

TIEMPO Y TRABAJO: RELACIONES ENTRE POLÍTICAS DE TIEMPO, JORNADA DE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR⁽¹⁾

SERGIO QUIÑONES INFANTE⁽²⁾

I. INTRODUCCIÓN

La cuestión relativa al tiempo y trabajo como objeto de atención de las políticas públicas surge cuando se reconoce que, además del tiempo de trabajo productivo, existen “otros tiempos” que se articulan en nuestra vida cotidiana y que han permanecido invisibles hasta no hace mucho.

En efecto, cuando se asume que el tiempo es más que el horario de trabajo y se intenta romper con el tradicional binomio “tiempo de trabajo-tiempo de ocio”, emerge la necesidad de abordar y organizar los “otros” tiempos y trabajos necesarios para la vida de los individuos en sociedad: el tiempo para el espacio doméstico-familiar y para el cuidado de las personas, sobre todo. Así, la actuación de unas políticas de tiempo se hacen necesarias “con vistas a redistribuir la carga total de trabajo entre géneros y proporcionar bienestar a la población” (Torns. Et ál., 2006: p. 23).

(1) El presente artículo ha sido elaborado en coautoría con Valeria Villacorta Cussianovich, estudiante del octavo ciclo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima y adjunta de docencia del curso Libertad de Trabajo y Trabajo Infantil en la Maestría de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

(2) Magíster en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Abogado Consejero del Área Laboral de Miranda & Amado Abogados.

Lo anterior cobra particular relevancia si tomamos en cuenta ciertos indicadores del mercado laboral peruano. Así, por ejemplo, tenemos que de acuerdo con la información levantada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, a través de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza - Enaho (ver cuadro N° 1), cerca de 2 millones de trabajadoras y trabajadores asalariados del Sector Privado tuvieron en el año 2013 una jornada laboral semanal mayor a las 48 horas semanales.

Esto supone –en términos relativos– que el 32,6 % del total de asalariados privados del año de referencia (5,865,650 trabajadores/as) laboró excediendo los límites de la jornada semanal máxima legalmente permitida; siendo que en el sector de la mediana y gran empresa dicha tasa de incidencia se incrementa en casi seis (6) puntos porcentuales, dado que los cerca de 600 mil trabajadores de empresas con más de 101 empleados que excedieron la jornada máxima en cuestión representan el 38,5 % del total del universo en ese segmento empresarial.

CUADRO N° 1					
PERÚ: ASALARIADOS PRIVADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGÚN JORNADA LABORAL SEMANAL, 2001 - 2013					
Jornada laboral semanal	Tamaño de empresa				Total
	De 2 a 10 trabajadores	De 11 a 100 trabajadores	De 101 a más trabajadores	No Especificado	
2013					
Total	2,748,163	1,568,109	1,536,454	12,924	5,865,650
Menor a 24 horas	558,134	190,882	121,407	433	870,856
24 horas	104,126	37,245	25,000	429	166,800
Mayor a 24 y menor a 48 horas	862,114	571,237	439,717	2,504	1,875,571
48 horas	401,764	276,283	358,579	2,486	1,039,112
Mayor a 48 horas	822,025	492,462	591,751	7,072	1,913,310

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 - 2013. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (Disel).

Cuando el enfoque se centraliza en Lima Metropolitana, los indicadores se elevan sustancialmente. Según una investigación realizada en el año 2012 por el Instituto de Ciencias del Matrimonio⁽³⁾, el 64,0 % de los encuestados indicó que

(3) Fuente: <<http://www.larepublica.pe/16-09-2012/el-64-de-trabajadores-limenos-labora-entre-ocho-y-trece-horas-diaras>>. Consultada el 25 de noviembre de 2014.

sus jornadas superaban las 8 horas diarias, y la de algunos llegaban a las 13 horas por día; más aún, de ese porcentaje, casi la tercera parte afirmó que su jornada laboral semanal se extendía hasta las 91 horas, incluyendo los sábados y domingos. Como consecuencia de estas largas jornadas de trabajo, el 95 % de los entrevistados señaló destinar unas 14 horas a la semana –como máximo– para compartir tiempo con su familia.

Precisamente, en lo concerniente al tiempo dedicado a la familia y la repercusión que sobre aquel tiene la jornada laboral, la OIT y el PNUD han advertido que “al sumar el trabajo que las mujeres realizan para el mercado con el que dedican al cuidado de la familia, se constata que trabajan una mayor cantidad de horas diarias que los hombres (...) Esta situación es más grave para las mujeres, especialmente aquellas provenientes de hogares más pobres. Es decir, el uso del tiempo reproduce las desigualdades socioeconómicas y de género que caracterizan la región. Contrario al sentido común según el cual las mujeres realizan el trabajo doméstico porque no están insertas en el mercado laboral, las encuestas muestran claramente que ellas siempre son responsables de estas tareas, sean amas de casa o trabajen remuneradamente” (OIT & PNUD, 2009, pp. 66-67).

El caso peruano no es ajeno a la realidad regional antes descrita. Según el INEI, la población femenina económicamente activa pasó de 4,996,000 personas a 6,832,000 entre el 2001 y el 2013; sin embargo, pese a esta alentadora incorporación masiva al mercado de trabajo, se mantienen al día de hoy sustanciales brechas entre hombre y mujeres en materias como la participación en cargos directivos (solo 9,0 % de participación femenina), igualdad salarial (el ingreso promedio mensual de las mujeres equivale al 67 % de lo que reciben los varones) y, sobre todo, la distribución del tiempo entre el trabajo y la vida familiar (las mujeres dedican en promedio 24 horas a la semana a actividades domésticas no remuneradas, adicionales a su empleo)⁽⁴⁾.

Sobre este último aspecto, estudios recientes han puesto en evidencia el valor cuantitativo que adquiere el tiempo “no productivo” (no remunerado) en la organización de la sociedad. De hecho, en el Perú recientemente se ha publicado el Decreto Supremo N° 056-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 29700, que incluyó el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales del Estado, lo que supone un reconocimiento formal y oficial al valor económico del tiempo y de las actividades tradicionalmente consideradas “no productivas” o excluidas del mundo laboral.

(4) Informe publicado en el diario *El Comercio* el sábado 8 de marzo de 2014 (A2), a propósito del Día Internacional de la Mujer.

En definitiva, el tiempo resulta ser una dimensión relevante al momento de diseñar políticas de bienestar, no solo por su potencial para revertir las desigualdades por género, sino también por su relevancia cuantitativa en términos de horas de trabajo que demandaría a la sociedad asumir ciertas actividades hasta hace poco invisibles.

En este contexto, el objeto del presente artículo es analizar las posibilidades y límites que se presentan a las “políticas de tiempo” para articular adecuadamente las jornadas laborales y el tiempo de vida personal y familiar. A tal efecto, nos referiremos primero al origen y dimensiones de las políticas de tiempo, luego abordaremos la orientación normativa y práctica que viene teniendo la regulación de la jornada laboral, para finalmente referirnos al concepto de conciliación de la vida laboral y familiar como posible eje de articulación de estas tres instituciones en el marco del bienestar social.

II. LAS POLÍTICAS DE TIEMPO: ORIGEN Y DIMENSIONES

El origen de las políticas de tiempo podría ubicarse tanto en el Anteproyecto de Ley del Tiempo, promovido en 1990 por la mujeres del entonces Partido Comunista Italiano, como en la crisis de la norma social de empleo que motivó en las últimas dos décadas la implementación de distintas políticas de reducción del tiempo de trabajo en la Unión Europea (Torns y Miguélez, 2006; Torns, 2008).

Conviene detenernos en el Anteproyecto de ley en cuestión, a fin de recordar que este giró en torno a 3 ejes: (i) regular el ciclo de vida poniendo en cuestión el modelo masculino: estudiar para trabajar, trabajar productivamente a tiempo completo y jubilarse; (ii) reducir la jornada de trabajo de toda la población ocupada y establecer horarios más flexibles; y, (iii) regular el tiempo y la ciudad a través de los horarios de los servicios municipales, de transportes y de los comercios (Torns, 2008).

Precisamente, sobre la base de este origen –aunque sin seguir el mismo orden– las políticas de tiempo que se han desarrollado en la Unión Europea han abordado principalmente tres dimensiones: (i) el tiempo de trabajo; (ii) el tiempo y la ciudad; y, (iii) el tiempo y el ciclo de vida.

Con relación a la primera dimensión, nos remitimos al trabajo de Recio (Et ál., 2009) que reproduce los aspectos más destacados de una investigación efectuada en 2006 –por los mismos autores– sobre las principales actuaciones en materia

de gestión del tiempo de trabajo en la Unión Europea: “las 35 horas francesas”, el “6+6 finlandés” y el “*work and life balance* inglés”.

Sobre la primera experiencia, los autores advierten que la finalidad originaria de la medida –reducir el tiempo de trabajo para generar más empleo– fue desnaturalizada por las sucesivas normas que se dictaron, las que terminaron convirtiéndola en una medida de flexibilización y variabilidad horaria que afectó a los menos cualificados y a las mujeres.

En cuanto al caso finlandés, se indica que los resultados sobre el alcance de la medida –introducir turnos de actividad de 12 horas divididos en 2 jornadas de 6 cada una– fueron ambiguos y variables según el sector y el tipo de empresa; siendo que, al igual que en el caso francés, los trabajadores prefirieron trabajar más horas al día para poder acumular días enteros de descanso (en vez de reducir diariamente la jornada)⁽⁵⁾.

Por último, en el caso inglés se buscó que las empresas introdujeran medidas para promocionar el equilibrio entre la vida personal y laboral de la población ocupada, aunque lo cierto es que las primeras evaluaciones evidenciaron que –lejos de disminuir– las horas trabajadas habían aumentado.

En suma, los autores citados postulan que todos los casos reseñados constituían medidas técnicamente adecuadas, pero que no tomaron en cuenta factores culturales como la interiorización de la “disciplina laboral capitalista”⁽⁶⁾, que impiden a los trabajadores percibir positivamente una reducción sincrónica y cotidiana del tiempo de trabajo.

Ahora bien, en lo relativo a las políticas de tiempo y la ciudad debemos resaltar que “la ciudad ha sido, en estos últimos años, uno de los escenarios donde la importancia del tiempo se ha hecho manifiesto. Y donde, asimismo, se han concretado algunas actuaciones pioneras en las aquí denominadas políticas de tiempo” (Torns, 2004: p. 152).

(5) En este punto cabe destacar que “ganar dos horas al día se vive como pérdida en la medida en que no se sabe a qué dedicar un tiempo que, hasta ahora, estaba destinado al trabajo remunerado” (Torns y Miguélez, 2006: p. 40).

(6) Sobre el particular, se ha señalado que “la teoría del valor trabajo iniciada por Adam Smith –y continuada posteriormente por David Ricardo y Carlos Marx– según la cual el trabajo (industrial) es la fuente de valor, le dará una gran centralidad al concepto, lo cual facilitará la asociación simbólica entre trabajo y trabajo asalariado (...) Así, desde los orígenes de las sociedades industriales, el empleo ha sido concebido como la actividad central de la vida, determinando los horarios, las jornadas y la vida de las personas” (Carrasco, 2009: pp. 46-47).

Efectivamente, en esta dimensión se aborda la implementación de medidas que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas en el espacio de la ciudad, por lo que buscan recoger sus preocupaciones cotidianas. En atención a ello, las medidas en cuestión suponen normalmente una modificación en la “ordenación de la ciudad”, tanto de los espacios como de los tiempos, como una vía para pensar políticas en lógica de sincronía temporal cotidiana en el ámbito urbano.

Alguna de las propuestas y experiencias que en este ámbito se han desarrollado con relativo éxito son los denominados “Bancos de tiempo”. Se trata de espacios de intercambio (no monetario) de conocimientos, recursos y servicios entre los vecinos, así como de “pedagogía cívica para promover la participación y solidaridad ciudadana” (Torns, 2004: p. 160).

Un segundo tipo de propuestas y experiencias destacable es el que se vincula a la regulación de los servicios públicos en la ciudad, con el fin de hacerlos más “amigables” para la ciudadanía. Así, por ejemplo, el “Plan Territorial de los Horarios” en Italia permitió que cada ciudad desarrolle proyectos para mejorar la prestación de servicios a las personas, racionalizar los horarios de la ciudad, mejorar la relación entre los ciudadanos y ciudadanas y la Administración Pública, favoreciendo su participación y agilizando la burocracia administrativa municipal (Torns, Et ál. 2006).

Asimismo, en la ciudad de Rennes, Francia, el proyecto “*Égalité des temps*” condujo a la implementación de una serie de actuaciones orientadas a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas mediante un mejor conocimiento de sus necesidades cotidianas: servicios municipales de atención a la infancia en situaciones de urgencia imprevistas, conciertos con servicios de restauración a precios públicos, establecimiento del “día del tiempo”, entre otras medidas (Torns, Et ál. 2006).

Finalmente, en lo que a las políticas de tiempo y el ciclo de vida se refiere, debemos señalar que se trata de la dimensión menos y más tardíamente desarrollada. Con ella se busca destacar la relevancia que adquiere el tiempo en el ciclo de vida de las personas así como formular propuestas alternativas al modelo de ciclo de vida dominante: estudiar para trabajar, trabajar productivamente a tiempo completo y jubilarse.

Sin embargo, antes que por cuestionar el modelo, el interés que este tipo de actuaciones ha despertado en algunas de las políticas sociales europeas se debe atribuir más bien “a la preocupación por encontrar nuevas fórmulas de redistribución del tiempo a lo largo de la vida laboral y, especialmente, a la necesidad

de reelaborar los recursos de la Seguridad Social –las pensiones, básicamente– dado el creciente proceso de envejecimiento de la población europea” (Torns. Et ál., 2006: p. 52).

En definitiva, sobre la base de la literatura especializada que hemos reseñado (Borras. Et ál., 2007; Torns, 2008), podríamos resumir los objetivos que persiguen las políticas de tiempo en tres: (i) que se reconozca el valor que adquiere el tiempo para el bienestar cotidiano de las personas y, por ello, que se replantee la actual organización social del tiempo; (ii) que el tiempo de trabajo productivo deje de ser el eje central sobre el que se construye la mayoría de proyectos de vida; y, (iii) que el tiempo de vida se convierta en el eje vertebrador de las políticas de bienestar.

Sobre la base de este marco teórico, analizaremos en el siguiente apartado la orientación normativa y práctica que viene teniendo la regulación de la jornada laboral a fin de evaluar si aquellas brindan un margen –más o menos amplio– para la incorporación del concepto de “políticas de tiempo” y, sobre todo, de los objetivos que estas persiguen.

III. EL TIEMPO DE TRABAJO: ¿HACIA DÓNDE SE DIRIGE?

1. Regulación normativa

La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, a través de los representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores de sus Estados Miembros, ha adoptado tres convenios sobre la jornada de trabajo: en el año 1919 adoptó el Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo (industria); en el año 1930, el Convenio núm. 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas); y, en el año 1935, el Convenio núm. 47 sobre las cuarenta horas semanales. En la línea de este último convenio, en 1962 se adoptó adicionalmente la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo. De dichos convenios, el Perú solo ratificó en el año 1945 el Convenio núm. 1.

En nuestro ordenamiento interno la jornada de trabajo se encuentra regulada por el TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, y por su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR; en dichas normas se reconoce la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales.

Nuestra normativa también ha recogido, sin embargo, la excepción prevista en el Convenio núm. 1, por la cual se permite prorratear las 48 horas semanales cuando la duración de uno o varios días de la semana sea superior a 8 horas; ello siempre y cuando el exceso del tiempo previsto nunca sea mayor de una hora diaria (Convenio núm. 1, art. 2, lit. b). Este límite máximo no fue incluido en el artículo 2 (numeral 1, literal b) de nuestra ley, lo cual ha permitido que muchas empresas que trabajan cinco días de la semana, adopten jornadas diarias de hasta 9.6 horas. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones viene observando hace ya algunos años dicha disposición, por no encontrarse amparada en el Convenio (OIT, 2014).

Discutir, sin embargo, si nuestro país cumple o no con los máximos que establece la norma internacional vinculante parece haber perdido sentido analizando el contexto mundial actual. El Convenio núm. 1 tiene una fuerte carga histórica pues refleja los resultados de una larga lucha social por contrarrestar los efectos negativos de una revolución industrial que había cambiado radicalmente la organización del trabajo. Este fue adoptado en el mismo año de creación de la OIT, lo cual muestra la prioridad que tenía para sus mandantes regular el tiempo y establecer máximos a su jornada en un contexto de conflictos sociales.

Sin embargo, no muchos años después la Conferencia Internacional del Trabajo estaba adoptando el Convenio núm. 47 sobre las cuarenta horas semanales. En él los Estados que la ratificaron se declaraban en favor del principio de la semana de cuarenta horas, aplicada de forma tal que no implicase una disminución en el nivel de vida de los trabajadores. De esta manera, los mandantes de la OIT reconocían como ideal ya no la semana de 48 horas, sino la de 40. De hecho, la CEACR ha reconocido que uno de los motivos por los cuales el Convenio núm. 47 fue ratificado por pocos Estados miembros radica en que muchos de ellos habían para ese entonces alcanzado ya dicho reconocimiento, y aspiraban a algo mejor. Son 107 países los que han establecido en su respectiva normativa nacional límites inferiores a las 48 horas. El Perú no es uno de ellos.

2. Prácticas empresariales y apuestas por la reducción del tiempo de trabajo

En Alemania, las horas de trabajo son determinadas a través de convenios colectivos, dentro del marco normativo general que estipula como máximo la semana de 48 horas. Dichos convenios colectivos, al momento de regular esta materia, deben tener en cuenta: (i) los intereses de los trabajadores; (ii) las necesidades económicas; y, (iii) las consecuencias de la ordenación del tiempo en el mercado

de trabajo. En la práctica, las horas habituales de trabajo rondan entre las 37 y 39 por semana (OIT, 2005).

En Japón, sin haber ratificado el Convenio núm. 47, se adoptó en 1997 el sistema de las 40 horas semanales. Antes de dicho cambio se había promulgado ya en 1992 la Ley sobre Medidas Especiales para promover la reducción del número de horas de trabajo; entre dichas medidas se incluyó la concesión de subvenciones a aquellas empresas que abordasen la reducción. Como resultado de estas medidas, las cuales fueron acompañadas por un plan para reducir la duración del trabajo, se redujo el número de horas efectivamente trabajadas de 40.8 horas en 1992 a 38.4 en el 2002 (OIT, 2005).

En Sudáfrica se adoptó como anexo de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo una lista con procedimientos a adoptarse para reducir progresivamente el número de horas a 40 semanales. Entre dichos procedimientos se señalan la negociación colectiva y la publicación de decisiones sectoriales. Asimismo, se establece el deber de tomar en consideración el impacto de dicha reducción: (i) en el empleo existente y en las oportunidades de creación de empleo; (ii) en la eficiencia económica; y, (iii) en la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores (OIT, 2005).

No obstante los ejemplos antes reseñados, y tal como ha quedado acreditado en la introducción del presente artículo, en el Perú la estadística parece indicar que vamos por el camino opuesto. La cantidad de personas que trabaja por encima de las 48 horas es significativa, y ello reflejaría –entre otras razones– que sigue predominando el pensamiento que vincula la mayor cantidad de horas en el trabajo con una mayor productividad para la empresa; vinculación que en nuestra opinión carece de fundamento.

En efecto, un estudio del año 2011 llevado a cabo en 18 países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), encontró que la respuesta en la productividad por hora frente a un aumento en el tiempo de trabajo es siempre negativa (Cette et ál., 2011, citado en OIT, 2012). Otros estudios de casos analizados por la OIT muestran que, mientras el trabajo en sobretiempo es muchas veces considerado como el reflejo de la ética y compromiso laboral del trabajador, inevitablemente las jornadas largas devienen en la creación de riesgos y conflictos respecto a la calidad de la vida privada y respecto al desempeño mismo en el trabajo (OIT, 2012). Por el contrario, mejores prácticas en el balance entre trabajo y vida privada están asociadas a una productividad significativamente más alta (Bloom et ál., 2009, citado en OIT, 2012).

Por su parte, en el Estudio General de la OIT sobre esta materia, luego del análisis de las memorias enviadas por los gobiernos de los Estados Miembros y de las observaciones enviadas por trabajadores y empleadores, se identificó como característica común de aquellos Estados que habían adoptado políticas y medidas al respecto, la percepción de la reducción de las horas de trabajo no como objetivo general, sino más bien como herramienta adecuada por la consecución de dos metas: (i) la creación de puestos de trabajo adicionales; y, (ii) el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores (OIT, 2005).

Si bien una mayor productividad no fue considerada inicialmente como meta en los países en cuestión, consideramos que esta puede ser tomada en cuenta como un tercer beneficio. Y ello como consecuencia de lo anterior: porque el trabajador reconoce el respeto que su empleador tiene por su vida privada, el trabajador refleja en su trabajo el respeto por los intereses de su empleador. No debemos olvidar que el trato humano genera respeto, y el respeto genera compromiso.

Ciertamente, esto funcionará siempre y cuando se establezca como política empresarial el respeto pleno y valoración de la eficiencia y productividad real del trabajador por sobre su “presentismo” en el centro de trabajo, tal como suele suceder comúnmente en la práctica, cuando un trabajador productivo –por su organización adecuada y sentido de responsabilidad sólido– en lugar de verse recompensado con un mayor tiempo de descanso, se ve abrumado con más trabajo.

Otro elemento necesario para que una reducción de las horas de trabajo funcione es el correspondiente al salario: una reducción de la jornada de trabajo no debería conllevar siempre la disminución del sueldo de manera directa y proporcional. Para ello se requiere modificar la manera en la que se suele retribuir el trabajo, pasando de un modelo de pago por unidad de tiempo a otro que retribuya la productividad medida a través de diversos indicadores, según el tipo de empresa y actividad económica.

Sin embargo, es importante tomar en cuenta los intereses particulares de los actores sociales en juego. De hecho, cabe recordar que cuando se intentó establecer a través de un decreto supremo un tope a la cantidad de horas extra que un trabajador podía realizar, fueron las propias centrales sindicales quienes se opusieron rotundamente a la medida, alegando que el monto que recibían por dichas horas extra estaba ya considerado dentro de su ingreso mensual, y que limitar “su derecho” a ellas era a todas luces perjudicial. A los pocos días se derogó la norma, y hoy por hoy los trabajadores pueden trabajar (y los empleadores solicitar/ sugerir) la cantidad de horas extra que crean conveniente.

IV. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR COMO POLÍTICA DE TIEMPO

La cuestión relativa a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como objeto de atención de las políticas públicas surge en la Unión Europea - UE a partir de su inclusión en uno de los cuatro pilares de la Estrategia Europea de Empleo aprobada en 1997: la igualdad de oportunidades por razón de género.

Sin embargo, la vinculación entre ambos conceptos ha resultado un tema controvertido, en la medida en que se trata de un asunto cuyo debate público es bastante más reciente y sobre el que no existe aún consenso en cuanto a su contenido, dimensiones y las responsabilidades que conlleva. Dos son los enfoques que predominan sobre el particular: entender la conciliación como una política de empleo, o entenderla como una propuesta hacia el establecimiento de la corresponsabilidad entre géneros.

A continuación describiremos brevemente cada una de ellas, para analizar en el apartado final cuál resultaría el enfoque idóneo sobre el cual articular de modo óptimo la noción de políticas de tiempo y la de reducción eficiente de la jornada laboral.

La conciliación como política de empleo se abordó en la UE por primera vez con la Recomendación N° 92/241/CEE del Consejo Europeo, del 21 de marzo de 1992, en la que se instaba a los Estados miembros a adoptar medidas que fomenten el reparto de responsabilidades en el cuidado de los hijos entre hombres y mujeres. Posteriormente, la Directiva 1992/85/CEE estableció un conjunto de disposiciones relativas a la maternidad y la Directiva 1996/34/CE hizo lo propio en materia de permisos parentales (Gibert. Et ál., 2007).

Sobre el particular, Campillo (2010) ha destacado que durante la década de los noventa las políticas europeas de conciliación se impulsaron desde un compromiso claro con la igualdad de oportunidades por razón de género; sin embargo, en los últimos años las referidas políticas han sido colocadas en el primer plano de la política pública europea gracias a su incorporación en la Estrategia Europea de Empleo. Así, la conciliación se considera parte de una estrategia más amplia diseñada para promover el pleno empleo en la UE.

Por ejemplo, si nos remitimos a las “Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros 2008-2010”, aprobadas mediante la Decisión del Consejo N° 2008/618/CE, del 15 de julio de 2008, observamos que la Orientación N° 18 –relativa a promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida– propone una actuación decidida para incrementar la participación femenina y reducir

las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración, así como una mejor conciliación de la vida familiar y profesional.

En definitiva, “el objetivo político básico de las políticas de conciliación ha sido el aumento de la población activa a través de una mayor integración femenina en los mercados de trabajo, objetivo vinculado, a su vez, con la preocupación por la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social en una época en la que se ha impuesto la austeridad fiscal” (Campillo, 2010: p. 204).

Como consecuencia de este enfoque, para la UE la conciliación se ubica en el ámbito de las relaciones laborales y se percibe como un asunto estrictamente femenino: se trataría de resolver “el problema” de las mujeres que desean incorporarse al mercado de trabajo sin que ello les “impida” continuar con la atención del cuidado del hogar y de la familia. De allí que la apuesta europea en esta materia haya sido por la incorporación de las mujeres al mercado laboral por medio del trabajo parcial.

A diferencia de la anterior, la idea de conciliación como “corresponsabilidad entre géneros” recoge un particular enfoque académico en el que la conciliación tiene que ver, esencialmente, con la relación entre trabajo y tiempo, pero se trata de una relación cuya lectura difiere según el género. En efecto, en el marco de una organización social de tipo patriarcal que fundamenta y refuerza la división sexual del trabajo, solo el trabajo productivo (masculino) es retribuido monetariamente y valorado socialmente; por el contrario, el trabajo reproductivo (femenino) no solo no se remunera, sino que es visto como “natural” y, por lo tanto, subvalorado.

Adicionalmente, el modelo *male breadwinner* y la división sexual del trabajo conducen a la denominada “doble presencia femenina”; vale decir, la asunción de una doble carga de trabajo en un mismo espacio y tiempo y los efectos materiales y psicológicos que ello genera en la vida laboral, familiar y personal de las mujeres (Torns, 2005).

En este contexto, la conciliación trata de ajustar los roles y el tiempo en el trabajo productivo y en el reproductivo con el objetivo de celebrar un “nuevo contrato entre géneros” que se soporte en la “corresponsabilidad” entre ambos (Carasquer y Martín, 2005; Torns, 2005).

Sobre la base de algunas de las propuestas de actuación que han sido formuladas en esta línea (Borras. Et ál., 2007; Miguélez. Et ál., 2007; Torns, 2005), consideramos que la conciliación como “corresponsabilidad entre géneros” demandaría, para comenzar, una “igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo”;

esto es, un cambio en la ideología sobre los roles por género en el hogar y en la sociedad a fin de que los hombres estén dispuestos a asumir responsabilidades familiares (Bustelo y Peterson, 2005).

Adicionalmente, sería necesario reformular la relación entre tiempos y trabajos (el productivo, el reproductivo y el de libre disposición), teniendo en consideración el horizonte de la vida cotidiana; la idea es que el tiempo de trabajo productivo termine adaptándose a los demás tiempos sociales, y no al revés, como sucede actualmente (Callejo, 2005).

Asimismo, se requiere una mejora sustantiva de las políticas y servicios públicos en materia de atención a la dependencia: guarderías para niños, apoyos en el cuidado de personas mayores, subvenciones por atención a dependientes, entre otros ejemplos; teniendo en cuenta que se deben entender como derechos de ciudadanía de carácter universal e individual (Borras. Et ál., 2007).

Finalmente, la generación de empleo de calidad en igualdad de oportunidades se hace indispensable para alcanzar una verdadera “corresponsabilidad”, toda vez que “la proliferación de empleos precarios (...), o empleos con horarios desregulados, salarios bajos y pocas prestaciones sociales va en contra de la lógica y los objetivos de la conciliación” (Miguélez. Et ál., 2007: p. 51).

En suma, bajo este enfoque, la conciliación o “corresponsabilidad” demanda que se actúe en diversos ámbitos (no solo en el espacio y tiempo laboral) y –sobre todo– la participación activa de ambos géneros (no se trata de un “problema de las mujeres”) y del conjunto de actores sociales públicos y privados.

V. REFLEXIONES FINALES

Según ha sido expuesto en los apartados anteriores, las políticas de tiempo abordan no solo el ámbito del trabajo productivo (reducción de jornada laboral), sino también el de la relación de los ciudadanos con los tiempos y espacios de su ciudad y, en términos más generales, el del modelo de ciclo de vida actualmente vigente (formulado en clave diacrónica y masculina).

De allí que los objetivos que se buscan alcanzar con las políticas de tiempo en cuestión apunten a generar bienestar para toda la población mediante la redistribución de la carga total de trabajo entre géneros y, sobre todo, a reconocer socialmente que “no todo el tiempo es dinero, no todas las relaciones

humanas están mediatizadas por el tiempo mercantilizado, no todos los tiempos son homogéneos ni todo el tiempo de trabajo es remunerado” (Carrasco, 2009: p. 52).

En este contexto, creemos que las posibilidades de complementar y fortalecer las políticas de tiempo son considerables cuando hablamos de conciliación en términos de “corresponsabilidad entre géneros”, toda vez que la cuestión de fondo bajo este enfoque es la relación entre los tiempos de vida y el bienestar que de su uso se debería derivar para toda la población.

En esa misma línea, la implementación de una política pública que se oriente progresivamente a la reducción eficiente del tiempo de trabajo, eliminando la idea errada que premia el “presentismo” y valorando los mecanismos de retribución adecuada por la productividad real del trabajador, supondría el marco idóneo para alcanzar los objetivos de la conciliación entendida como un “nuevo contrato entre géneros”.

En suma, consideramos que las dimensiones y objetivos de las políticas de tiempo, la conciliación –concebida como “corresponsabilidad entre géneros”– y la reducción de la jornada de trabajo son ciertamente convergentes, y evidencian interesantes espacios de actuación en común para su articulación y complementariedad.

BIBLIOGRAFÍA

BORRAS, V. Et ál. *Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo*. Papers, 2007.

BUSTELO, M.; PETERSON, E. “Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres”. En: *Somos*. N° 7, Revista de Desarrollo y Educación Popular. 2005.

CALLEJO, J. “Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico”. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 23, N° 1, 2005.

CAMPILLO, I. “Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España”. En: *Política y Sociedad*. Vol. 47, N° 1, 2010.

CARRASCO, C. “Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina”. En: *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. N° 108, 2009.

CARRASQUER, P. Et ál. *El trabajo reproductivo*. Papers 55, 1998.

CARRASQUER, P., MARTÍN, A. “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 23, N° 1, 2005.

GIBERT, F. Et ál. *Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal*. Papers 83, 2007.

MIGUÉLEZ, F. Et ál. *Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal*. Papers 83, 2007.

OIT & PNUD. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago, 2009.

OIT. *Horas de Trabajo. ¿De lo fijo a lo flexible?* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005.

OIT. *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012.

OIT. *Aplicación de las normas internacionales del trabajo*. I. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014.

RECIO, C. Et ál. “La regulación del tiempo de trabajo en la Unión Europea”. En: *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. N° 108, 2009.

TORNS, T. “Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado del Bienestar”. En: *Trabajo*. N° 13, Universidad de Huelva, 2004.

TORNS, T. “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 23, N° 1, 2005.

TORNS, T. Et ál. *Las políticas del tiempo: un debate abierto*. Ayuntamiento de Barcelona. Programa Nuevos Usos Sociales del Tiempo, 2006.

TORNS, T. “Tiempos de trabajo, tiempos de vida”. En: *Gaceta sindical: reflexión y debate*. N° 10, 2008.

TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F. Coordinadores. *Tiempo de trabajo: balance de acciones en la Unión Europea*. CESB-NUST, Nuevas organizaciones del tiempo de trabajo. Consejo Económico y Social de Barcelona-Ayuntamiento de Barcelona, Barcelona, 2006.