

## LA MENTIRA DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

**Benítez Gavira, Remedios**

Universidad de Cádiz  
r.benitez@uca.es

**Aguilar Gavira, Sonia**

Universidad de Sevilla  
saguilar@us.es

**Palabras clave:** género, familia, trabajo, conciliación, mujer.

### 1. Introducción

Dando por hecho la necesidad de una conciliación entre la vida familiar y laboral de todas y cada una de las personas, nuestra comunicación versa sobre las mujeres, madres y trabajadoras, sobre las dificultades que tienen para afrontar no sólo la jornada laboral sino las labores de la casa y la crianza de sus hijos.

Las labores de la casa y la crianza de los hijos aún hoy son otorgadas mayoritariamente a la mujer, son otorgadas a ellas, por ellas mismas y por la sociedad. Como nos explica Polasek, D. (2013) "La fuerza de la historia, el peso de la tradición femenina que vamos heredando y transmitiendo de una mujer a otra no ha podido remover por completo la expectativa principal de ser mujer: casarse, tener hijos y atender su hogar". Entendiendo por labores de la casa todas aquellas orientadas al mantenimiento, limpieza, cocina, compra y consumible del hogar y por la crianza de los hijos desde la participación en su juego, la compra de sus materiales para el cole, la marcación de los mismos, su higiene, su afectividad, el colegio, su alimentación, su ropa, sus amigos, y una innumerable lista de tareas más. Para caer en la cuenta de todo esto, por ejemplo el grupo del WhatsApp de las madres y padres de la clase del cole del alumno/a ¿si ambos progenitores tienen internet, en qué móvil está en el de la madre o en el del padre?. Además de esto tenemos la responsabilidad de ser buenas trabajadoras, grandes rivales, ambiciosas y competitivas. Como dice la definición de conciliación laboral según la confederación de empresarios de Andalucía (2013): El concepto conciliación trabajo-familia se ha entendido de múltiples y diversas maneras. Conciliación, en sentido estricto, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para uno mismo. Conciliar, significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal. Todo ello por parte de la mujer trabajadora en 24 horas que posee el día. Entendamos por familia cuidado de las relaciones con la pareja y los hijos, porque también podríamos unir la relación con nuestros mayores, con nuestros amigos y la familia extensa. Con respecto al ocio podemos ver en el gráfico que expondremos a continuación que las mujeres tienen mucho menos momentos de ocio y tiempo libre sin niños/as que los hombres. Como nos trasmite Alborch, C. (2002), "A pesar de la incorporación de la mujer al mundo laboral, son las depositarias míticas de la paz y el orden en el hogar."

Intentando conocer cuáles son las funciones que nuestra sociedad actual otorga a las mujeres por el único hecho de haber nacido mujer e intentar conocer cuál es la situación laboral de la mujer en la crisis actual que estamos viviendo. A continuación expondremos un gráfico rescatado de La Vanguardia que nos explica de forma muy visual cual es la situación que hoy por hoy viven las mujeres en Estados Unidos, datos que difieren mucho de lo que ocurre aun en España, donde los porcentajes se alejarían aún más entre sí, cuáles son sus quehaceres diarios y en qué porcentaje los hacen versus los porcentajes realizados por los hombres. Con respecto al empleo remunerado, la mujer trabajadora en su mayoría, lo es por necesidad económica, para abastecer a la familia. Para las mujeres el trabajo remunerado tiene menos importancia que para el hombre en su constructo como persona. Con respecto al reparto de las tareas el tiempo dedicado como se puede ver en la imagen aumenta o disminuye de igual forma en función del sexo del progenitor.

De hecho La situación en España según Micó, J.L. (2013), también debería mejorar, de acuerdo con la advertencia que en 2011 se formuló desde la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Un año después, el 70% de 400 directivas de distintas firmas encuestadas por la empresa de recursos humanos Adecco relegaba al país a la última posición en la clasificación continental en esta área.

Gráfico nº1: Conciliación familiar. Equilibrios en el hogar. Micó, J.L. (2013)



Fuente: La Vanguardia.

## 2. Día a día de la mujer trabajadora con familia numerosa

Hay situaciones que se conocen pero que de no ponerlas por escrito, parece que no existan o no se tenga constancia de ello. La sociedad necesita rejuvenecerse, y esto pasa por el nacimiento de más infantes por más familias o el nacimiento de más infantes por cada familia. De ahí que nos basemos en las familias numerosas. Las familias numerosas se conciben con parejas con vástagos en adelante. Es decir, si hubiera más familias numerosas el país se rejuvenecería. Ser familia numerosa supone un mayor esfuerzo económico para la familia y con lo cual un mayor esfuerzo laboral. De esta forma la mayor parte de las familias numerosas en España los dos progenitores tienen o desean tener trabajo. De hecho existen ayudas para encontrar trabajo enfocadas concretamente a familias numerosas; “La Federación Española de Familias Numerosas (FEFN) y el portal de empleo InfoJobs han firmado un acuerdo de colaboración para desarrollar acciones de apoyo a las familias numerosas con miembros en situación de desempleo”.

Esto nos demuestra que para una familia numerosa es en el mayor de los casos totalmente necesario que ambos progenitores trabajen, esto hace que sea a media jornada o a jornada completa se necesite de otros para el cuidado de sus hijo/as, ya sea por parte de Escuelas Infantiles, familiares o de servicio doméstico. Si decidimos y además podemos hacer uso de familiares para el cuidado de los pequeños, podemos ver que la mayoría de estos grupos familiares son los abuelos. De acuerdo con Megías, I & Ballesteros J.C.(2011) “desde los abuelos y abuelas se asume que corren tiempos en los que resulta imprescindible arrimar el hombro en el cuidado de los nietos, adoptando un papel mucho más protagonista (respecto a dicha labor) del que tuvieron sus propios abuelos.

“—Ahora es casi por obligación trabajar los dos; entonces los abuelos echan una mano en ir a buscar a los críos o lo que sea. (Oviedo, sin canguro, trabajan padre y madre, nietos 5-10, clase baja).

La figura o el papel del abuelo difiere y en realidad debe de diferir de la figura o papel de padres/madres. Esta figura, está en otra etapa del su ciclo vital totalmente diferente y esto provoca

dos cosas, o que se refleje posteriormente en el infante o en los mismos abuelos, que verán perdido su papel, su experiencia de ser abuelo volviendo a tener una experiencia de padre pero cansado por su bagaje vivencial. Si elegimos el servicio doméstico, además de alguien ajeno al niño/a que se encarga de él/ ella y a favor de las escuelas infantiles no suelen tener las competencias necesarias para hacerse cargo de los mismos y además requiere una dotación económica.

En el caso de escuelas infantiles si son privadas deberán pagar por ellas y si son públicas no siempre son gratuitas aun necesitando. Recordando que la educación infantil no es obligatoria debemos recordar que el cheque libro no existe de modo que en material y libros se gasta una media de 100 € por hijo en el mejor de los casos, si tienes tres hijos es fácil la cuenta matemática: son 300€ sólo en material escolar, si añadimos indumentaria, comedor y extraescolares ¿cuánto necesita una familia numerosa para incorporar a sus hijos al sistema educativo?. Todo esto deja claro la necesidad de trabajar por parte de los dos cónyuges.

Dejando el tema económico nos basaremos en la flexibilidad horaria. Las escuelas infantiles intentando compatibilizar horarios lleva a crear las aulas matinales, servicio de comedor y las actividades extraescolares que hacen que el alumnado pueda permanecer en clase desde las siete de la mañana hasta las cinco de la tarde, pero no pueden estar en ellas más de ocho horas porque se considera abandono del niño. Según el estatuto de trabajadores: “El número de horas de trabajo efectivo ordinario no puede ser superior a 9 horas salvo que en convenio colectivo se disponga otra cosa y siempre respetándose el descanso entre jornadas” aunque en la actualidad sabemos que esta cifra no se respeta siempre. Como podemos ver las horas no cuadran porque si tenemos jornada laboral de nueve horas y los hijos no pueden permanecer más de ocho, hay algo que no estamos haciendo bien, aun siendo la jornada laboral de ocho horas no se está contando con el desplazamiento. Revisando distintos trabajos por encima podemos ver que el número de horas no coincide, por ejemplo, el trabajador autónomo que tiene la tienda de ropa en nuestro barrio, abre a las diez, cierra a las 14, vuelve a abrir a las cinco y cierra a las nueve de la noche, esa persona tiene que comprar en los almacenes la ropa con lo cual hay que sumarle horas a las 8h concretas de apertura, en este ejemplo entrarían casi todas las pequeñas empresas. Otro ejemplo podrían ser los conductores/as de autobús, que según la legislación europea: el tiempo diario de conducción se limita a nueve horas, pudiendo ampliarse a diez horas dos veces por semana. Así podríamos seguir enumerando trabajadores que no encajarían en las horas máximas establecidas por ley que podemos dejar a nuestros/as hijos/as en la escuela. Hemos de decir que ante esto sí hay una solución, que cuando esto ocurre se le puede notificar a la junta y puede ser flexibilizado, pero como nos comentan las experiencias de diversas madres en esta situación, les queda en su mente el abandono que le han referido hacia sus hijos, aunque se haya adaptado.

Escolano (2006) demuestra cómo las profesoras más implicadas son las que tienen menos cargas domésticas. Dato en contra de las familias numerosas cuyas madres tienen bastantes cargas domésticas como para hacerse visibles en su trabajo. Con respecto a la investigación, la Comisión Europea (2013) muestra que “el número de mujeres creció anualmente en un 5,1 %, pero aun así, las mujeres investigadoras siguen teniendo dificultades para llegar a los cargos con poder de decisión, de manera que, por término medio, los consejos científicos y de administración de toda la UE cuentan solo con una mujer por cada dos hombres”.

Todo esto sin contar con las familias numerosas reconstruidas de otras familias. Según Oliva, A. (2011) las dificultades que estas familias formadas por parejas que deciden unirse con sus respectivos hijos provenientes de relaciones previas es un hecho, ya que formar una nueva familia no es tarea fácil, requiriendo un esfuerzo extra y un claro compromiso por parte de la nueva pareja, podríamos recordar la película “tuyos, míos, nuestros” que aunque es un relato cinematográfico puede hacernos ver de forma cómica y exagerada lo que podría producirse en estos contextos. Además tendrán que fortalecer su vínculo marital a la vez que renegocian las relaciones con el padre no custodio; establecer relaciones con la familia extensa; construir una nueva historia familiar sobre la previa; y, lo más complicado, iniciar unas nuevas relaciones entre el nuevo padre o madre y el menor. Aunque muchas familias consiguen superar con éxito todas esas pruebas de fuego, requiere un claro compromiso por parte de la nueva pareja y también un buen conocimiento sobre la etapa que van a afrontar y sobre cómo superar los retos que les esperan.

### **3.El sentimiento de culpa**

Alborch, C. (2006), nos muestra que la interiorización de la labor domestica hace que sea una cosa ineludible. Al delegar esas responsabilidades que se cree tuyas, comienza a aparecer la culpa. ¿Qué es el sentimiento de culpa de la mujer trabajadora? Grenberg, C. y Avigdor, B. (2011) explica

que el sentimiento de culpa es enemigo de la felicidad, pero es un sentimiento que muchas o casi todas las mujeres trabajadoras comparten. Una de las razones por las cuales las mujeres se sienten agobiadas por este sentimiento está en el hecho de que, a pesar del fuerte incremento de la fuerza laboral femenina, los ambientes laborales aún no se han adaptado a ello y siguen replicando esquemas que sólo miran a hombres trabajadores que tienen a su mujer en la casa cuidando a los niños. A la poca flexibilidad se suma el hecho de que muchas mujeres tienden a mirar sus roles bajo el prisma de la perfección, lo que las hace sobre exigirse para alcanzar una meta irreal. En su libro señalan que las mujeres que sienten ensombrecida la alegría de criar a sus hijos por las responsabilidades laborales, deben elegir entre rendirse ante esa situación o bien esforzarse por buscar un equilibrio entre sus mundos.

La actualidad nos han engañado con una conciliación inexistente que está creando una destrucción progresiva de la autoestima de la mujer trabajadora, que no se siente que hace bien su trabajo, ni cuida bien su hogar ni a sus hijos. Atada siempre a un sentimiento de culpa del que no puede desprenderse. De cómo la mujer que decide dejar de trabajar para dedicarse a la crianza de su descendencia es también menospreciada y cómo los hombres no se ven representados en este problema. La igualdad a la que se hace gala con tanta frecuencia ofrece a la mujer y al hombre ante las mismas circunstancias familiares las mismas posibilidades de promocionar mediante el estudio, la investigación o la creación de currículum. Julia Pimsleur (2013) propone cinco cosas que las madres trabajadoras necesitan:

1. Facilidades a la hora de trabajar, por lo menos, un día desde casa. Tener uno o más días a la semana para estar en casa con los hijos provocaría que las madres trabajadoras estuvieran más centradas, y productivas, los días que sí fueran a la oficina.

2. Libertad para ir a las funciones escolares o al médico con los hijos. Se debería dar cierto "margen" a las madres para que pudieran ir a ver a sus hijos a la función de final de curso, a la competición de natación, etc. o, incluso, para que pudieran llevarlos al médico. Las madres deberían poder ir a Recursos Humanos y decirles sólo cuándo se van a ausentar y cuándo lo van a recuperar.

3. Tener el mismo trato que los padres trabajadores. Las madres trabajadoras son adultas y capaces de hacer varias tareas a la vez. Pueden aportar perspectiva, paz y eso debería ser reconocido en las empresas al igual que las figuras paternas.

4. Acceso a la cobertura de salud familiar, es más que un beneficio y que, a día de hoy, es la gran diferencia en EEUU entre padres y madres trabajadores.

5. Permiso por maternidad. Las mujeres deben tener permisos remunerados por maternidad, y, más tarde, tener la oportunidad de acogerse a más permiso, aunque fuera sin salario.

Así en España podría ser algo similar, según Gutman, L. (2010) esta realidad nos atraviesa a casi todos. Pero llamativamente, casi no hablamos sobre "esto", ni aparecen noticias ni pensamientos ni propuestas sobre nada vinculado con la difícilísima tarea de tener niños y trabajar al mismo tiempo.

Esta dicotomía que nos hemos impuesto, de que los niños que amamos van por un surco y el trabajo que también amamos o necesitamos va por otro, es un despropósito. Porque nosotros, hombres y mujeres, padres y madres, somos la misma persona. Algo está mal si creemos que podemos sostener saludablemente emprendimientos o negocios sin tener en cuenta el equilibrio emocional de cada individuo.

Orte, C., Ballester, L. y March, M. (2013) nos muestra que los profesionales tienen mucho que hacer y que ayudar a las familias, a evaluar la situación crítica e identificar la forma de reducir los factores de riesgo si se producen, volviendo así los desafíos menos amenazadores y más manejables. Por ejemplo, puede ayudarse a los padres y otras personas adultas que conviven con los menores (abuelos, tíos) a ofrecer confianza, orientación, apoyo y protección frente a las dificultades. Nuestro propósito, desde el enfoque de competencia familiar, es fortalecer los procesos interactivos fundamentales (comunicación positiva, supervisión, organización familiar, etc.) a fin de fomentar la superación, recuperación y resiliencia.

#### **4. Opciones sobre la conciliación**

Según el BOJA, Acuerdo de 9 de julio de 2013, del consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las

empleadas públicas y empleados públicos, se introduce el derecho al permiso de lactancia hasta que el menor cumple nueve meses también en caso de adopción o acogimiento (el derecho ya existía).

Aparecen "los trabajadores" en lugar de "las trabajadoras". Hasta ahora, el permiso de lactancia se reconocía a la mujer aunque podía "ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen". Aunque en algunas universidades no se facilite.

Si pensáramos en el futuro de nuestra comunidad, si reflexionáramos política, filosófica, económicamente, las cuentas darán bien sólo si los niños vuelven a interactuar en los espacios públicos con los adultos. Y para eso necesitan a sus madres emocionalmente disponibles. No divididas, sino integradas. Porque a decir verdad, maternidad y trabajo sí son compatibles. Pero sólo si desde el ámbito laboral reconocemos, aceptamos y apoyamos a cada mujer que es madre de niños pequeños. En esos casos, es muy probable que se vuelva experta en aprovechamiento del tiempo. Que se torne excepcionalmente eficaz. Que utilice toda su inteligencia emocional. Que madure interiormente. Que esté en condiciones de ofrecer aún más recursos intelectuales, simplemente porque no estará dividida. ¿Cómo se puede acompañar esta "integración" desde el ámbito laboral? Como mínimo, deberíamos saber al menos qué trabajadoras tienen niños pequeños. Crear un buen clima de trabajo. Alentar a unos y otros para visitarnos en los hogares. Porque para criar a los niños, las mujeres precisamos ser vistas, valoradas, reconocidas, acompañadas y apoyadas en esa función, con el sustento económico y afectivo suficientes Gutman, L. (2010).

Que el hecho materno vuelva a tener un alto valor social sólo puede traer riqueza y prosperidad. A lo que añadiríamos siempre que la madre quiera hacerlo, lo necesite o lo desee.

## **5. Conclusiones**

El análisis de bibliografía actualizada nos hace ver que existen pocos documentos oficiales o académicos relacionados con el tema, sin embargo el tema aparece por la web innumerables veces desde páginas orientadas a la mujer, este análisis web nos ha llevado a conocer que existe un sentimiento de descontento con la conciliación laboral en España tanto por parte del hombre como de la mujer, pero al no existir dichos documentos no se puede hacer plausible. Además es en la mujer donde este hecho está llevando a innumerables problemas económicos, sociales, educativos, profesionales e incluso psicológicos a la madre española trabajadora como podemos ver al analizar el sentimiento de culpa que hemos explicado anteriormente. Las madres nos exponen que "es difícil ir a congresos, investigar o experimentar procesos docentes con tres criaturas tirando de la falda, la promoción en las madres trabajadoras a nivel de creación de currículum se hace a veces impensable" "el problema no son los niños, es el trabajo que hace que no tengamos fuerzas para batallar con las cosas que les resultan importantes a ellos, lo que hace que nos provoque la llamada culpa de no estar haciéndolo bien". Hace poco en uno de los testimonios reales narrados en Facebook de una profesora vimos como argumentaba algo que viene muy bien al hilo de este diálogo, y es lo siguiente:

"¿qué es conciliación familiar y laboral?..... Según la consejería de empleo es: "Compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para uno mismo. Conciliar, significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal." Yo realmente.... no se si no entiendo el término o esa conciliación no me afecta a mi o yo no sé llevarlo. Porque a día de hoy no he conseguido llevar a cabo la planificación de entrega de unas notas a un grupo de mi alumnado, llevo casi una semana sin ver a mis hermanas a las que las quiero con toda mi alma, me siento fatal pues me siento frustrada porque tengo la sensación de que no llevo nada bien, no hago nada que sea realmente para mí (y os aseguro que me encantan muchas cosas jugar a los piratas con mis hijos, a las princesas, quedarme abrazada sin hacer nada a mi marido viendo una serie petarda en la tele, coser, crear, pintar, leer aventuras, ver pelis...), tengo que hacer un proyecto al cual no le veo el momento y sólo tengo planteado, llevo meses, no sé si ya hará un año que no escribo un artículo..... No sé qué es conciliación familia- trabajo, lo que sí sé es que si es la definición anterior. Yo, seré muy lenta o ni idea, pero lo llevo fatal." Esta frase contempla el sentimiento de necesidad de desahogo por el sentimiento de angustia que genera esta mala forma de gestionar la conciliación laboral en España.

Por lo que podemos decir tras el conocimiento de los diversos testimonios reales, de sus vivencias, de analizar cómo es en general el día entero de una mujer con familia numerosa que trabaja en el sistema educativo español: casos universitarios y casos educación infantil, nos hace llegar a la conclusión de que la conciliación familia- trabajo en España no la hemos conseguido aún.

## **6. Referencias Bibliográficas**

- Alborch, C. (2002). *Malas: rivalidad y complicidad entre mujeres*. Madrid: Aguilar.
- Comisión Europea (2013). *Estadísticas de mujeres en ciencia e innovación 2012*. Extraído de <http://www.mujeryciencia.es/>.
- Escolano, E. (2006). Entre la discriminación y el mérito: las profesoras en las universidades valencianas. València: Publicacions de la Universitat de València.
- Federación Española de Familias Numerosas (2013). *Ayudas para encontrar trabajo a partir de tres hijos*. Extraído de <http://www.serpadres.es/familia/derechos/Ayudas-para-encontrar-trabajo-a-partir-de-tres-hijos.html>
- Grenberg, C. y Avigdor, B. (2011). *Fuera culpas!: El secreto de las madres trabajadoras felices*. Barcelona: Viceversa editorial.
- Julia Pimsleur (2013). *Las cinco necesidades básicas de las madres trabajadoras*. Extraído de <http://www.equipostrytalento.com/noticias/2013/02/27/las-cinco-necesidades-basicas-de-las-madres-trabajadoras>
- Megías, I. y Ballesteros J.C. (2011). *Abuelos y abuelas... para todo: percepciones en torno a la educación y el cuidado de los nietos*. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción. Extraído de [https://www.obrasocialcajamadrid.es/Ficheros/CMA/ficheros/OBSSocial\\_EstudioAbuelosFAD.PDF](https://www.obrasocialcajamadrid.es/Ficheros/CMA/ficheros/OBSSocial_EstudioAbuelosFAD.PDF)
- Micó, J.L. (2013). *La difícil conciliación laboral y familiar en época de crisis*. La Vanguardia. Extraído de <http://www.lavanguardia.com/vida/20130320/54370471312/conciliacion-laboral-familiar-crisis.html>
- Orte, C., Ballester, L. y March, M. (2013). El enfoque de la competencia familiar, una experiencia de trabajo socioeducativo con familias. *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, 21, 13-37.