

---

### III. El derecho al tiempo se convierte en ley

#### Sección Femenina Nacional del PCI

**E**n nuestra sociedad la organización del tiempo no es neutral. El único tiempo reconocido como público es el masculino, el del trabajo.

Las comunistas proponen un texto de iniciativa popular.

La experiencia femenina sienta las bases para la creación de un nuevo derecho.

Sentimos "hambre de tiempo". La enfermera que trabaja en el hospital, de noche, de día y en los días festivos; la investigadora universitaria y la docente que luego de las horas de enseñanza pasa muchas más en la biblioteca; la obrera que trabaja según los ritmos y los tiempos decididos por la empresa; la secretaria de un profesional o la oficinista, la maestra que corrige en su casa las tareas de sus alumnos; la vendedora que sale del negocio y encuentra todo cerrado; la periodista que está siempre de viaje, la trabajadora doméstica que encuentra "todo" sobre la mesa de la cocina y trabaja a todas horas; la campesina que para llegar al puesto de trabajo viaja horas y horas; la dirigente empresarial que para afirmarse debe estar siempre disponible. Mujer médica, dirigente, campesina, todas nosotras en el trabajo, en la profesión que hemos elegido, en un trabajo estable o en actividades temporales u ocasionales que nos "dan para vivir", todas nosotras agregamos miles de otras tareas para la casa, para los niños, para nuestros seres queridos (maridos, hermanos, compañeros, padres), empleamos muchas horas en las tareas domésticas y en ocuparnos de los otros, haciendo trámites en las oficinas, hablando con los profesores de nuestros hijos, haciendo la fila para conseguir las citas en los consultorios médicos y muchas otras cosas más.

Estamos hambrientas de tiempo. Porque no nos alcanza nunca, y normalmente no podemos disponer de él para nosotras.

Cabe decir que una parte importante de este trabajo debería hacerlo la sociedad: necesitamos más y mejores jardines maternales (los que ya existen deberían ofrecer características y horarios adecuados a nuestras exigencias), necesitamos escuelas elementales con doble horario, lugares de juegos para los niños fuera del espacio escolar; centros para ancianos, colonias de vacaciones, asistencia domiciliaria.

Tenemos necesidad de éstas y muchas otras mejoras sobre todo en aquellas partes de Italia —pensemos en el sur— donde faltan casi por completo, no obstante nuestros concretos reclamos que desde hace mucho tiempo venimos haciendo. Seguiremos, por lo tanto, manteniendo nuestro empeño.

Pero, por más servicios sociales que existan, una parte del trabajo familiar y de cuidado al prójimo no podrá ser delegado en la sociedad. Son todas las actividades que nos dan, también, dicha y satisfacciones. En cambio, hasta para nuestros afectos el tiempo nos escasea. Y no porque no sepamos organizarnos mejor. Depende de los otros, del horario del trabajo, del horario de los mercados, del horario de las oficinas, de las escuelas, del tránsito y de los transportes. Pocas veces podemos decidir nosotras el uso del tiempo. ¡No pedimos ayuda para compatibilizar mejor nuestras distintas tareas, sino que todos los trabajos, incluidos “los de las mujeres” sean compartidos por los hombres!

### *El tiempo en el arco de la vida*

Toda nuestra vida está condicionada por un modelo que no tiene en cuenta el hecho de que somos mujeres.

—¿Es realmente tan natural que mientras somos jóvenes nos veamos plenamente empeñados en la escuela, en la universidad y en otras actividades de formación? —y, luego, si tenemos la buena suerte de hallar un empleo, ¿es natural que se trabaje todos los días, toda la semana, durante los 11 meses y a lo largo de 25 o 40 años, hasta el momento de la jubilación?

Empecemos a pensar que no, a darnos cuenta de que este modelo de vida está pensado y hecho para los hombres y que, para nosotras, no está bien.

—¿Cuántas mujeres en el pasado y, todavía hoy, abandonan el trabajo en el momento del nacimiento de un hijo? —y cuando los hijos

están ya crecidos, ¿cuántas quieren volver a trabajar y no encuentran una colocación?

—¿Cuántas mujeres con tal de no perder el trabajo o el empeño cultural mantienen una vida de verdaderas acróbatas?

—¡Cuántas, si quieren ganar un concurso público, afirmarse en la profesión de abogada o de médica, quizás comprometerse en política, están obligadas a elegir no tener hijos o a postergar la maternidad hasta llegar a una edad avanzada, biológicamente menos fecunda y/o más arriesgada tanto para el embarazo cuanto para el niño!

Este es un ejemplo que muestra cuán masculino es el actual modelo de organización social laboral, el cual agrede directamente al “reloj biológico” de la mujer.

No debería sorprender, entonces, que haya mujeres que no acepten vivir como hombres o no estén en condiciones de asumir la fatiga de la doble jornada. Que prefieran ser sólo amas de casa, aunque esta “elección” las perjudique no sólo económicamente sino también como personas. Todo esto está decidido, de antemano, por los hombres, y por ello, podría ser modificado de un modo más congruente con las complejas exigencias de la persona, porque aquello que está bien para nosotras permitirá mejorar la vida a todos.

También la vida de los hombres, para que sea legítimo estudiar, trabajar, pensar en sí mismos; amar o cuidar a los otros, satisfacer las propias exigencias y enriquecer los conocimientos; hacer deportes, viajar, participar en la vida cultural; comprometerse social y políticamente. Una vida con muchas dimensiones y no una vida a “tiempo único” cuyo centro es el trabajo.

Somos conscientes de que estamos proponiendo una verdadera revolución cultural. Los padres-trabajadores deberían empezar a transformarse en trabajadores-padres. Las empresas deben pensar en una organización del trabajo que no sea modelada exclusivamente sobre las exigencias de la producción y del lucro, plasmadas sobre una hipótesis de trabajador a total disposición de la empresa y sin otra obligación que la de trabajar para ganar un sueldo.

El estado debe adaptar la destinación de los recursos financieros de manera tal que sea reconocido el tiempo que requiere la atención a la familia, y sobre todo, debe reconocer los derechos autónomos de los niños, de los ancianos y de las mujeres y debe construir los servicios sociales necesarios.

Nosotras proponemos, entonces, una política (que hemos denominado del "nuevo ciclo de la vida") que combine experiencias de trabajo durante el período estudiantil y viceversa; momentos de estudio y formación y licencias por motivos familiares y personales durante la vida laboral.

Es decir, queremos que una persona (hombre o mujer) tenga la posibilidad de distanciarse temporalmente de su trabajo para volver a estudiar, para estar con sus hijos, para brindar compañía a un familiar anciano o enfermo, para calificarse o sólo para reflexionar sobre su propia vida. Y que pueda hacerlo manteniendo el puesto de trabajo, sin recortes sustanciales en sus ingresos, sin perder los derechos sociales y previsionales; en definitiva, sin comprometer su carrera.

Con este fin proponemos que cada trabajador y trabajadora tengan derecho a una licencia por motivos familiares, para ocuparse de sus propios hijos: un período de licencia que puede llegar a un máximo de 12 meses, continuados o fraccionados, dentro de los primeros 11 años de edad del niño, y si el mismo estuviese incapacitado o fuese huérfano de uno de los padres, la duración de la licencia se elevaría a 24 meses.

Pero sabemos que en la vida existen emergencias: ya sea cuando los hijos atraviesan la crítica etapa de la adolescencia, cuando se enferma gravemente un miembro familiar o cuando alguien fallece, etc., es decir, todas aquellas situaciones que requieren una especial presencia afectiva. Es por esto que proponemos la institución de una licencia por motivos familiares. El derecho a ausentarse del trabajo, por períodos que no superen los 30 días cada dos años de trabajo.

Las licencias por motivos familiares serían un modo de reconocer que el tiempo necesario para el cuidado que brindamos a nuestras familias, es un tiempo con una utilidad social y que es productivo en el marco del mercado. Por esto pensamos que, durante dichas licencias, se debe tener derecho también a un ingreso económico, el cual estará a cargo del empleador y del estado, por partes iguales.

Concretamente, durante los períodos de licencia, los trabajadores y trabajadoras deberán percibir un haber mínimo garantizado, equivalente al 50 por ciento de la retribución promedio nacional. Deberán tener derecho, además, en caso de que lo soliciten, a que dicho importe mínimo cubra el 100 por ciento de la propia retribución (último sueldo) utilizando anticipadamente la futura liquidación por cese de la relación laboral.

Si el tiempo para el cuidado familiar tiene un valor para toda la sociedad, entonces el derecho a prestar cuidado debe ser reconocido también para los hombres y las mujeres que no trabajan en relación de dependencia (desocupados/as, estudiantes y amas de casa) o quienes desarrollan trabajo autónomo (artesanos/as, comerciantes, agricultores/as, profesionales, etc.).

Sabemos que los primeros tienen tiempo para el cuidado, pero no perciben haberes. Los otros pueden decidir suspender más temprano la propia actividad, pero en ese caso están privados de los ingresos o bien se ven obligados a hacerse sustituir por otras personas.

Nosotras proponemos que todos los ciudadanos y ciudadanas que tienen un trabajo independiente (incluyendo los inmigrados e inmigradas extracomunitarios que se domicilian en el país) tengan derecho a percibir un haber mínimo garantizado, erogado por el estado, en igual medida que los trabajadores y las trabajadoras dependientes, por un período correspondiente a la licencia por motivos familiares, es decir, por un máximo de 12 meses utilizables dentro del cumplimiento de los 11 años de edad del hijo.

Sabemos bien que no será suficiente una ley para redistribuir entre los dos sexos el trabajo del cuidado:

—¿Cuántos hombres pedirán las licencias por motivos familiares? Es necesaria —lo hemos dicho— una revolución cultural.

Queremos facilitarla introduciendo las “acciones positivas”. Proponemos por lo tanto, para los hombres—solos, que se comprometan en el trabajo de cuidado familiar, un haber mínimo garantizado, que sea más alto y que las Regiones organicen cursos para los hombres con el fin de enseñarles, por ejemplo, a criar un niño, a cuidar de un enfermo y, por qué no, a planchar las camisas. En este sentido la escuela podría cumplir un rol importante y decisivo. Pero también se podrían lograr otros objetivos.

—¿Por qué no proponer, por ejemplo, la utilización para esta finalidad del reclutamiento militar o la institución de un servicio civil?

Los conscriptos podrían realizar, durante tres meses por ejemplo, un “entrenamiento” en las actividades de cuidado, abarcando desde las escuelas maternas hasta la asistencia domiciliaria a los ancianos, período durante el cual estarían a disposición de los municipios, de las USL (Unidades Sanitarias Locales) y de las asociaciones de índole social que sean reconocidas oficialmente como tales.

Un ciclo de vida distinto del actual significa sobre todo poder usar el tiempo para sí mismos sin tener que esperar la llegada de la jubilación.

Porque hay momentos en que el trabajo, y el ambiente en el cual se desarrolla, se vuelven insoportables. Porque hay quien descubre, repentinamente, que ha elegido, o como más seguido sucede, que ha encontrado un trabajo que no corresponde a sus propias aptitudes y expectativas de vida.

Porque está también quien siente el deseo de dedicarse, por un cierto tiempo, a un familiar necesitado, o de asistir a un amigo, o de participar como voluntario en una actividad de bien social. Y, de todas formas, si el tiempo y la vida pertenecen a cada individuo,

—¿por qué no es posible tener tiempo para ver el mundo y para hacer miles de otras cosas?

Esto significa también tener más tiempo para la formación, para la superación profesional y el estudio.

Existen ya licencias por exámenes o por motivos de estudio (secundarios, terciarios, especialización, etc.) y el derecho a la calificación profesional, ya conquistados por los convenios o las leyes en vigencia. En algunos casos, es el empleador mismo quien necesita nuestra calificación profesional por exigencias de modernización tecnológica, o por reorganización de la empresa. Pero, en este caso, se trata de una prestación laboral y queremos que continúe siendo considerada y retribuida como tal.

Por otro lado hay trabajos sin futuro.

—¿Es posible transcurrir toda la vida haciendo sandwiches en un *fast-food*, sin ninguna perspectiva?

Hay también muchas tareas gratificantes que, con el pasar del tiempo, se convierten en tareas extenuantes, como las de las maestras infantiles.

O bien, un profesor de escuela secundaria puede desear volver a la universidad.

Nosotras proponemos que los trabajadores y las trabajadoras, después de haber prestado siete años de servicio (como los docentes universitarios) tengan derecho a un año de retiro. En esencia, se trata de un período de "expectativa" que se pueda solicitar sin tener la obligación de especificar los motivos de la misma, y sin perder el propio puesto de trabajo. *No se trata de una concesión del empleador: se trata de un derecho de la persona.*

Dicha licencia deberá ser restituida postergando el retiro jubilatorio, trabajando un año más por cada año de licencia gozada. Es decir, trabajando por más tiempo cuando se es más anciano, para tener así más tiempo para sí mismos cuando se es más joven.

Considerando que se trata de un tiempo "personal", el mismo está a cargo de quien lo solicita: no podemos pretender que el estado o el empleador (que deberá recurrir a otro trabajador en reemplazo de quien se ausenta) nos pague durante la licencia. Por otro lado, necesitamos al mismo tiempo percibir nuestro sueldo ya que sin él nos veríamos en serias dificultades. Para dar una solución a este particular detalle, proponemos que durante dicha licencia el trabajador y la trabajadora puedan recurrir a la liquidación final, o recibir una suma (a reintegrar con los correspondientes intereses) otorgada por el instituto previsional, o el anticipo de la jubilación acumulada hasta el momento de la licencia.

### *El tiempo en el trabajo*

Nuestros legisladores, empleadores y sindicalistas conciben sólo y siempre tres tiempos: trabajo–descanso–tiempo "libre". Durante decenios, el objetivo de los trabajadores fue el de obtener ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de tiempo libre. Pero nunca existió el tiempo "del cuidado". Y es por esto que nosotras, las mujeres, no tenemos tiempo libre: nuestro tiempo libre está dedicado a otro trabajo.

Por esto proponemos que el horario legal de trabajo (aquel fijado por la ley) se reduzca a un máximo de 35 horas semanales para todas las trabajadoras, los trabajadores y también para los autónomos. Por tal motivo, queremos que en los contratos laborales se establezcan horarios de trabajo diarios que dejen tiempo no sólo para el trabajo y el tiempo libre, sino también para el cuidado de nuestra prole.

Queremos horarios flexibles que permitan conciliar las exigencias de la producción con el cumplimiento eficaz de los servicios y también con la vida privada. Queremos evitar que los horarios "reales" en la práctica sean diferentes a los que fija la ley o los respectivos contratos. Es necesario que el trabajo extraordinario (el que excede del horario normal) vuelva a ser realmente "extraordinario", es decir, la excepción y no la regla. Requerimos por lo tanto que: el mismo sea voluntario, que

no supere una hora diaria, ocho horas semanales y 20 horas mensuales, y en relación con la planificación de las mismas, la participación del sindicato junto a los empleadores para elaborar un esquema que deberá tener en consideración las necesidades individuales.

Queremos también tener el derecho a recuperar, en otro día, el tiempo trabajado de más. Debemos tener derecho todos y todas tanto en las pequeñas como en las grandes empresas públicas y privadas a por lo menos cuatro semanas de vacaciones remuneradas, y, además, queremos elegir cuándo salir de vacaciones al menos por dos semanas. Sabemos que si trabajamos durante el día podemos descansar, amar y divertirnos durante la noche, pero no nos olvidemos que mientras tanto, muchas otras personas están cumpliendo con su deber: pensemos en los trenes, los hospitales, los restaurantes, las panaderías, los periódicos, etc., etc. Son todos servicios de utilidad pública y por lo tanto indispensables.

Ahora bien, nuestra propuesta es que se reduzcan las actividades laborales nocturnas, ya que muchas de ellas podrían ser efectuadas durante el día, como por ejemplo, las tareas de distribución de mercancías y otras.

Consideremos que es justo que las trabajadoras industriales mantengan el derecho a no trabajar de noche, y que, si lo hacen, sea una excepción (por convenio) y no una obligación.

La ley debe también otorgar el derecho a alternar el trabajo nocturno con el diurno y el derecho a un intervalo entre uno y otro turno nocturno. Quien además lo efectúe en días domingos y/o festivos, podrá recuperar (descansar) el 20% del tiempo por cada ocho horas de trabajo.

Está claro que la presente ley pretende garantizar una base de derechos. Esto no quita la posibilidad de lograr condiciones aún mejores en los distintos convenios sindicales.

Todas estas propuestas tienden a liberar el tiempo y sugieren la creación de nuevos puestos de trabajo para tantos jóvenes que lo necesitan, para tantas amas de casa que lo son a la fuerza. Podríamos encontrar otras soluciones, lo sabemos. Está quien propone el *part-time* (horario reducido) o el trabajo compartido. En este caso la condición es que sea voluntario y no impuesto y que esta forma de trabajo esté adecuadamente garantizada con la protección previsional y tutelado por el sindicato. Sin embargo, esto sería una mera forma de "conciliar" el trabajo de la mujer con la actividad familiar y doméstica; un modo que no lograría

redistribuir el trabajo entre los sexos, una forma de no brindar nuevos servicios sociales. Por estas razones, según nosotras, el mejor camino es el de reducir el horario de trabajo para todos, hombres y mujeres.

### *Los tiempos de la ciudad*

Los tiempos de la ciudad parecen hechos a despecho. Para muchas de nosotras está todo cerrado cuando salimos del trabajo.

Quizás se piensa que todas las mujeres son amas de casa o que todos los trabajadores tienen una mujer, una madre, una hermana que, mientras él trabaja, se puede ocupar de todo el resto.

—¿Es posible ignorar que muchas de nosotras, y somos cada vez más, estudian, trabajan, ejercen una profesión?

Al preguntarnos quién decide estos horarios y estos tiempos de trabajo, hemos descubierto que no existe coordinación alguna. Los horarios escolares son establecidos por el Ministerio (¿tal vez por el ministro?); el horario comercial, por el prefecto; el bancario por las correspondientes administraciones; el horario de las oficinas públicas, por el estado; el de los medios de transporte, por las mismas empresas y así sucesivamente para las demás actividades. Algunas veces, es cierto, se realizan acuerdos con los trabajadores en relación de dependencia, como por ejemplo, cuando se determinan los calendarios de las escuelas maternas, porque el contrato de estos empleados está contenido en el de las entidades locales. No obstante algunas excepciones, podemos decir que no existe un horario de la ciudad hecho para quien vive en ella.

Esto no es casual. No es sólo desorganización o incompetencia: responde a un modelo bien preciso y es el de una ciudad pensada para los hombres, una ciudad hecha para quien produce. Una ciudad en la cual las mujeres y sus tareas son invisibles o canceladas.

—¿Y si tomáramos como punto de partida nuestras propias exigencias para rediseñar los tiempos de las ciudades?

Creemos que para lograrlo se necesitan, por lo menos, dos elementos fundamentales: 1) alguien que posea la necesaria autoridad para coordinar y 2) que quienes deberán utilizar el tiempo y los servicios, es decir los usuarios, tengan voz. Y, dado que estos últimos son hombres y mujeres, es necesario que también sus delegados sean hombres y mujeres.

Nosotras proponemos entonces, teniendo en cuenta la experiencia que no casualmente ha sido iniciada por un intendente mujer, en la ciudad de Modena, encargar al Municipio que ordene y coordine todos los horarios de la ciudad, mediante un "plan regulador de los tiempos". Para elaborar este plan serán convocados todos los afectados: administradores, empresas, sindicatos, trabajadores autónomos, asociaciones y usuarios. Pedimos que todos sean representados en la consulta, hombres y mujeres.

Proponemos además establecer que en los acuerdos colectivos entre empleadores y trabajadores, para aquellos aspectos que inciden en la organización de los servicios y de los horarios, exista una tercera parte contractual que participe en la negociación en igualdad de condiciones: los usuarios.

Por otro lado, ya que se habla de autonomía impositiva de las comunas para recaudar nuevos impuestos, que serían empleados para mejorar y ampliar algunos servicios, proponemos que una parte de dichos impuestos pueda ser pagada con tiempo en vez de dinero.

Es decir, proponer a los ciudadanos que dediquen un poco de tiempo y de trabajo voluntariamente para complementar o flexibilizar algunos de los servicios que las entidades locales otorgan a las personas.

Para finalizar mencionaremos también el tiempo que se nos roba: todo el tiempo que desperdiciamos debido a la lentitud de la administración pública que, muchas veces, hace que la espera para obtener un documento o certificado que nos corresponde para ejercer nuestros derechos, sea extenuante. Nos preguntamos si no sería posible dar un pequeño paso hacia adelante, anticipando, por ejemplo, una parte de la reforma del ordenamiento de las administraciones locales autónomas y autorizando a las Comunas a derogar una parte de las normas vigentes para simplificar y agilizar algunos procedimientos administrativos.