



## EL EMPLEO O LA VIDA: PERDER EL EMPLEO PARA CONSERVAR LA VIDA O RENUNCIAR A LA VIDA PARA CONSERVAR EL EMPLEO ¿DE QUÉ CONCILIACIÓN HABLAMOS?

Ana M<sup>a</sup> Rivas

Profesora titular. Departamento de Antropología Social y Cultural. Universidad Complutense de Madrid. E-mail: [rivasant@cps.ucm.es](mailto:rivasant@cps.ucm.es)

### Resumen

En este breve ensayo se trata de cuestionar los supuestos implícitos en el planteamiento de la conciliación laboral y familiar en la medida que no se oponen a la lógica que subyace a la organización del trabajo, al mercado laboral y al sistema económico capitalista de producción bajo la versión actual de flexibilidad laboral. Mientras esto no se cuestione, no tiene sentido seguir hablando de conciliación de la vida familiar y laboral, porque es imposible conciliar lo que es irreconciliable: la lógica capitalista del beneficio y la lógica de la sostenibilidad humana.

### Palabras clave

Capitalismo flexible, conciliación laboral y familiar, deslocalización industrial, nómadas laborales.

---

### Abstract

This brief paper states the implicit assumptions in the conciliation of work and family life, as far as they are not opposed to the logic that underlies the labour organization, the labour market and the economic system of capitalist production, within its version of work flexibility. There is a need to question this topic in order to consider conciliation of work and family life, because it is impossible to conciliate what is irreconcilable: the logic of the capitalist profit and the logic of human sustainability .

### Key words

flexible capitalism, conciliation of work and family life, industrial outplacement, working nomads.

Cada período histórico tiene sus palabras fetiche, que generadas desde las estructuras de poder, sirven para justificar nuevas situaciones de control, disciplinamiento y dominación. Son palabras que como el efecto de las ondas que produce una piedra al tirarla al agua, van ganando legitimidad en la medida que son refrendadas, en un primer momento, por las autoridades académicas y científicas, y posteriormente por las autoridades políticas, mediáticas, económicas y sociales. Este ha

sido el caso de términos como *desregulación, movilidad, deslocalización, desterritorialización, descentralización, adaptabilidad, competitividad, empleabilidad, polivalencia, autonomía, corresponsabilidad, creatividad, implicación, participación*, referidos unos a las condiciones estructurales de la producción y el mercado laboral, y otros a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, resultado del nuevo paradigma de la flexibilidad laboral y el método de producción “justo a tiempo”. Palabras difundidas y vulgarizadas desde la literatura de gestión empresarial de los años 90, que han servido para dotar al discurso neoliberal de un pretendido mensaje universalista de liberación, velando la progresiva eliminación de las condiciones reales en las que es posible ejercer la libertad de elección.

Stéphane Beaud y Michel Pialoux (2003) en su análisis sobre las nuevas formas de dominación laboral y la destrucción de los antiguos resortes de la solidaridad obrera, destacan la importancia del lenguaje como mecanismo de naturalización de la actual organización del trabajo, impuesta por el capitalismo flexible. Si las palabras definen las cosas, deshacer esas palabras (a la vez, categorías de representación e instrumentos de movilización) contribuye a desmovilizar, en el caso por ellos analizado, a lo que antaño se llamaba “clase obrera”, cuando el concepto “obrero” ha sido sustituido por el concepto “operario”:

Si bien las nuevas denominaciones en la fábrica son aceptadas por los jóvenes, el término obrero es objeto de rechazo, de descalificación. Se trata de una derrota simbólica cargada de sentido, señal y síntoma de una relación de fuerzas en el espacio social. Ser obrero hoy es estar condenado a permanecer en un universo descalificado. Y esta pérdida del vocabulario antiguo lleva consigo la crisis de creencia en el lenguaje político: para un buen número de jóvenes el discurso que hace referencia a *la clase* parece haber ido relegado al almacén de los accesorios. (Beaud y Pialoux, 2003: 118-119).

Pues bien, partiendo de la tesis de Beaud y Pialoux, el objetivo de este breve ensayo es intentar “deshacer” en sentido contrario, una de las palabras, “conciliación”, que de manera velada está posibilitando la adhesión al orden capitalista, en la medida que no cuestiona ni se opone a los principios económicos que fundamentan dicho orden. La palabra “conciliación” se ha convertido en palabra clave de análisis, informes, discursos, reformas, tertulias, que tienen como tema central la organización del trabajo asalariado y su relación con la vida familiar de los trabajadores y trabajadoras. El argumento central que aquí voy a desarrollar es que la conciliación real entre la vida laboral y la personal-familiar no es posible en un sistema económico capitalista de producción y consumo y mucho menos en un contexto de capitalismo flexible como el actual. Las diversas formas de flexibilidad laboral, más que reducir y facilitar la jornada de trabajo, la redistribuye de acuerdo a las necesidades de la empresa, lo que normalmente significa una organización del tiempo que repercute negativamente en la vida de las personas, especialmente de las mujeres. Las políticas de flexibilidad laboral lejos de facilitar la conciliación entre vida familiar y laboral, entre géneros, lo que hace es acentuar las diferencias y utilizar la conciliación como una coartada para legitimar estas políticas.

En primer lugar, difícilmente se puede hablar de conciliación de lógicas, contextos, actividades tan opuestas como son las derivadas de la búsqueda del beneficio, el lucro, la ganancia y la acumulación como fin en sí mismo, y las derivadas del cuidado, el bienestar, y la sostenibilidad de la vida humana,

que implican un fuerte contenido emocional y afectivo difícilmente sustituibles por el mercado, porque no pueden ser valoradas a precio de mercado<sup>1</sup>. En segundo lugar, hablar de conciliación laboral y familiar, supone casi siempre hablar de la mujer, como si fuera un problema individual de las mujeres y no un problema social, colectivo y, por lo tanto, político. En tercer lugar, hablar de conciliación de la vida familiar y laboral es como si la vida de una persona, sea hombre o mujer, se redujera al empleo y la familia, olvidando el resto de dimensiones personales y sociales del individuo, como la participación en movimientos y asociaciones políticos, sindicales, culturales, religiosos, vecinales, o el desarrollo de actividades formativas, artísticas, lúdicas,... Por último, cuando se plantea el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar, se incide más en el lado familiar que en el laboral, como si éste pareciera intocable y las medidas que se proponen son a modo de parches, que no cuestionan el sistema capitalista de producción que está en el origen de la organización actual del trabajo.

Más que hablar de conciliación habría que hablar de cuestionamiento de unas condiciones laborales, contractuales y salariales, con las que “se vuelve de lleno al siglo XIX”<sup>2</sup> en palabras de Beaud y Pialoux. Situaciones en las que lo que tanto tiempo llevó reconciliar, el tiempo de trabajo, de la necesidad, y el tiempo de la vida, aparecen de nuevo irreconciliables, puesto que lo que se busca es producir el obrero ideal, en este caso, “el obrero flexible” desencarnado y desenraizado de cualquier vínculo que impida su disponibilidad y movilidad, en función de las exigencias del capital.

El objetivo de la flexibilidad laboral, tanto en su versión de flexibilidad interna (movilidad funcional, geográfica, ocupacional) como externa (descentralización y externalización de tareas, funciones y servicios a otras empresas), es ajustar y adaptar la producción, los productores y los proveedores a las fluctuaciones del mercado, trasladando sobre los asalariados, contratistas, subcontratistas y otros prestadores de servicios el peso de las incertidumbres del mercado; para ello, se elimina todo aquello que suponga costes, desde existencias de materia prima, de productos acabados, de bienes de equipo, hasta el *capital humano*, término con el que el trabajo humano, las personas, se ponen al mismo nivel que el resto de los medios de producción. Como ejemplo paradigmático de la aplicación de las políticas de “achicamiento” de plantilla se puede citar el caso de Telefónica que en 15 años ha eliminado a 50.000 trabajadores y trabajadoras a través de jubilaciones, prejubilaciones, desvinculaciones y externalización de servicios.

El modelo de empresa al que da lugar este modo de producción y organización es la *empresa-red* formada por un núcleo central, permanente, al que pertenecen el personal de dirección y los detentadores de las destrezas denominadas estratégicas (investigación, gestión, planificación, control) no delegables al exterior, que se conoce como *empresa-cabeza* o *matriz*, y una serie de subsistemas de proveedores satélites (empresas o individuos que trabajan a distancia) con una certidumbre de actividad y de empleo variable, las *empresas-brazo*.

<sup>1</sup> Este tema ha sido ampliamente desarrollado por el grupo de investigación *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball* de la Universidad Autónoma de Barcelona. Entre sus publicaciones cabe destacar: Maruani, Rogeral y Torns (2000); Torns (2004); Torns (2005); Carrasquer, Borrás, Torns (2003); Ver también el capítulo de Cristina Carrasco (2003).

<sup>2</sup> Beaud y Pialoux (2003: 120)

*Flexibilidad, disponibilidad, adaptabilidad, movilidad, empleabilidad*, son los nuevos conceptos dominantes que no sólo aparecen en la literatura de gestión empresarial de los años 90, sino que forman el cuerpo central de los documentos políticos más recientes, en concreto, los tratados europeos firmados en las conferencias intergubernamentales de Maastricht (1992), Ámsterdam (1997) y Niza (2001) y que se recogen en el Tratado de la Constitución para Europa, en el que se eleva a rango de ley el principio de la flexibilidad.

En una palabra, se trata de terminar con la norma de empleo que se implantó después de la segunda guerra mundial, como resultado de la mediación del estado entre el capital (empresarios) y el trabajo (sindicatos), para evitar el avance de los partidos comunistas y el movimiento obrero; terminar con la “forma de empleo normal” que consistía en tener un empleo con contrato de duración indeterminada, a tiempo completo, en un lugar de trabajo identificado y estable, con posibilidades de promoción, con los riesgos sociales cubiertos y presencia sindical en el lugar de trabajo, generando comunidades laborales con un fuerte sentimiento de identidad y pertenencia colectivas.

El principio de la flexibilidad laboral supone una nueva forma de gestionar y controlar la fuerza de trabajo, una nueva forma de disciplinamiento y domesticación; el consentimiento ya no se logra con la amenaza del desempleo sino con formas de deterioro y degradación de las condiciones laborales dentro y fuera del centro de trabajo: dentro a través de la temporalidad contractual, las variaciones salariales, de jornada, de horarios, el encadenamiento de contratos de un trabajador en un mismo puesto de trabajo, la rotación del mismo trabajador en diferentes puestos laborales...; fuera, disminuyendo todos los servicios y prestaciones sociales ligados al salario, lo que se llamaba “el salario indirecto” y que afecta al bienestar personal y familiar del trabajador y la trabajadora.

Si durante mucho tiempo el objetivo del sistema de producción capitalista bajo el paradigma de la organización fordista fue fijar y retener al obrero a través de la cadena de montaje y el cronómetro, para lo que se le incentivó con mejoras salariales y contraprestaciones sociales, actualmente se trata de fijar y retener al obrero, no tanto a través de su cuerpo y sujeción material a un puesto de trabajo, sino de retenerlo en cuerpo y alma las veinticuatro horas del día, buscando su absoluta maleabilidad y adaptabilidad a las “demandas del mercado”, eufemismo de la literatura de gestión empresarial, para referirse simple y llanamente a las demandas del capital. Se trata de doblegar no sólo los cuerpos sino también los sentimientos, las emociones, las cualidades personales, el carácter, las relaciones, las mentes, los pensamientos, las representaciones del mundo y del lugar que en él ocupamos, el lenguaje con el que nos expresamos y damos sentido a nuestras experiencias y vivencias<sup>3</sup>.

Transformación que Luc Boltanski y Ève Chiapello (2002) describen del siguiente modo:

---

<sup>3</sup> He desarrollado este tema en Rivas (2005).

La taylorización del trabajo consiste en tratar a los seres humanos como máquinas. Pero el carácter rudimentario de los métodos empleados, precisamente porque se insertan en una perspectiva de robotización de los seres humanos, no permite poner directamente al servicio de la obtención de beneficios las propiedades más humanas de las personas: sus afectos, su sentido moral, su honor, su capacidad de invención. Al contrario, los nuevos dispositivos que reclaman un compromiso total y que se apoyan en una ergonomía más sofisticada, integrando las aportaciones de la psicología posbehaviorista y de las ciencias cognitivas, precisamente y hasta cierto punto, porque son más humanas, penetran también más profundamente en el interior de las personas, de las que se espera que se entreguen a su trabajo, haciendo posible así una instrumentalización de los seres humanos precisamente en aquello que los hace propiamente humanos (Boltanski y Chiapello, 2002: 151).

Las cualidades según el nuevo espíritu del capitalismo garantes del éxito son la autonomía, la espontaneidad, la movilidad, la pluricompetencia, la disponibilidad, la aceptación de experiencias múltiples, la atracción por el cambio y la experimentación de cosas nuevas, la fluidez de las relaciones y de las personas, lo opuesto a los valores dominantes del siglo XIX y primera mitad del XX, centrados en la moral del ahorro (autocontrol, comedimiento, laboriosidad, regularidad, rutina, perseverancia, estabilidad); en la vieja ética de la búsqueda de un proyecto para toda la vida (una vocación, una profesión, un matrimonio, una familia, viejos amigos, compañeros de trabajo); en la construcción de vínculos intertemporales estables (si tengo tal título, tendré derecho a tal puesto, si ocupó tal puesto durante tantos años tendré derecho a tal jubilación). Los términos del intercambio, las demandas del mercado, las presiones de la competencia, la eficiencia, la productividad, han sustituido en los sistemas explicativos y en los esquemas de interpretación de la realidad a los términos de explotación, dominación, injusticia, opresión, miseria, desplazando la culpabilidad de la situación actual de las estructuras a los individuos, en un proceso de naturalización, por el que "cada uno tiene lo que se merece", incluyendo tanto a los perdedores como a los triunfadores. Nadie se responsabiliza de nadie excepto de sí mismo. La ausencia de responsabilidad moral, personal y colectiva, en lo que acontece a los *otros*, es uno de los rasgos de la modernidad "líquida" de la que habla Bauman (2000), en la que el capital, desterritorializado y deslocalizado, se desentiende de las consecuencias que pueda tener en los trabajadores y las trabajadoras, quienes deben gestionar políticas personales de "achicamiento" y "desestabilización" si no quieren convertirse en "víctimas colaterales del progreso económico, imprevistas y no deseadas".

A la condición volátil del capital corresponde la condición "nómada" del trabajador, condición que impone desechar todo lo que representa una traba, un lastre, a sus desplazamientos. Según el análisis de Boltanski y Chiapello (2002), el objetivo es conseguir la máxima "ligereza", el "individuo ligero", que supone renunciar a la estabilidad, al arraigo, al apego a lo local, a la seguridad de los vínculos establecidos desde hace mucho tiempo; abandonar las situaciones adquiridas, no encerrarse en contactos preestablecidos con el fin de permanecer disponibles para intentar nuevos contactos; desprenderse de las propias pasiones y valores en la medida que la vida es concebida como una sucesión de proyectos, tanto más válidos cuanto más diferentes sean los unos de los otros. Y, por último, ante el objetivo prioritario de alcanzar la máxima "ligereza" que favorezca la total "disponibilidad", se encuentra la renuncia a la propia personalidad, "el individuo ligero sacrifica una cierta interioridad y una fidelidad a sí mismo, para poder ajustarse mejor a las personas con las que entra en contacto y con las situaciones siempre cambiantes, en las que se encuentra obligado a actuar. En este contexto, el individuo ligero no puede arraigarse más que en sí mismo, única instancia

dotada de una cierta permanencia en un mundo complejo, incierto e inestable” (Boltanski y Chiapello, 2002: 183). La “ipsidad”, la empresa de sí mismo, se constituye en único elemento de permanencia en una vida cuya norma es la discontinuidad, hecha de frecuentes e imprevisibles interrupciones, de compromisos a corto plazo, de proyectos con fecha de caducidad, en la que la reversibilidad es una nota permanente y la palabra “para siempre” ha sido sustituida por la expresión “hasta otra” tal como lo llama Bauman (en Beck-Gernsheim 2003). El capital en la modernidad líquida, convierte a cada individuo en empresario de sí mismo, cuya vida acaba reduciéndose a su “cartera” personal de competencias acumuladas en múltiples y variadas experiencias, y para el que cualquier atisbo de vida extralaboral acaba convirtiéndose en una rigidez temporal y geográfica más del mercado laboral, a excepción de la familia que, en algunos casos como el de España, es la institución que está absorbiendo una gran parte de los riesgos sociales a los que tienen que enfrentarse los colectivos más vulnerables<sup>4</sup>, funcionando como la variable de ajuste que asume el coste social de la desregulación laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo.

Hablar de conciliación laboral y familiar en un contexto económico, en el que las deslocalizaciones industriales y los expedientes de movilidad geográfica están obligando a trabajadores y trabajadoras a elegir entre su empleo o su familia, parece más bien una ironía destinada a acallar la conciencia de los sindicatos oficiales y los partidos de la izquierda capitalista.

Sirva como ejemplo, el caso de *Preparados y Congelados Alimenticios Sociedad Anónima La Cocinera*, fábrica de ultracongelados adquirida en 1999, por el grupo multinacional de alimentación *Nestlé*, con una plantilla de 293 trabajadores y trabajadoras. La fábrica instalada en Torrejón de Ardoz (Madrid) desde 1965, año de su fundación, fue cerrada y trasladada en 2002 a Valladolid, en donde existe otra fábrica del grupo que produce la marca *Maggi* (pastas y deshidratados). El Expediente de Movilidad Geográfica afectó a 193 trabajadores y trabajadoras que en ese momento componían la plantilla del centro. La empresa propuso un plan de jubilaciones y prejubilaciones para las personas mayores de 53 años, al que se acogieron unos 138 trabajadores y trabajadoras. La alternativa para aquellos y aquellas que por tener menos de 53 años no pudieron acogerse a las jubilaciones ni a las prejubilaciones, fue o bien trasladarse a Valladolid si querían conservar el empleo, dejando a su familia o parte de su familia en Madrid, o bien quedarse en Madrid junto a su familia pero renunciando a su empleo en Valladolid. Los más perjudicados fueron los trabajadores y trabajadoras del grupo de 48-52 años, casados, con hijos de 18 a 20 años que estaban estudiando o empezando su carrera laboral, con su piso ya prácticamente pagado, con redes familiares, vecinales y de amistad ya consolidadas, quienes tuvieron que elegir entre su empleo o su familia. Los hubo que se marcharon a Valladolid, dejando a la mujer y los hijos en Madrid, otros se marcharon los dos dejando a los hijos en Madrid solos o con los abuelos; en otros casos se trataba de mujeres separadas o divorciadas con hijos adultos, que se quedaron en Madrid por motivos de estudio o trabajo. La vida de estas personas discurre entre la semana en Valladolid y el fin de semana en Madrid cada quince días, según los turnos de mañana o tarde.

<sup>4</sup> Ver para el caso de los jóvenes: INJUVE 2005.

Pero quienes salieron más perjudicadas fueron las mujeres casadas, para quienes se hizo imposible compatibilizar el trabajo doméstico y familiar con el trabajo asalariado, poniéndose de manifiesto las prioridades diferentes para hombres y mujeres por la pervivencia de la ideología y estructura patriarcal de la familia; sólo dos casadas aceptaron el traslado y de las dos una renunció, por presiones familiares y del entorno. La falacia de la conciliación laboral y familiar la expresó de manera lúcida una de las trabajadoras que renunció a su puesto de trabajo durante el año de adaptación en Valladolid: “Yo me vine con todo el dolor de corazón porque me dejé allí la mitad de mi vida, mi familia, y si me voy, me voy con todo el dolor de corazón porque dejo aquí mi puesto de trabajo, un puesto de trabajo por el que he luchado día tras día.”<sup>5</sup>

Otro de los casos que pueden citarse para cuestionar la conciliación laboral y familiar en un contexto de economía capitalista es el de los *commuters* de la construcción, los trabajadores que se desplazan diariamente de casa al trabajo. En una investigación realizada en Castilla-La Mancha, entre obreros de este sector que realizan su trabajo en Madrid, hablar de conciliación resulta aún más paradójico, por no decir insultante. Para conciliar vida laboral y familiar, hay que tener un mínimo de vida familiar, un espacio y tiempo extralaboral, ¿se puede llamar vida familiar a lo que expresan los actores en estas citas?: “... es igual que si fuera una pensión ¿no? (...); cenan, se levantan, los lavas, se visten, se van, vienen, cenan, se acuestan; vienen, cenan, se acuestan; vienen por la madrugada, se van, se van y así es la vida. O sea, no es decir que te da tiempo a hablar un poco con ellos, es que no te da tiempo (Entrevista nº 24, ama de casa, Consuegra)” (Oliva y Díaz Santiago, 2005: 123-169).

Podríamos seguir presentando otras formas de trabajo asalariado bajo el régimen de la flexibilidad laboral, que niegan la posibilidad de existencia de otros tiempos, espacios, pensamientos, que no sean los destinados a la producción, y cuando existen, lo hacen supeditados a las exigencias del sistema capitalista.

A modo de conclusión, insistir en que los supuestos implícitos en el planteamiento de la conciliación no cuestionan ni se oponen a la lógica que subyace a la organización del trabajo, al mercado laboral y al sistema económico capitalista de producción bajo la versión actual de flexibilidad laboral. Y mientras esto no se cuestione, no tiene sentido seguir hablando de conciliación de la vida familiar y laboral, porque es imposible conciliar lo que es irreconciliable: la lógica capitalista del beneficio, el lucro, la acumulación, que se sustenta en una visión y representación economicista del hombre y la mujer cuyo único fin es la maximización y optimización de los recursos, motivados exclusivamente por el interés individual, frente a una lógica de la sostenibilidad de la vida humana, el bienestar personal y social, en la que el interés individual está supeditado al interés social. Se trata no de conciliar sino de elegir: entre la sostenibilidad de la vida humana o el beneficio económico; entre las personas o las cuentas de resultados económicos; entre los tiempos y actividades generadores de vida o los tiempos y actividades depredadores de la vida; entre las exigencias derivadas del bienestar de las personas o las exigencias derivadas del capital; o bien la sociedad se organiza teniendo como

---

<sup>5</sup> Rivas (2004).

referencia los tiempos en los que lo nuclear y central sea el tiempo de vida personal, familiar, social y luego laboral o bien se organiza bajo las exigencias de los tiempos de la producción capitalista. Si optamos por la vida humana, por los tiempos y actividades generadores de bienestar y calidad personal y social, estamos optando por un cambio radical de paradigma, de concepción del mundo y de relaciones entre el trabajo y el capital, y en donde hablar de conciliación no tendría sentido.

## Referencias

- Bauman, Zigmunt (2000). *Liquid Modernity*. Londres: Polity Press
- Beaud, Stéphane y Pialoux, Michel (2003). Obreros sin clase social. En *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*. Rafael Díaz-Salazar (Ed.). Madrid: HOAC
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2003). *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós.
- Boltanski, Luc y Chiapello, Ève (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Carrasco, C. (2003) ¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social. En *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria.
- Carrasquer, P.; Borrás, V.; Torns, T. (2003). La conciliación de la vida familiar y laboral. ¿Un horizonte posible?. *Sociología del Trabajo*, 50: 111-138.
- INJUVE (2005). *Informe 2004. Juventud en España*. Madrid: INJUVE.
- Maruani, M.; Rogeral, Ch.; Torns, T. (Dir.) (2000) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Oliva Serrano, Jesús y Díaz Santiago, M<sup>a</sup> José (2005), Reestructuración productiva y movilidad laboral: los *commuters* de la construcción en Castilla-La Mancha. En *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Juan José Castillo (Dir.). Madrid: Miño y Dávila
- Rivas, Ana M<sup>a</sup>. (2004) "Del trabajo como valor de inscripción social al trabajo como factor de desestabilización social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del estado español". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(2): 63-82.
- Rivas, Ana M<sup>a</sup> (2005). El neoliberalismo como proyecto lingüístico. *Política y Cultura (UNAM)*, 24: 9-31.
- Torns, T. (2004). Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado de Bienestar. *Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 13: 145-164.
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1): 15-33.