, Oriol, MUNTANYOLA, Dafne (2007), "Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal", *Papers*, nº 83.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2007), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*.
- MOLTÓ, M^a Luisa y URIEL, Ezequiel (2008), "El trabajo doméstico cuenta: las cuentas de los hogares en España 1996 y 2003", *Estudios de la Fundación de las Cajas de Ahorros* (Serie Economía y Sociedad), nº 33.
- MORENO MINGUEZ, Almudena (2007), *Modelos familiares y empleo de la mujer en el Estado de bienestar español*, Fundación Alternativas, Madrid.
- MURILLO, Soledad (2001), "Pacto social o negociación entre géneros en el uso del tiempo laboral", en CARRASCO, Cristina (ed), *Tiempos, trabajos y género*. Publicacions Universitat de Barcelona, Barcelona.
- MYRDAL, Alva (1969), *La mujer y la sociedad contemporánea*, Península, Barcelona.
- PARELLA RUBIO, Sonia (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Barcelona.
- PAZOS, María (2009) "La autonomía de las mujeres como desafío", *El País*, 29 de Enero de 2009. http://www.elpais.com/articulo/opinion/autonomia/mujeres/desafio/elpepiopi/20090129elpepiopi_12/Tes, consultado el día 20/03/09.
- PAZOS, María, "Las mujeres en el cambio de modelo productivo", *El País*, 1 de Septiembre de 2009. http://www.elpais.com/articulo/opinion/mujeres/cambio/modelo/productivo/elpepiopi/20090901elpepiopi_4/Tes, consultado el día 15/09/09.
- PICCHIO, Antonella (1999), "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social", en CARRASCO, Cristina (ed.), *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria - Antrazyt, Barcelona.
- PITXER, Josep V., SÁNCHEZ VELASCO, Amat (2008), "Estrategias sindicales y modelo económico español", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 26, núm. 1.
- PLA JULIAN, Isabel (coord., 2008), *Luces y sombras del recurso al empleo de hogar*, Institut Interuniversitari d'Estudis de la Dona, València.
- POVEDA, María (2008). "Desprovistas de poder pero nunca olvidadas: Las desigualdades de género como elemento estructurante de la organización del trabajo", *Arxius*, nº 19.
- RECIO, Albert (1999), "La segmentación del mercado laboral en España", en PRIETO, Carlos, MIGUÉLEZ, Fausto (coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.
- SANCHEZ, S., VERDAGUER, I. "Estado de bienestar y políticas de género", *Máster en Género y Políticas de Igualdad*, Universitat de València.
- SERRA YOLDI, Inmaculada (2003), *Inmigración femenina, diversidad cultural y trabajo*, Universitat de València.

- SERRA YOLDI, Inmaculada (2004), "Las Políticas Públicas de Igualdad en el Empleo y la Economía Social y Cooperativa", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50.
- SIMÓN RODRIGUEZ, Elena (2002), *Democracia vital: Mujeres y Hombres hacia la plena ciudadanía*. Narcea de Ediciones. Madrid.
- STRATIGAKI, Maria (2004), "The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family". Oxford University Press, , *Social Politics*, vol. 11, nº 1.
- SUBIRATS, Marina (1993), "El trabajo doméstico nueva frontera para la igualdad" en GIL CALVO, Enrique (editor), *Estrategias familiares*, Alianza Universidad, Madrid.
- TOBIO, Constanza (2005), *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Ediciones Cátedra (colección Feminismos), Madrid.
- TOBIO, Constanza y FERNÁNDEZ CORDON, Juan Antonio (2005), "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales". Documento de trabajo 79. Fundación Alternativas. Madrid.
- TORNS MARTÍN, Teresa (2005), "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23 (1).
- TORNS, Teresa (2008) "Tiempos de trabajo, tiempos de vida", *Gaceta Sindical*, nº 10.
- TORNS, Teresa, BORRÀS, Vicent, MORENO, Sara, RECIO, Carolina (2008), "Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. Un balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea", *Sociología del Trabajo*, nº 63.
- TORNS, Teresa, BORRÀS, Vicent, MORENO, Sara, RECIO, Carolina (2008), "Les polítiques de temps a Europa", *Papers: Regio Metropolitana de Barcelona: Territori, estratègies, planejament*, nº 49.
- TORNS, Teresa; MORENO, Sara; BORRÀS, Vicent (2007), "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas del tiempo", *Papers*, nº 83.
- TORRES LÓPEZ, Juan, MATUS, Mauricio, CALDERÓN, Francisco, GÓMEZ, Ana (2008), "Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 71.
- TORRES, Juan, MATUS, Mauricio, CALDERÓN, Francisco (2007), *Análisis de la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía*, Universidad de Málaga (Observatorio del Empleo y la Exclusión Social), Málaga.
- VILLOTA, Paloma de (ed., 2008), *Conciliación de la vida profesional y familiar: Políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*, Editorial Síntesis, Madrid.
- WIERINK, M. (1998). "Temps du travail aux Pays-Bas, la voix des femmes", *Futuribles*, nº 236.

8. ANEXOS

ANEXO I. SIGLAS UTILIZADAS.

AINC: Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva

CVLFP: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

ET: Estatuto de los Trabajadores

LIOEMH: Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

RRL: Relaciones laborales

ANEXO II. RELACIÓN DE ENTREVISTAS REALIZADAS.

E1: Responsable de la Secretaría de la Mujer del País Valenciano de uno de los sindicatos mayoritarios.

E2: Responsable de la Secretaría de la Mujer en Alicante de uno de los sindicatos mayoritarios.

E3: Trabajadora de uno de los sindicatos mayoritarios

E4: Responsable del área Mujer en una federación de uno de los sindicatos mayoritarios.

E5: Técnica de una consultora que realiza planes de igualdad.

E6: Funcionario de prisiones