

# LA FAMILIA

## FAMILIA Y TRABAJO: CONDICIONES LABORALES Y VIDA FAMILIAR

ANA BERÁSTEGUI PEDRO-VIEJO\*

Fecha de recepción: diciembre de 2016

Fecha de aceptación y versión final: diciembre de 2016

### RESUMEN

*La Doctrina Social de la Iglesia nos invita a pensar la familia y el trabajo como dos dimensiones humanas y humanizadoras, llamadas a la reconciliación. En este artículo recorreremos los espacios a conciliar (familia, trabajo y políticas) y las características que ponen en juego en su relación, destacando algunos de los efectos de los problemas de conciliación en la sociedad española. A continuación, describiremos la conciliación desde el paradigma de la corresponsabilidad, para acabar dibujando algunos escenarios de reconciliación desde una perspectiva cristiana.*

**PALABRAS CLAVE:** familia, política familiar, condiciones laborales, conciliación, sociedad.

**FAMILY AND WORK:  
WORKING CONDITIONS AND FAMILY LIFE**

### ABSTRACT:

*The social doctrine of the Church encourages us to think about family and work as two human and humanizing dimensions destined for reconciliation.*

---

\* Del Instituto Universitario de la Familia. Universidad Pontificia Comillas. <a.berastegui@comillas.edu>.

*In this article, we will look at the areas where a balance is to be found (family, work and policies) and the characteristics that affect their relationship, emphasizing some of the effects of the reconciliation problems in Spanish society. Following that, we will describe reconciliation from the paradigm of co-responsibility to then finish by portraying a few scenarios of reconciliation from a Christian perspective.*

KEY WORDS: family, family policy, working conditions, reconciliation, society.

---

## Introducción

La relación entre la familia y el trabajo se ha planteado durante demasiado tiempo como de naturaleza opuesta y mutuamente excluyente, dos universos separados frente a los que el sujeto tiene que elegir (o familia o trabajo), o que tienen que ser asignados a distintos sujetos (tú la familia, y yo el trabajo), o como dos dimensiones enfrentadas en las que el espacio de una quita espacio para la otra, y el tiempo de la una es tiempo que, de alguna manera, le robamos o restamos a la otra (a más familia, menos trabajo; o a más trabajo, menos familia).

Frente a esta visión de conflicto, la Doctrina Social de la Iglesia nos invita a pensarlas como dos dimensiones intrínsecamente unidas que interactúan, se complementan y se sostienen mutuamente para hacer *«la vida humana más humana»*<sup>1</sup>. Así, *«estos dos ámbitos de valores – uno relacionado con el trabajo y otro consecuente con el carácter familiar de la vida humana– deben unirse entre sí correctamente y correctamente compenetrarse»*<sup>2</sup>.

Los caminos de unión entre familia y trabajo no están exentos de dificultades, contradicciones y espacios de conflicto aún por reconciliar. En este artículo recorreremos los espacios a conciliar (familia, trabajo y políticas) y las características que ponen en juego en su relación, destacan-

---

1. *Gaudium et spes*, 38; *Laborem exercens*, 3

2. *Laborem exercens*, 10

do algunos de los efectos de los problemas de conciliación en España. A continuación, describiremos la conciliación desde el paradigma de la coresponsabilidad, para acabar dibujando algunos escenarios de reconciliación desde una perspectiva cristiana.

### **Espacios de conciliación: familia, trabajo y sociedad**

La familia, el trabajo y la sociedad en las que ambas se insertan no son realidades estancas y separadas, sino que son aspectos sociales que se configuran mutuamente e interactúan constantemente como partes de un sistema en el que los cambios en una de las áreas exigen cambios en el resto de las esferas. Estos equilibrios configuran la vida cotidiana de cada persona que es miembro de una familia, trabajador y ciudadano, sobre el que recaen los efectos de los movimientos macroestructurales, pero que también es agente, desde su actuación cotidiana, de esos movimientos, generando a su vez consecuencias para todos.

#### *Retos que vienen de la familia*

Los cambios que está viviendo la familia en las últimas décadas están motivados por tres factores fundamentales: la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, el alargamiento de la esperanza de vida y una posmodernización de la familia, con la consecuente multiplicación de modos posibles y social y jurídicamente legitimados de organizar la convivencia.

En España, la *incorporación de la mujer al mercado de trabajo* de forma generalizada es muy reciente y se ha llevado a cabo de un modo abrupto, al igual que el resto de los cambios sociales en materia de familia, con los esperables desfases y reacomodaciones de estas revoluciones en la organización social<sup>3</sup>.

---

3. IGLESIAS DE USSEL, J., «La familia española en el contexto europeo», en J. PALACIOS – M. J. RODRIGO, *Familia y desarrollo humano*, Alianza Editorial, Madrid 1998, pp. 91-116.

Por otro lado, encontramos el *envejecimiento de la población*. La esperanza de vida al nacer sigue la tendencia creciente de los últimos años, de manera que en 2014 se situaba en 86,2 años para las mujeres y 80,4<sup>4</sup> años para los varones, lo que implica la existencia de un creciente grupo de mayores de 80 cuya autonomía y calidad de vida empieza a descender y que estarán más tiempo con necesidad de apoyo para su vida cotidiana, creando así lo que se ha dado en llamar nuevas «cargas» familiares<sup>5</sup>.

Finalmente, con respecto a la *posmodernización de la familia*, el mayor cambio que ha vivido esta institución, desde mi punto de vista, no es la tan mencionada multiplicación de formas y estructuras de familia, sino la atomización de los modos de ser familia, de los planes de familia posibles y de los modos de organizarse como familia. Lo que se ha multiplicado, en realidad, es el número de decisiones que han de tomarse cada día para construir la propia familia, decisiones que no vienen ya programadas de antemano y que exigen un esfuerzo constante de definición y redefinición del propio proyecto familiar<sup>6</sup>.

### *Retos que vienen del trabajo*

A nadie se le escapa que estamos atravesando una coyuntura económica complicada, que afecta muy directamente a la posibilidad de acceder y mantener un puesto de trabajo. El mayor problema que aporta el mundo del trabajo a la familia proviene de su ausencia. Además, la precariedad laboral es tal, que tener trabajo ya no es sinónimo de bienestar o de inclusión social<sup>7</sup>. Entre el paro y la precariedad encontramos que uno de cada cinco hogares se encuentra por debajo del umbral de la pobreza<sup>8</sup>.

4. [www.ine.es](http://www.ine.es)

5. ROGERO GARCÍA, J., *Los tiempos del cuidado: el impacto de la dependencia de los mayores en la vida cotidiana de sus cuidadores*, Imserso, Madrid 2010.

6. BERÁSTEGUI PEDRO-VIEJO, A., «El nuevo universo de formas familiares»: *Crítica* 984 (2013), 14-17.

7. «Se comprende que la desocupación y la precariedad laboral se transformen en sufrimiento...» (*Amoris laetitia*, 25).

8. INE, *Encuesta de condiciones de vida 2015*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid 2016. [www.ine.es](http://www.ine.es)

Por otro lado, el panorama de *incorporación tardía y precaria al mundo laboral* y la *desvalorización temprana de los trabajadores* hace que se pongan los planes de construcción familiar, por las dificultades de independencia económica<sup>9</sup>, y que, sin embargo, las exigencias máximas del mundo familiar y del mundo laboral se den en el mismo periodo de tiempo, es decir, entre los 30 y los 45 años<sup>10</sup>.

Parece que se necesita más de un sueldo medio para acceder al consumo medio, y se necesita al tiempo que se desarrolla el proyecto familiar; pero, además, el trabajo se desarrolla en empresas que dificultan la vida familiar. Según el Índice de Empresa Familiarmente Responsable (IFREI), elaborado por el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE<sup>11</sup>, frente al 8% de las empresas que pueden ser consideradas familiarmente responsables en España (existen las políticas, existen los intermediarios que las facilitan y existe una cultura empresarial que las hace posibles), el 43% de las empresas son desfavorables, y el 28% contaminantes para la conciliación.

En este contexto, ya hace años que arrastramos el sambenito de ser uno de los países de Europa en el que más horas se pasan en el trabajo, pero en el que menos productividad se obtiene.

### *Retos que vienen de las políticas*

Finalmente, España es posiblemente uno de los países de la UE más pasivos en cuanto las políticas de familia a nivel estatal. Por el momento, se han desarrollado más políticas de igualdad o de mujer que políticas de familia propiamente dichas<sup>12</sup>.

---

9. «Aun a riesgo de simplificar, podríamos decir que existe una cultura tal que empuja a muchos jóvenes a no poder formar una familia porque están privados de oportunidades de futuro» (*Amoris laetitia*, 40).

10. LÓPEZ, M. T., «Políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral en la Unión Europea», en S. ADROHER – J. P. NÚÑEZ (coords.), *Familia y Trabajo*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid 2003, pp. 71-82.

11. Centro Internacional Trabajo y Familia, *Informe IFREI - España 2015*, Barcelona 2015. IESE: [www.ifrei.iese.edu](http://www.ifrei.iese.edu)

12. LÓPEZ, M. T., *op. cit.*

Es decir, se ha luchado por garantizar la libertad de la mujer para acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones que el varón, sin que su vida familiar se vea afectada<sup>13</sup> o, en ocasiones, sin que su vida familiar le afecte<sup>14</sup>.

Sin embargo, el apoyo a la familia debería entenderse como una cuestión de Estado. Las políticas de cuidado serían aquellas que permiten y promocionan la asunción de las tareas de la familia como un derecho de los dependientes, un derecho de los adultos, pero también una obligación colectiva de toda la sociedad, que debe ser apoyada por el Estado. Serían ayudas a la natalidad, ayudas de compensación por el cuidado de hijos o mayores, como las que se han ensayado con la ley de dependencia. En este tipo de políticas todavía tenemos mucho que crecer, tal y como nos exhorta el papa<sup>15</sup>.

### *Efectos sociales de las dificultades de conciliación*

Estamos en una sociedad en la que el bienestar social se sustenta en las familias, presupone a la familia y necesita a las familias. Los efectos de la imposibilidad de desarrollar en plenitud la familia y el trabajo como dos

- 
13. Me refiero con esto a las políticas de incorporación a la vida laboral de la mujer con cargas familiares o a las políticas que reducen la penalización laboral que supone el hacerse cargo de tareas familiares y las diferencias entre varones y mujeres al respecto: bajas por maternidad/paternidad, excedencias por cuidado de hijos, reducciones de jornada...
  14. Me refiero aquí a las políticas que reducen o financian la subcontratación de las tareas familiares que podrían acarrear una penalización laboral: colegios abiertos 24 horas, aumento de plazas de guardería, financiación de residencias y centros de día para mayores, ayudas directas a las madres trabajadoras.
  15. «Con frecuencia, las familias se sienten abandonadas por el desinterés y la poca atención de las instituciones. Las consecuencias negativas desde el punto de vista de la organización social son evidentes: de la crisis demográfica a las dificultades educativas, de la fatiga a la hora de acoger la vida naciente a sentir la presencia de los ancianos como un peso, hasta el difundirse de un malestar afectivo que a veces llega a la violencia. El Estado tiene la responsabilidad de crear las condiciones legislativas y laborales para garantizar el futuro de los jóvenes y ayudarlos a realizar su proyecto de formar una familia» (*Amoris laetitia*, 43).

dimensiones importantes de la realización humana son cuestiones de Estado y se dejan sentir en muy diversas esferas del funcionamiento de la sociedad.

Los *efectos macrosociales* más evidentes de esta falta de compromiso efectivo con la conciliación son la *escasa natalidad*, con la consiguiente falta de reemplazo generacional. Las parejas esperan a tener hijos hasta que alcanzan un nivel de vida y estabilidad laboral suficiente que les hace no temer por su trabajo, con la sensación de que la posibilidad de tener hijos es algo que siempre va a estar ahí. Sin embargo, el retraso en la edad de las primíparas ha aumentado muy considerablemente las tasas de infertilidad, que rondan el 20% de las parejas en la actualidad. Es decir, cuando se quieren tener hijos, ya no se puede tan fácilmente. Frente a estas situaciones se han generado distintas «soluciones» y alternativas de paternidad, algunas más afortunadas que otras. De alguna manera, se ha generado en los últimos años la vivencia de los hijos como trofeos, como bienes de consumo; no como algo que llega o que me es dado, sino como un «lujo», un premio merecido ante tanta dificultad, y también algo que hay que conseguir en ocasiones, sin importar cómo ni a qué precio económico o moral.

Cuando la familia se anima a tener más de un hijo, se da con una mayor separación temporal entre ellos, creando en ocasiones lo que se ha llamado el fenómeno de los «hijos únicos sucesivos», limitando las experiencias fraternales.

En el *plano social*, el hecho de que los trabajadores sientan que el trabajo les impide cuidar adecuadamente de su familia genera desmotivación, falta de rendimiento y la generación de una cierta cultura del «presentismo». Los trabajadores se sienten así atrapados por la empresa y acuden al trabajo para cubrir el expediente, pero no se hacen partícipes de una empresa común, porque la empresa tampoco participa de sus proyectos personales y familiares.

Por otra parte, la dificultad para hacer frente a las necesidades de la familia hace que esta trate de traspasar algunas funciones familiares a otras instituciones, buscando que la escuela se encargue de la educación integral de los niños o que alargue sus actividades extraescolares hasta el final de la jornada.

En el *plano familiar*, el aumento de la fatiga, física y psicológica también fomenta la vivencia de los otros (la pareja, los hijos, los padres) como una carga. A veces, uno llega a casa demasiado cansado para comunicarse con calma o interesarse por la vida del otro; demasiado cansado para ponerse a educar, a cocinar o a ayudar con los deberes.

Esto aumenta la frecuencia e intensidad de los conflictos. La mala resolución de los conflictos de tarea puede llevar a que los niños y los mayores o dependientes escuchen con demasiada frecuencia: «¡Hoy no me toca!; ¡hoy te toca a ti!», y a percibir en las palabras no dichas y en el clima emocional de hostilidad que se crea alrededor de su cuidado que son vistos como una carga para sus padres o para sus familiares.

En el *plano educativo*, la organización de los horarios hace que muchos niños pasen la mayor parte de las tardes entre semana sin contacto con sus padres. Algunos autores hablan de los efectos de las dificultades de conciliación en el desarrollo de los hijos<sup>16</sup>. El intento de compensar a los hijos por algo que se siente que se les roba (el tiempo y la atención) hace que los niños crezcan con un sentimiento de que se les «debe» algo. Por ello, la ausencia excesiva de los padres del hogar y estas dinámicas de culpa/compensación se han asociado al fracaso escolar, un mayor sedentarismo y consumo de TV y videojuegos, un mayor riesgo de obesidad infantil, una mayor incomunicación con los hijos y, por supuesto, una pérdida de vinculación con ellos y de capacidad educativa. En este mismo plano de las dificultades para incluir el cuidado dentro de la agenda familiar está la desatención y la dimisión en el cuidado a las personas mayores dependientes o la sensación de «incapacidad» para la paternidad o el cuidado de las personas con discapacidad.

En el *plano sanitario*, está comprobado que las personas que sienten que no llegan a cumplir sus obligaciones laborales por causa de sus tareas familiares, o viceversa, muestran más señales de fatiga y desilusión y un au-

---

16. MARTÍNEZ PAMPLIEGA, A. – UGARTE, I., «Estilos educativos y bienestar psicológico de los adolescentes. Importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar»: *Familia* 43 (2011), 135-144.



mento considerable de los síntomas psicológicos y físicos, lo cual no solo repercute en su vida personal, sino también en un aumento de las bajas por enfermedad, ansiedad o depresión.

## De la conciliación a la corresponsabilidad

Los cambios demográficos en la familia, en el trabajo y en las políticas públicas asumen un cambio en los roles externos en los miembros de la pareja que, en gran medida, se ha dado sin que se hayan revisado los patrones sobre qué es y debe ser, sentir y hacer un hombre y una mujer en la familia y cómo se debe plasmar esto en las relaciones de pareja. Todavía existe una gran diferencia entre lo que se dice, lo que se piensa, lo que se siente y lo que se hace en el campo de la igualdad de derechos entre varones y mujeres<sup>17</sup>.

Por ejemplo, el hombre sigue obteniendo gran parte de su autoestima de su realización en el trabajo, de manera que tiende a estresarse más con los problemas laborales y a entrar en crisis cuando percibe inestabilidad en su puesto de trabajo o deja de ser considerado productivo, mientras que las mujeres se desequilibran más afectivamente con las situaciones de malestar de los miembros de la familia y entran en crisis cuando empiezan a sentirse menos necesarias para los miembros de su familia.

Esto ha hecho que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se haya entendido históricamente como un reto de la mujer, generando en esta una gran sobrecarga de rol. Ellas han querido demostrar durante generaciones que pueden trabajar sin dejar de atender a su familia tal y como lo harían si no trabajaran; lo cual es una paradoja, porque atender a todas las necesidades de la familia y del hogar también es una tarea que puede ocupar algo más de ocho horas al día. Con la llegada de los hijos

---

17. GARCIA-MINA FREIRE, A – BERÁSTEGUI PEDRO-VIEJO, A., «Las nuevas relaciones hombre-mujer en el seno de la familia», en *Horizontes de la familia ante el siglo XXI. Reflexiones con motivo del XXV aniversario del Instituto Universitario de la Familia*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid 2011, pp. 111-132,

o el envejecimiento de sus mayores, ha recaído sobre ellas la decisión sobre «cómo conciliar», pudiendo decidir entre dejar el trabajo (con las consecuencias personales para ellas y socioeconómicas para toda la familia), reducir la jornada laboral y la implicación laboral (y con ello el salario, la seguridad y las posibilidades de promoción), iniciar una doble carrera laboral (doble jornada, doble turno, doble lista), «subcontratar» o delegar las tareas familiares o abandonarlas y dimitir. Frente a la conciliación de la mujer, nos encontramos ante el paradigma de la corresponsabilidad de la familia<sup>18</sup>.

### *Compartir la responsabilidad en pareja*

Para superar la sobrecarga de rol, que ocasiona mucha insatisfacción y una posible dimisión emocional o física de algunas tareas laborales o familiares, es muy importante poder redistribuir los roles en la familia. Rescatar la corresponsabilidad de la pareja y, progresivamente, del resto de miembros de la familia en el cuidado de lo que es común es una urgencia social.

El aumento de la implicación familiar y doméstica del padre es, en estos momentos, uno de los factores clave para la conciliación de la vida familiar y laboral de ambos. La corresponsabilidad se basa en el reparto justo de tareas, la actuación coordinada y la responsabilidad compartida<sup>19</sup>.

La incorporación del varón a las tareas y responsabilidades domésticas supone también para la mujer la cesión de espacios de poder, de identidad y de disfrute que le eran propios hasta hace bien poco.

---

18. MAGANTO, J. – ETXEBERRIA, J. – PORCEL, A., «La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación»: *Educatio Siglo XXI* 28/1 (2010), pp. 69-84

19. Uno de los debates aparentemente superados de las parejas de doble renta hoy en día es el debate acerca de si los varones tienen que ayudar a la mujer en las tareas del hogar o si los varones y las mujeres tienen que cooperar para la realización de las tareas del hogar. En los hogares con padres más cooperadores, el debate aún llega más lejos y se sitúa en el marco del grado de responsabilidad y compromiso: sobre el sostenimiento económico de la familia, sobre la relación de pareja, sobre las tareas domésticas, sobre las tareas de cuidado

Además, como es lógico, el aumento en la corresponsabilidad supone un aumento exponencial de las situaciones de toma de decisiones compartidas. Hay mucho que negociar en el día a día de la pareja corresponsable: ¿quién va hoy a por los niños?; ¿a quién le toca hacer la compra?; ¿quién tiene que pedirle al jefe que cambie la reunión?; ¿quién puede cubrirme esta tarde?; ¿puedo aceptar este ascenso?; ¿qué cenamos hoy?; ¿quién hace la cena?... La falta de guiones sobre cómo hay que tomar estas decisiones y los posibles patrones diferenciales de comunicación elevan mucho la conflictividad en la relación de pareja y también en la relación con los hijos. Es decir, el aumento en la incertidumbre aumenta también las probabilidades de conflicto.

Sin embargo, el conflicto ofrece también la posibilidad de encontrar soluciones satisfactorias para todos, en las que todos asuman responsabilidades familiares y todos tengan también la oportunidad de participar en el crecimiento de la familia. Crear un equipo en este sentido aumenta, en el medio plazo, la congruencia de rol, el bienestar de la pareja y de cada uno de los miembros de la familia.

En este aumento de la toma de decisiones compartidas, corremos el riesgo de intentar «gestionar la familia» y «gestionar a los hijos». Estos términos, recientemente popularizados en el argot de la educación familiar, nos permiten detectar cómo el lenguaje del trabajo, de la empresa, penetra en las relaciones familiares. Sin embargo, la familia no puede ser vista como un segundo trabajo. En este ámbito es importante primar la presencia y la comunión sobre la productividad y la cooperación; y, a pesar de que hay agendas que compatibilizar, tareas que desarrollar y objetivos que lograr, siempre el estar, el escuchar, el compartir... estarán por encima de la gestión<sup>20</sup>.

---

20. «El amor necesita tiempo disponible y gratuito, que coloque otras cosas en un segundo lugar. Hace falta tiempo para dialogar, para abrazarse sin prisa, para compartir proyectos, para escucharse, para mirarse, para valorarse, para fortalecer la relación. A veces, el problema es el ritmo frenético de la sociedad, o los tiempos que imponen los compromisos laborales» (*Amoris laetitia*, 224).

### *Compartir la responsabilidad con otros*

Durante mucho tiempo se han puesto en cuestión los efectos que podría tener en los niños el hecho de ser cuidados por personas distintas de su madre. Bajo el paradigma de la maternidad intensiva se consideraba la tarea del maternaje como perteneciente a la madre, prácticamente indivisible en sus contenidos y necesitada de cierta exclusividad.

Sin embargo, la investigación reciente concluye muy claramente que el empleo de los dos cónyuges no tiene, por sí mismo, ningún efecto, ni positivo ni negativo<sup>21</sup>, sobre el desarrollo de los niños, y que los efectos del cuidado parental sustituto dependerán de la calidad, la estabilidad y la relación de confianza que se establezca entre los padres y los cuidadores que ayuden en esta tarea (abuelas, cuidadoras, profesoras...).

Por ello, una de las claves del éxito de la conciliación dependerá de la capacidad de disponer de un apoyo en el cuidado familiar adecuado, estable y de confianza y de la capacidad de los padres y madres de establecer relaciones de cooperación y no de conflicto o dimisión frente a las personas que cuidan de sus hijos una parte importante del día.

Mucho se ha hablado del papel de los abuelos en esta tarea. Me gustaría destacar también la importancia de los cuidadores contratados. Gran parte de la conciliación en este país está sostenida por la labor de trabajadoras, muchas de ellas inmigrantes, contratadas en condiciones a veces muy precarias, cuando no injustas. La Iglesia nos llama a la «revalorización social de las funciones maternas» (*Laborem exercens*, II, 19), a lo que yo añado la revalorización de la persona que las cumple, aunque sea parcialmente, y revalorización también económica de su labor, para que el cuidado, lo lleve quien lo lleve a cabo, se dignifique y no se considere una tarea «de segunda»<sup>22</sup>.

---

21. MARTÍNEZ, M. P., «Cambios familiares en la transición a la paternidad/maternidad», en. S. ADROHER – J. P. NÚÑEZ (coords.), *Familia y Trabajo*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid 2003, pp. 46-60.

22. BERÁSTEGUI PEDRO-VIEJO, A., – CUADRADO NICOLI, S., «La maternidad compartida: el reparto de tareas de crianza entre madres y cuidadoras contratadas»: *La Revue du REDIF* 25 (2010).

### *Corresponsables con la empresa*

Hay que tener en cuenta que la implicación del padre en las tareas de la casa y el cuidado no solo depende de su voluntad, sino también de la inclusión del varón como sujeto de conciliación en las culturas de empresa. Las empresas familiarmente responsables multiplican el compromiso de sus trabajadores a cambio de ceder flexibilidad y control a sus trabajadores.

- Flexibilidad laboral y planes de conciliación: cuanto mayor es la cultura de conciliación de una empresa, tanto menores son las tensiones personales asociadas a esta cuestión: la posibilidad de elegir horario, la flexibilidad en las entradas y las salidas, el poder hacer parte del trabajo desde casa, la posibilidad de ganar días libres haciendo horas extra o la evaluación por resultados son cuestiones que facilitan mucho el llegar a todas las tareas y asumirlas con menos estrés.
- Mayor control sobre el trabajo: la posibilidad de poner límites al trabajo, tanto en el día a día como en el plan de carrera profesional, es también una garantía de conciliación. No es solo la familia la que tiene que adaptarse, sino que la carrera profesional también se puede diseñar en función de las necesidades familiares en un momento dado, siempre que en la empresa exista esa posibilidad.

### **Reconciliar para conciliar**

Una vez visto un panorama general de la relación entre la familia y el trabajo, el siguiente paso sería analizar la relación entre familia y trabajo en nuestras vidas como laicos, desde una perspectiva creyente. ¿Qué nos ayuda a construir un engranaje entre nuestra propia familia y nuestro trabajo para *hacer la vida humana más humana*? ¿Cuáles son los caminos de reconciliación que nos encaminan hacia una mejor conciliación?

### *Reconciliarnos hombres y mujeres*

Bajo mi punto de vista, tanto hombres como mujeres están llamados a esta doble vocación de la familia y el trabajo, independientemente del modo en que se organicen los tiempos y las tareas y de cómo la pareja, como unidad, organice su participación en esta doble vocación.

Por ello pienso que dar libertad a la mujer para salir al mundo laboral y dar permiso al hombre para entrar en casa, los hará más completos y mejores compañeros, más libres para decidir cómo entregarse a ambas vocaciones y más generosos en esa entrega.

Es importante también recuperar la mirada personalista sobre hombres y mujeres, es decir, no relacionarnos con estereotipos, no mutilar las posibilidades de las personas, no imponer los caminos ya transitados, sino dejar a cada uno desarrollarse en la plenitud de sus capacidades, tal y como nos propone la *Amoris laetitia*<sup>23</sup>.

### *Reconciliarnos con el trabajo*

Creo que un cristiano debe luchar contra la cultura del trabajo como una «maldición bíblica», contra la cultura del presentismo y del fraude en el trabajo y, valorando su función como modo de participar en la creación de un mundo mejor, participar creativamente de su entorno laboral (aunque también, en ocasiones, tendrá que decidir en qué empresas quiere colaborar y en cuáles no).

Así, escatimar esfuerzos y rigor en el trabajo tiene que ser entendido como un robo, no solo a la empresa que lo contrata o al usuario final de sus servicios, sino a la empresa de construir un mundo mejor.

Dicho esto, el cristiano también debe distinguir entre trabajar para ganarse la vida y matarse a trabajar. En este sentido tenemos que hacernos con honestidad algunas preguntas: ¿qué vida queremos ganar?; ¿qué pan necesitamos para vivir? Así podríamos analizar hasta qué punto las necesidades de consumo que nos hemos creado nos restan posibilidades de disfrutar de la vida familiar, elegir determinadas condiciones de trabajo, ver en qué objetos de consumo estamos cifrando nuestro bienestar y dignidad. Preguntarnos: ¿de qué pan vivimos? y recordar que «*no solo de pan vive el hombre*».

---

23. «Pero también es verdad que lo masculino y lo femenino no son algo rígido. [...] La rigidez se convierte en una sobreactuación de lo masculino o femenino, y no educa a los niños y jóvenes para la reciprocidad encarnada en las condiciones reales del matrimonio» (*Amoris laetitia*, 286).

### *Reconciliarnos con el tiempo*

Una de las características de la vida moderna, en parte derivada de los problemas de conciliación, aunque generalmente agravada por el tipo de vida de las sociedades urbanas y por la irrupción de las tecnologías de la comunicación en la vida cotidiana, es que vivimos apresuradamente, corriendo, constantemente urgidos y con permanente prisa. En este ritmo acelerado tenemos la vida cotidiana milimétricamente controlada, sin dejar espacio para la experiencia, la relación profunda y la reflexión, que necesitan otra comprensión del tiempo. ¿Vivimos automatizadamente, con el piloto automático puesto, «alienados»? Es imprescindible volver a ser «dueños de nuestro tiempo» y no «esclavos del tiempo».

De igual manera, tenemos que intentar ser dueños de nuestro presente y no esclavos del futuro. Permítaseme la licencia, ya que se trata de juzgar, de plantear que la obsesión por la seguridad en el mañana (la obsesión por encontrar un trabajo cómodo y seguro, tener una casa en propiedad, ahorrar para el día de mañana) supone, en cierto modo, «hipotecar la vida», en lugar de vivir «como los lirios del campo».

### *Reconciliarnos con la política*

Me gustaría criticar la posición fatalista de entender que el mundo laboral no cambia y funciona como si fuera inamovible y como si no tuviéramos ningún margen de elección o de transformación en este ámbito. No es sólo la familia la que tiene que adaptarse a las nuevas condiciones sociales, sino que el mundo del trabajo también tiene que cambiar, y tenemos que hacerlo cambiar y hacerle entender que las cuestiones de conciliación benefician, por supuesto, a los trabajadores y sus familias, pero también a las empresas y a la sociedad. Y no hay otra forma de generar estos cambios que no sea a través de la participación pública.

«Sería un grave error creer que las transformaciones actuales acaecen de modo determinista. El factor decisivo, dicho de otro modo, el “árbitro” de esta compleja fase de cambio, es, una vez más, el hombre, que debe seguir siendo el verdadero protagonista de su trabajo. Puede y debe hacerse cargo de modo creativo y responsable de las actuales transformaciones, para que contribu-

yan al crecimiento de la persona, de la familia, de la sociedad en la que vive y de la entera familia humana»<sup>24</sup>.

### *Reconciliar familia, trabajo y vida*

Bajo mi punto de vista, recordarnos cotidianamente cómo lo que hacemos en nuestro trabajo y la relación que establecemos con nuestra familia es nuestro modo de participar en el plan amoroso de Dios con el mundo, nos puede ayudar a revalorizar el propio trabajo y la vida en familia y a afrontar esta tarea con alegría.

De alguna manera, la persona que renuncia a una de estas facetas de la vida, la generativa y la productiva, el amor y el trabajo, le exigirá demasiado a la otra: le pedirá a su trabajo que sea como su familia, o vivirá a sus hijos como si fueran obra de sus manos, producto de su trabajo.

Ahora, sin embargo, se llega a renegar de ambas esferas y se habla de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, como si no fuera personal lo que hacemos en el trabajo y en la familia; como si la persona necesitara encontrar tiempos para la realización personal en el ocio y tiempo libre, en compartimentos externos a «la vida», fuera de sus dos ámbitos preferenciales de realización y vinculación al mundo, que son la familia y el trabajo.

Así, muchas personas se viven atrapadas y encerradas, dando la razón a quienes, cuando dices que vas a ser padre o que empiezas a trabajar, te dan el pésame: «¡Se te acabó la buena vida!». Pues es posible que se acabe la buena vida, pero se puede empezar una vida buena, en la que la familia y el trabajo no sean cargas y lastres para la vida, sino espacios de creatividad, de compromiso y de construcción de nuestra vida y nuestro mundo.

Sería precioso acostarnos cada noche, mirar cansados al día que hemos vivido, mirar a nuestra familia, mirar nuestro trabajo y poder sentir con sinceridad las palabras del Génesis: «*Y vio Dios que era bueno*».

---

24. JUAN PABLO II, en el XX Aniversario de la *Laborem exercens*.