

# REVISTA DE DERECHO SOCIAL

## SEPARATAS

Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización  
más allá de la igualdad: la reconciliación de la vida  
laboral y familiar.

*Laura Mora Cabello de Alba*



# DEL MALABARISMO COTIDIANO A UNA NUEVA CIVILIZACIÓN MÁS ALLÁ DE LA IGUALDAD. LA RECONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1. Premisa: un cambio de civilización. 2. La conciliación en la Ley de Igualdad: ¿iguales a quién? 3. La Ley de Conciliación: lo privado a la palestra. 4. ¿Están negociando los sindicatos y los empresarios un nuevo modelo de organización productiva? 5. Hacer visible lo que excede del beneficio.

*Laura Mora Cabello  
de Alba*

PROFESORA DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL.  
UCLM

## 1. PREMISA: UN CAMBIO DE CIVILIZACIÓN

Las mujeres hemos llegado en masa al trabajo remunerado y estamos tendiendo puentes entre la casa y la empresa porque no queremos vivir partidas en dos. Así, se habla ya de “feminización del trabajo”, pero qué quiere decir eso. ¿Es únicamente una alusión al dato cuantitativo? o ¿se está hablando, además, de una verdadera revolución en el trabajo donde la mujer aporta algo que tiene que ver con su propio hecho de ser mujer y su sabiduría en torno a la creación y recreación de la vida? ¿Qué es lo que aportamos? Muchas mujeres llevamos al trabajo el cuidado, la necesidad de relación o el orden que da ser previsoras, aunque algo nuevo está ocurriendo en los últimos tiempos. Ese algo tiene que ver con la decisión de algunas de pronunciar libremente un *doble sí*: un sí a la maternidad y un sí al trabajo<sup>1</sup>. Un “sí” que está cambiando el mundo y que debe ser acogido por dos razones al menos: una, porque hoy es impensable un mercado laboral sin mujeres o con “mujeres a medias” y, otra, porque la maternidad nace del deseo y es una responsabilidad que corresponde a cada hombre y a cada mujer<sup>2</sup>. El argumento del doble sí no es excluyente, no elimina ni olvida cualquier otra práctica de libertad, siendo una posibilidad de atrevimiento que algunas cultivan para vivir mejor y que puede servirnos como referente al resto. En este sentido, cuando me refiero a la decisión de ser madre me alejo del paradigma sociológico que –desde la abstracción– otorga o critica la función reproductiva de las mujeres o, dicho sea de otra manera, que avala que las mujeres venimos al mundo a procrear o, precisamente, lo criticable de ese

<sup>1</sup> Esta idea es de CIGARINI, L., “El doble sí de las mujeres a la maternidad y al empleo”, *Duoda. Revista de Estudios Feministas*, nº 30, 2006, pp. 51–58. Lia es abogada laboralista en Italia.

<sup>2</sup> A veces, el origen de una decisión –trabajar o ser madre, por ejemplo– puede estar en una necesidad o un imprevisto, pero eso no quita para que las mujeres busquemos un sentido libre de la necesidad, porque libertad y carencia no están reñidas, sino que juntas fundan el deseo.

extremo. Yo siento caducas estas definiciones sobre nuestro rol de mujer, sea para someternos o para liberarnos<sup>3</sup>. Me refiero a la decisión libre –sea cual sea ésta– de cualquier mujer y constato que en los últimos años, en España y en los países europeos que nos rodean, muchas mujeres quieren ser madres y trabajadoras<sup>4</sup>.

En consecuencia, pienso que el asunto que nos ocupa se orienta mejor hacia una tarea de *re-conciliación* ya que, hoy por hoy, la cuestión se plantea como un conflicto de intereses contrapuestos que tienen que encontrar la manera de convivir, un enfrentamiento entre privado y público, entre casa y empresa, entre Estado y empresa, entre mujer y hombre, entre una mujer y sí misma. *Conciliar* es hacer compatible algo con otra cosa, mientras que *re-conciliar* implica una nueva toma de postura para volver a tener buenas relaciones<sup>5</sup>. Y de eso segundo creo yo que se trata: no de hacer convivir a la fuerza lo que es incompatible, sino afrontar un cambio de civilización para que la vida se relacione bien con el trabajo. Que la vida inunde el trabajo<sup>6</sup>. Y hablo de un cambio de civilización porque es la propia vida la que está en juego. No se trata de *cuentas de beneficios* para unos pocos, sino de los hijos e hijas que tenemos o no, de cómo podemos disfrutarlos, cuidarlos y educarlos, del tiempo para relacionarnos o para dormir<sup>7</sup>, de cómo nos entendemos los hombres y las mujeres en el trabajo y fuera de él, de si tenemos tiempo para contemplar.

Así, me parece que hay que hacer un camino de vuelta al origen de la *re-conciliación* –que no es un problema sino una posibilidad– para reconocer que tiene nombre femenino, que nace del deseo libre de muchas mujeres de elegir su destino y que ofrece también a los hombres la palanca para poder cambiar nuestro modo de vida que parece no ser una alternativa para casi nadie, ni siquiera para aquellos o aquellas mejor situados laboralmente pero que apenas disfrutan de tiempo para cuidar(se) y disfrutar(se).

Por tanto, no es un tema de liberarse de las responsabilidades domésticas o de escaullirse de las tareas laborales<sup>8</sup>. Bien al contrario, en esta labor de *re-conciliación*

<sup>3</sup> Por otra parte, es evidente que ser mujer es diferente a ser hombre, básicamente por nuestra capacidad de ser dos, hecho que no sólo atiende a la literalidad de poder tener hijos e hijas sino que alegóricamente nos relaciona con la capacidad de dar vida, fundar, estar de parte del amor. En este sentido, es muy interesante el libro *El orden simbólico de la madre* de la filósofa italiana Luisa Muraro, Ed. horas y HORAS, Madrid, 1994.

<sup>4</sup> También es ya un hecho, quizás aún más moderno, el que algunas mujeres abandonan libremente su profesión para dedicarse por entero a la crianza de sus criaturas.

<sup>5</sup> Primera acepción de los verbos *conciliar* y *reconciliar* de María Moliner, *Diccionario de uso del español*, Ed. Gredos, 2ª ed., versión electrónica.

<sup>6</sup> CIGARINI, L., “El sentido del trabajo”, *Duoda. Revista de Estudios Feministas*, nº 25, 2003, pp. 91–99.

<sup>7</sup> Parece ser que el 39% de los accidentes laborales se producen en la carretera de camino al trabajo y, de ellos, dos de cada tres ocurren en el trayecto de ida, siendo una de las causas principales la falta de sueño. Información procedente del Diario El País, de 24 de marzo de 2007.

<sup>8</sup> Esta idea es de mi amiga Carmen Yago, profesora e investigadora de la Universidad de Murcia, que está realizando su Tesis doctoral precisamente en este tema de la *re-conciliación* y con la que mantengo una conversación abierta y rica que me da medida en estas lides y en muchas otras.

se trata de encontrar la manera de que casa y empresa se retroalimenten, porque la mujer o el hombre que tiene una vida saludable también trabaja saludablemente.

En definitiva, son muchas y algunos los que están pensando y actuando en relación a este tema, pero cuál es su significado. ¿Se está teniendo en cuenta el sentido libre de la opción de muchas mujeres y algunos hombres por re–conciliar su manera de vivir? ¿Se está teniendo en cuenta que es un hecho histórico de magnitud vital para las relaciones de trabajo y las propias relaciones entre los sexos y, por tanto, un giro radical de modo de vida? Desde esta perspectiva ¿estamos teniendo en cuenta que cada una y cada uno somos responsables y beneficiarios de este cambio de civilización?

## 2. LA CONCILIACIÓN EN LA LEY DE IGUALDAD: ¿IGUALES A QUIÉN?

Las políticas de conciliación se sostienen en el principio de igualdad, aunque el modelo imperante del uso del tiempo y de la forma de trabajar masculina no sea generalizable porque, en mi opinión, no responde a las necesidades de la vida humana. La recién nacida *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante, *Ley de Igualdad*) incluso reconoce que “el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aún habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente”, por lo que “una igualdad plena y efectiva es una tarea pendiente que precisa nuevos instrumentos jurídicos”<sup>9</sup>. Es decir, esta norma elige seguir apoyándose en un principio en parte malogrado y en esa suerte de operación jurídica que lo disecciona artificialmente y –desde la abstracción– en una vertiente formal y otra material, que justificaría seguir arriesgando por la segunda a pesar de que la retórica hubiera fracasado. En este sentido, considero muy interesante dicha manifestación porque reconoce de modo sincero que una declaración legal si no tiene un fundamento político que lo sostenga no tiene ninguna virtualidad en la práctica, que la ley –en definitiva– es un instrumento al servicio de la política. Mi pregunta sería entonces si esta Ley trae su origen en una verdadera apuesta política. A mí me parece que sí. Lo que creo es que, sin desvestirse de ropajes viejos, arrastra una tradición política y jurídica que posiblemente complique la consecución de sus objetivos. Es innegable la importancia de las mejoras del permiso de maternidad, tanto en su ampliación temporal en caso de partos prematuros y de nacimientos de criaturas con discapacidad, como en la apertura del abanico subjetivo de las mujeres que pueden disfrutar del permiso (autónomas o trabajadoras pertenecientes a regímenes especiales de la Seguridad Social) o el valor de un nuevo subsidio de maternidad para mujeres jóvenes que no han cotizado o no lo han hecho suficientemente. También me parece de interés la invocación a la negociación colectiva en torno a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en cuanto que delega –porque ciertamente no es el lugar de la ley– en manos de aquellos y aquellas que se relacionan en el trabajo la tarea de ponerse de acuerdo e intentar hacer del tiempo y la manera de trabajar

<sup>9</sup> En la primera parte del Preámbulo de la Ley.

algo razonable. Pero entiendo que el nuevo permiso de paternidad supone, como dice el Preámbulo de la Norma, la medida más innovadora para favorecer la conciliación o, en mis palabras, la única medida que va más allá del tradicional reparto de roles entre mujeres y hombres y reconoce la diferencia sexual, como diferentes son una madre y un padre. Este permiso es posiblemente la brecha importante que abre esta Ley en cuanto a la puesta en cuestión de las relaciones patriarcales entre mujeres y hombres que, al fin y al cabo, era lo que se podía esperar de una norma que, intentando evitar la violencia, quisiera el bienestar de las relaciones entre los sexos.

Sin embargo, y ésta me parece que es su cuenta pendiente para el futuro, esta Ley ignora que muchas mujeres no deseamos igualarnos a los hombres en sus condiciones laborales que, obviamente, también a ellos parecen impedir una vida equilibrada. Así, una política de igualdad –entendida como la asunción por parte de las mujeres del modelo masculino de comportamiento– pierde sentido, no es acertada<sup>10</sup>. Las mujeres al pronunciar ese *doble sí* no queremos un modelo productivo que impone la cultura del beneficio en perjuicio del orden del cuidado por la vida, que es el originalmente femenino, y que sostiene a la humanidad a pesar de tanta guerra y tanto sinsentido. El afán del beneficio, además, nos responde con un gran NO a nuestra demanda, lo que explica en cierta medida el bajo índice de natalidad de este país y el gran despiste de la política igualitaria que pretende pasar por encima de la diferencia esencial y original de que no somos iguales mujeres y hombres, ni siquiera en el trabajo. Una diferencia que no nos separa sino que enriquece la convivencia. La necesidad y el deseo de las mujeres de habitar el mundo entero, y no sólo la parte de él que otros te quieren asignar, ha llegado al centro mismo de la organización productiva y está precipitando, como sostengo, cambios importantes.

### 3. LA LEY DE CONCILIACIÓN: LO PRIVADO A LA PALESTRA

Me pregunto si una ley puede ayudar a cambiar el orden establecido de convivencia, que es de lo que se trataría en el caso de la *Ley de Igualdad*, por ejemplo. Desde luego, en España, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, *para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, no cuestionó el modo de dominación masculino de relación entre los sexos y, menos si cabe, la organización capitalista del trabajo. Yo creo que, precisamente por eso, con esta norma no se ha ido muy lejos, teniendo pruebas suficientes para afirmarlo a ocho años vista, aunque fue un primer paso importante. De ese modo, sí me parece que fiel a esta cuestión, que es buena parte de la esencia de la política en cada casa y en cada centro de trabajo en la actualidad –entendiendo por política “lo que la gente hace-

<sup>10</sup> AMOROSO MIRANDA, M.I., BOSCH PARERAS, A., CARRASCO BENGEOA, C., FERNÁNDEZ MEDRANO, H., MORENO SAENZ, N., *Malabaristas de la vida. Mujeres tiempos y trabajos*, Icaria, Barcelona, 2003, p. 23.

mos en relación para evitar la violencia”<sup>11</sup>–, esta Ley, como lo ha hecho ahora la *de Igualdad*, hizo público un asunto que muchos creen que es un tema estrictamente privado y es ahí donde me parece que reside el interés fundamental de su oportunidad y del timorato progreso que supuso. Es importante que una ley saque a la palestra aquello que para muchos es mejor dejar escondido entre cuatro paredes. El asunto, sin embargo, adquiere tintes de cambio cuando ese hacer público está cargado de sentido. Esta norma tiene una interesante *Exposición de motivos* en la que reconoce que “la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres”. Sin embargo, nada de lo presagiado en ese nuevo *pacto sexual* se incluye después en el texto del articulado<sup>12</sup>, no habiendo ni una sola medida que efectivamente diseñe o proponga nuevas formas de relación entre hombres y mujeres sino una serie de permisos y licencias que parchean la ya de por sí remendada compatibilización femenina de la vida. Como parcheada es también la técnica legislativa con la que se escribió esta ley, en la que la única parte redactada con vocación de unidad de sentido es la “Exposición de Motivos”, mientras que su articulado supone una serie de *composturas* de preceptos de otras leyes, como la del Estatuto de los Trabajadores, la de Prevención de Riesgos Laborales o la de Seguridad Social entre otras, a las que concierne este tema. Lo que significativamente denota –también en la forma– como esta norma no supone nada nuevo, sino un apaño de lo ya nacido. Así, es una regulación hecha para mujeres, a pesar de que se empeñe en utilizar el falso masculino universal que, si normalmente se utiliza para invisibilizar a las mujeres, en esta ocasión tiene otro agravante y es tratar además de ocultar que precisamente esta Ley mantiene el papel femenino asignado tradicionalmente –ese que pretendía aparentemente modificar–, sembrando la falacia de que las medidas reguladas también son para los hombres. Es una norma para paliar los efectos de esa falta de re–conciliación entre lo privado y lo público, pero no da ni un paso más allá del remiendo de esta terrible oposición.

No fueron desdeñables los permisos temporales que se proponen para el cuidado de menores o familiares dependientes, la baja por riesgo durante el embarazo, los permisos para revisiones prenatales o, por supuesto, la equiparación legal de la maternidad biológica y adoptiva, pero ninguna de esas medidas pone en cuestión un modo de vida insostenible. En mi opinión, un tímido avance podría haber supuesto entonces un permiso de paternidad en cuanto manera de propiciar la relación del hombre con el mundo del cuidado. Hasta ahora, al no ser esta licencia independiente de la materna –pudiendo disfrutar el padre de 10 semanas del permiso de maternidad– acababa implicando un esfuerzo más de las propias mujeres

<sup>11</sup> RIVERA GARRETAS, M.M., “Glosario mínimo” de *La diferencia sexual en la historia*, Publicación de la Universidad de Valencia, 2005, p. 163.

<sup>12</sup> Tampoco creo que sea una cuestión sujeta exclusivamente a un pacto social, sino que debe traer su origen de la contratación de cada quien consigo mismo o misma.

que tenían que renunciar a parte del tiempo de crianza y cuidado de sus criaturas en favor de sus compañeros. En la práctica, además, como todo aquello que no se sostiene en una verdadera necesidad política de cambio – lo digo en relación a esta Ley que finge acoger esa necesidad–, este permiso ha sido disfrutado por poquísimos hombres (2,5 %)–muchos de ellos con trabajos en el sector público, porque en la empresa no está *bien visto*– y durante poco tiempo, utilizándolo en ocasiones como un simple período de vacaciones *de más*<sup>13</sup>. En definitiva, los hombres tienen que re–conciliarse con la casa y nada dijo de esto la norma. Y no lo dijo, posiblemente, porque no le corresponde a la ley tamaña tarea, pero de eso hablaremos más adelante. Ahora, ocho años después, sí que se abre esa brecha con la nueva *Ley de Igualdad* que –como dije anteriormente– reconoce un permiso de paternidad autónomo, que si cada hombre es capaz de dotar de sentido – desde el reconocimiento de una diferencia masculina libre<sup>14</sup>– ello contribuirá al cambio civilizatorio al que me refiero, replanteando las relaciones entre hombres y mujeres y de cada mujer y cada hombre consigo mismo<sup>15</sup>. Lo que inevitablemente conlleva un nuevo modelo de organización productiva.

#### 4. ¿ESTÁN NEGOCIANDO LOS SINDICATOS Y LOS EMPRESARIOS UN NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA?

No. No, porque precisamente tampoco estamos tratando un asunto que se resuelva sólo y en exclusiva con una re–ordenación de tiempos de vida o una re–organización empresarial, sino que se trata de hacer visible y dar valor a aquello que las mujeres aportamos al trabajo y de descubrir una diferencia masculina libre. De esta manera, la negociación colectiva no es un oasis dentro de esta maraña de lo políticamente correcto, aunque tengo que reconocer que incluso es bastante impermeable a las propias políticas de igualdad. Así, se han hecho diversos estudios sobre la incidencia de la *Ley de conciliación* en la negociación colectiva que muestran que ésta es muy escasa. Sólo un 20% de los convenios reconoce en su articulado algún tipo de medida legal de conciliación y de esos la gran mayoría sólo reproduce lo que dicta la norma, sin mejorar en lo más mínimo –nunca mejor dicho–<sup>16</sup>. Desde fuentes sindicales se sostiene que es positivo el hecho de

<sup>13</sup> Así lo he deducido del *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas* del Instituto de la Mujer en relación con la Secretaría de Igualdad del MTAS, 2005, p. 126.

<sup>14</sup> Hay ya muchos hombres que tienen deseo de ser partícipes en la recreación de su propia vida y que han encontrado un vacío para hacerlo a través de la paternidad.

<sup>15</sup> La *Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* propone en su Preámbulo, en el artículo 44.3 y en su Disposición Adicional Undécima (apartado once) la suspensión del contrato por paternidad durante ocho días (añadiendo un artículo 48 bis al Estatuto de los trabajadores), que sumados a los dos días de permiso por nacimiento de hija/o, suman un tiempo de quince días naturales, que el Gobierno se ha comprometido en convertir en un mes de permiso de paternidad en el plazo de 6 años.

<sup>16</sup> Por ejemplo, me he quedado atónita al conocer que la baja por maternidad en las empresas se disfruta en un 29% de los casos. Vid. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas* del Instituto de la Mujer en relación con la Secretaría de Igualdad del MTAS, 2005.

que se reconozcan las medidas legales en los convenios, porque piensan que es una manera de que los y las trabajadoras las conozcan, una manera de acercar la ley a la gente. Yo no creo que sea precisamente ésta la misión de la negociación colectiva, como no resulta serlo en otras ocasiones y en otros temas *más importantes* para esas mismas fuentes sindicales, que entonces no se muestran tan condescendientes<sup>17</sup>. En cualquier caso, se presenta una nueva posibilidad de actuación de los sindicatos y las asociaciones empresariales con la llamada de la nueva *Ley de Igualdad* a la negociación colectiva y a la creación de Planes de Igualdad en las empresas para afrontar, entre otras, la cuestión de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Por otra parte, existen en este ámbito muchos tópicos acerca de las dificultades que tiene el empresariado para afrontar las medidas de conciliación. Es un lugar común que sólo las grandes empresas tienen recursos para ponerlas en práctica, como si se tratara sólo de una cuestión de inversión económica. Sin embargo, he constatado con cierta sorpresa que son las pequeñas empresas de entre 3 y 9 trabajadores las que más tienen en cuenta la conciliación<sup>18</sup>. De este modo, es inevitable preguntarse acerca de qué mueve a la pequeña empresa a re-organizarse –en ocasiones– en relación a la incorporación de mujeres en su estructura y yo creo que tiene que ver con las relaciones de confianza que se establecen en una empresa pequeña, que es más cercana, más próxima a la vida. De esta manera, la *re-conciliación* se sostiene básicamente en hacer la vida más humana y eso sólo se consigue desde la propia humanidad.

Sin embargo, me gustaría dejar patente que esas medidas tienen que tener un sentido político de cambio, porque si no, se puede llegar a un equilibrio sí, pero que sólo *apañe* alguna parte de nuestra vidas. Quiero poner algún ejemplo para que quede más claro a lo que me refiero. En Suecia, donde las instituciones apoyan visiblemente la maternidad y el empleo femenino desde las políticas de igualdad<sup>19</sup>, resulta que son poquísimos los hombres que han redefinido su masculinidad y desarrollan labores de cuidado en su familia o fuera de ella. En ese país, el permiso de paternidad es del tipo “o lo tomas o lo pierdes”, es decir, el padre tiene derecho a disfrutar –si quiere– de parte del permiso de maternidad, pero de no hacerlo ese tiempo también lo desaprovecha la madre. De hecho, se ha demostrado que, en la actualidad, como los padres no lo utilizan en su totalidad, las criaturas son las que pierden un promedio de cinco días de cuidado de sus madres. O podemos referirnos al caso español en el que –hasta ahora, que por fin se acaba de reconocer un

<sup>17</sup> En este sentido, el documento *La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos* de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras (1999) o *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje* de la Unión General de Trabajadores (2005).

<sup>18</sup> *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar...* Op. cit. Por ejemplo, el permiso de dos días por nacimiento o defunción se disfruta en el 13,8% de las empresas pequeñas mientras que se hace en un 5,3% en las empresas de más de 200 trabajadores.

<sup>19</sup> Es muy curioso constatar como allí a mayor tasa de empleo femenino crece el índice de natalidad. Vid. En CABEZA PEREIRO, J., “La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa”, *Revista de Derecho Social*, nº 31, 2005, pp. 21–39.



permiso de paternidad autónomo— es raro el padre que solicitaba disfrutar de parte del permiso de maternidad. Para mí, la lectura es clara y tiene que ver con que no se ha hecho una política re—conciliadora desde la diferencia libre de ser hombre y de ser mujer, lo que repercute en que, al no poner en cuestión el sistema tradicional de relación entre los sexos, se acaba zurciendo el agujero que hace invisible la importancia del cuidado en descrédito del beneficio. Por otra parte, también creo que, en referencia a los permisos maternales que pueden disfrutar los padres, esa negación paternal es el resultado de una realidad que se obstina en hacer ver que una cosa es la maternidad —que corresponde a las madres— y otra la paternidad —que corresponde a los padres—.

En esta línea, he estado dando algunas charlas sobre el tema a empresarios y empresarias y he aprendido muchas cosas. He podido constatar una contradicción viva y es que, si bien muchas empresas están llenas de mujeres e indudablemente eso va transformando de alguna manera su trabajo, los propios empresarios varones que las han contratado —obviamente por ese mismo afán del beneficio del que hablábamos— al referirse a ellas usan palabras antiguas e ideas preconcebidas que poco tienen que ver con la realidad con la que ahora se relacionan. Por una parte, reconocen que tienen mujeres porque lo prefieren pero, sin embargo, su discurso está construido desde la guerra entre los sexos y desde el profundo resquemor hacia la libertad femenina, resolviendo el quehacer de las trabajadoras en una serie de tópicos —que la maternidad es un problema insalvable, por ejemplo—, que de ser verdaderamente un obstáculo insuperable haría que ellos mismos no quisieran a una sola mujer en su empresa, siendo la realidad diametralmente opuesta. Recuerdo, en particular, el caso de un empresario toledano con 40 mujeres a su cargo y ningún varón que, siendo un empresario modelo —las trabajadoras tienen un horario compatible con la vida, buenos salarios, contrata a mujeres jóvenes y mayores, fomenta que puedan relacionarse en el trabajo, se sienten reconocidas, etc—, tenía un discurso absolutamente beligerante no contra sus trabajadoras pero sí contra las mujeres trabajadoras en general. Tuvimos un diálogo muy interesante y acabó viendo esa contradicción entre su modo de construir la realidad en su empresa y su discurso desacompasado de aquella. Reaccionó con sorpresa porque no era consciente de ello hasta entonces, y se sintió en la necesidad de pedirme disculpas como si me reconociera la representante de todas esas mujeres a las que había en cierta manera despreciado con sus prejuicios.

En este mismo sentido, en el año 2005, la Cámara de Comercio de Milán hizo una encuesta a 1.536 empresas italianas que viene a avalar la misma paradoja, es decir, que en un altísimo porcentaje las empresas reconocen el valor del trabajo femenino y, de hecho, las mujeres están entrando en masa en ellas, pero el discurso empresarial muestra muchas reticencias a la diferencia femenina. Así, el 40% de las empresas italianas encuestadas piensa que las mujeres tienen las cosas más claras y son más decididas, considerando también un 25% de ellas que las mujeres son más fiables. Sin embargo, 8 de cada 10 de estas empresas entienden la maternidad como un problema irresoluble porque después del nacimiento de la criatura las

mujeres están menos disponibles y si ganan menos es precisamente por esa menor disponibilidad<sup>20</sup>.

Me sorprende porque es como una suerte de extravagancia empresarial que se negara a ver la realidad, una verdad que la propia empresa también contribuye a construir. He llegado a la conclusión, por el momento, de que tanta obstinación con la diferencia femenina debe ser la muestra del calado del asunto político que nos ocupa o, dicho de otra manera, debe ser señal ineludible de que efectivamente la feminización del trabajo no sólo atañe a un dato cuantitativo, como anticipé, sino a un verdadero cambio civilizatorio que tiene su piedra de toque en la maternidad, en ese *doble sí* con el que empecé mi artículo. En este sentido, me gustaría resaltar el contenido simbólico de la maternidad, que va más allá de dar a luz criaturas sino también otro tipo de creaciones, es decir, de la capacidad femenina de dar vida. De esta manera, la empresa se aprovecha –como es lógico en su lógica– de ese *más* femenino puesto en juego en el trabajo pero, sin embargo, le molesta la desaprobación de fondo que muchas mujeres tenemos hacia el modo clásico de entender las relaciones laborales o la propia empresa, lo que se hace aún más patente en el momento de ser madre en un sentido concreto y en un sentido simbólico. Aportamos mucho al trabajo, pero lo hacemos de modo diferente, lo que tal vez signifique menos adhesión a la tradicional mística masculina del trabajo y un límite, por tanto, a la alienación<sup>21</sup>. Y eso es, creo yo, lo que subyace semioculto en el discurso masculino que recela del trabajo femenino.

137

## 5. HACER VISIBLE LO QUE EXCEDE DEL BENEFICIO<sup>22</sup>

Entonces, volviendo a la pregunta que me hice al principio del epígrafe tercero acerca de si es posible que una ley modifique el orden establecido, ahora entreveo que una norma sostenida en las necesidades y deseos de la gente –lo que quiere decir que legislara teniendo en cuenta la máxima de que hombres y mujeres somos distintos pero queremos convivir en paz y no a la fuerza– es un instrumento excelente al servicio de la política, siendo conscientes de que “los cambios profundos, los únicos eficaces, tienen que producirse antes de que la ley intervenga”<sup>23</sup>, ya que las transformaciones humanas y sociales de calado se originan en la política, que pone de acuerdo la convivencia de muchos con la libertad de cada una y cada uno en relación<sup>24</sup>. El derecho está al servicio de la política y no al contrario<sup>25</sup>. Siendo

<sup>20</sup> Diario *Corriere della Sera*, 20 de junio de 2005.

<sup>21</sup> “Civilizar la organización del trabajo”, Editorial de *Duoda, Revista de Estudios Feministas*, nº 30, 2006, p. 14.

<sup>22</sup> Esta expresión tan acertada la tomo prestada de la “Editorial” de *Duoda, Revista de Estudios Feministas*, nº 30, 2006, p. 14.

<sup>23</sup> RIVERA GARRETAS, M.M., “Violencia impensable”, Diario *El País*, 28 de enero de 1998, ed. Catalana, p. 7.

<sup>24</sup> Esta definición de *política* es de MURARO, L., en “Más mujeres que feministas”, *Duoda, Revista de estudios feministas*, nº 21, 2001, p. 31.

<sup>25</sup> OLMO CAMPILLO, G., *Lo divino en el lenguaje. El pensamiento de Diótima en el siglo XXI*, horas y HORAS, Madrid, 2006, p. 33.

esto así, no se puede pretender además intervenir en el modo de relación patriarcal entre los sexos y en el de producción capitalista precisamente desde lo políticamente correcto –que tanto se suele alejar de la realidad y de la política, falseando la convivencia–, porque sólo se llega a una antinomia: el deseo de modificar la realidad sin mover un solo pilar del orden establecido<sup>26</sup>.

Además, quizás la cuestión sea más simple porque no se trata de cambiar una realidad, sino de reconocer que ya existe otra –invisibilizada hasta ahora– a la que se debe de dar *tiempo y luz*<sup>27</sup>. Me parece que dar ese *tiempo* implica repensar el concepto occidental de tiempo de trabajo como tiempo de la necesidad y acercarnos al sentido del *kairós* griego, al tiempo de vida que todo lo invade y nada separa que, precisamente, muchas mujeres y algunos hombres aportamos al trabajo cuando además de un sueldo digno queremos ser madres o padres, tener relaciones significativas en el trabajo, hacer acogedor el espacio físico que allí ocupamos, ser competentes en nuestro cometido y tomarnos un café con unas amigas o ir a visitar a nuestra madre después de trabajar<sup>28</sup>. Y, contemporáneamente, dar *luz* a la realidad laboral femenina significa hacer visible eso que las mujeres aportamos al trabajo que excede del beneficio, tarea que es responsabilidad de cada una de nosotras teniendo palabras libres para nombrar lo que hacemos, pero labor también que atañe a los hombres, a la ley, a la empresa, a la escuela y a cada casa.

La política y sus normas tienen la ocasión histórica de dirigir su mirada hacia otro lugar donde hay bastante menos violencia y así reconocer, favorecer y valorar una realidad en vez de enmendar otra que se cae a trozos cada día y cuyo apoyo político y legal sólo sirve para alargar su agonía. Damos *luz* nombrando la realidad y no ocultándola, hablando en femenino y en masculino porque el mundo es uno pero los sexos son dos, respetando y no asustándonos de los vacíos que implica un cambio de civilización, porque el hueco permite lo nuevo mientras que lo lleno de palabras, de normas y de resistencias no deja cabida para nada más. Las sombras desaparecen cuando se reconocen la libertad y el deseo femenino como el origen de este cambio y, por tanto, la primera pieza del engranaje de cualquier ley, cualquier campaña educadora o cualquier intento de entendimiento en un desencuentro familiar o laboral.

<sup>26</sup> La Filósofa María Zambrano creía más en “las paradojas de la vida que en las antinomias del pensamiento”. Entrevista a María Zambrano (1904–1991), a cargo de Pilar Trenas, emitida en TVE (1988) y transcrita por la *Revista Duoda*, nº 25, p. 165. Las paradojas de la vida se sostienen en algo verdadero, mientras que las antinomias del pensamiento parten, en muchas ocasiones, de falsas premisas. En este caso, me parece evidente que el legislador no desea modificar la realidad o, por lo menos, lo pretende hacer sin apenas tocarla y eso es difícil.

<sup>27</sup> Me permito parafrasear a María Zambrano cuando se refiere a la necesidad de “tiempo y luz” de la relación entre una maestra y sus estudiantes. En “La vocación del maestro”, en *L'art de les mediacions. Textos pedagógicos*, Publicacions de la Universitat de Barcelona, 2002.

<sup>28</sup> En este sentido es muy interesante leer a VANTAGGIATO, L., “*El tiempo que me queda*. Relación entre el tiempo de la necesidad y el tiempo de la libertad”. En BUTTARELLI, A., MURARO, L., LONGOBARDI, G., TOMMASI, W. y VANTAGGIATO, L., *Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*, Narcea, Madrid, 2001, pp. 41–63.

# REVISTA DE DERECHO SOCIAL

## DIRECTOR

Antonio Baylos Grau

## SUBDIRECTOR

Luis Collado García

## SECRETARIO DE REDACCIÓN

Joaquín Aparicio Tovar

Revista de Derecho Social  
C/ Dionisio Guardiola, 1 4º.  
02002 ALBACETE  
Telf.: 967247354  
Fax: 967247338  
e-mail:  
[editorialbomarzo@ono.com](mailto:editorialbomarzo@ono.com)

