

Las dificultades de vivir
una vida apresurada

Reflexiones en torno
a nuestro uso del tiempo

TERESA TORNOS



Índice

1.Introducción	5
2.Aclaraciones conceptuales y otras premisas	7
3.El tiempo en clave mercantil	8
4.El tiempo de trabajo en clave femenina	10
5.El tiempo: la dimensión desconocida	11
6.La conciliación de la vida laboral y familiar	13
7.Las políticas de conciliación: una solución políticamente correcta	15
8.Herramientas e instrumentos de la conciliación	16
9.Las políticas de tiempo y el Estado del Bienestar	17
10.Bibliografía	21

Autora:

Teresa Torns Martín

Coordinan:

Lola Abelló Planas,
Olga Patiño Doval,
Pablo Gortázar Díaz

Edita:

CEAPA
Puerta del Sol, 4 6º A
28013 Madrid

Primera edición:

Diciembre 2006

Depósito Legal:**Maquetación:**

Gregorio Chacón

Imprime:

ROELMA, S.L.L.

JUNTA DIRECTIVA DE CEAPA

Lola Abelló, Mercedes Díaz, Encarna Salvador, Antonio Soto,
José Antonio Puerta, Mª Isabel Marteles, Isaac Morán,
Fernando Martín, Domingo Monzón, Juan Antonio Vilches,
Fernando Vélez, Jesús Fernández, José Luis Sánchez, Olga
Patiño, José Luis Pazos, Ginés Martínez, Pedro Rascón,
Francisco Martínez e Isabel Mª Vicent

El texto que a continuación presentamos es una adaptación al castellano de la ponencia que se presentó en las Jornadas: "Els Temps i l'organització de l'horari i el calendari escolar" organizadas por el "Consell Escolar Municipal de Barcelona" durante el curso 2003-2004.

1. Introducción

Tal como están los tiempos, parece oportuno decir que hace ya años que la preocupación por el tiempo va en aumento. Especialmente, entre aquellas personas que viven, piensan y tratan de averiguar qué sucede en las sociedades occidentales contemporáneas. Incluso cabría poner fecha a tal preocupación: las dos últimas décadas del siglo XX. Una fecha a partir de la cual, puede afirmarse que el tiempo, a pesar de sólo ser contemplado como horario, está dejando de ser la dimensión desconocida.

Probablemente la fuente de tal preocupación tiene uno de sus principales orígenes en una organización social del tiempo que cada vez resulta más problemática. Dicho de otro modo, cada vez son más numerosos los colectivos de población conscientes de que, en la denominada sociedad del bienestar, se pueden acumular bienes materiales pero no se tiene tiempo de vida. Tal cosa sucede sólo en el mejor de los casos, o sea, siempre que no se tenga un trabajo remunerado en condiciones de precariedad laboral. Y, siempre que, además, no se tenga la obligación de combinar este trabajo asalariado con tareas doméstico-familiares que incluyan el cuidado de personas dependientes. Porqué entonces sí que el tiempo se convierte en un verdadero problema.

Esta realidad puede comprobarse fácilmente mediante la observación o a través de una simple charla con aquellas mujeres, en su mayoría adultas, que viven, en nuestra sociedad, tratando de cumplir con la carga total de trabajo que tienen socialmente asignada. Pero si tales mecanismos no convencen y se prefieren argumentos más elaborados, sólo hace falta hacer caso de los resultados de los estudios realizados por especialistas en el tema⁽¹⁾. Tales estudios tratan de medir los usos sociales del tiempo y ponen en evidencia la bondad del dicho popularizado, tras la Conferencia celebrada en Beijing en 1995 por la ONU: el trabajo es masculino y la fatiga femenina. Ya que las desigualdades sociales relativas al uso social del tiempo perjudican principalmente a las mujeres. Aunque no a todas por igual, como es fácil suponer, si tenemos en cuenta la existencia de las desigual-

[1] Véanse, para el caso español, los estudios llevados a cabo por M^a Angeles Durán o Cristina Carrasco, entre otras.

dades de clase y etnia que también dividen al colectivo femenino. Sin embargo, en cualquier caso, esas desigualdades favorecen a los hombres, al hacer que ellos gocen de más tiempo libre. Y generan, a su vez, algo que hasta hace poco parecía una rareza: las mujeres reclaman más tiempo para sí mismas, o lo que viene a ser lo mismo, más tiempo de libre disposición personal.

No cabe duda de que las mujeres no son las únicas favorables al cambio de los tiempos. Cada vez hay más personas dispuestas a organizar su proyecto de vida tomando en consideración el tiempo de vida. La mayoría son jóvenes que no hacen sino imitar a los más ricos y a los más sabios quienes hace tiempo que ya no se conforman con cambiar tiempo por dinero. Pero no se trata de un cambio sencillo. Por el contrario, requiere replantear muchas cosas. Una de las primeras, sin lugar a dudas, es redefinir el bienestar cotidiano no ligándolo estrictamente a la lógica mercantil. No obstante, casi todo está inventado. En el horizonte aparecen experiencias y discursos favorables, por ejemplo, el tomar en cuenta el tiempo de la ciudad. Y entre las voces más cercanas y numerosas, aquellas que, en la actualidad, claman por la conciliación de la vida laboral y familiar.

En este escenario, la educación de las criaturas y, en particular, la organización horaria de las escuelas son una pieza clave a tener en cuenta para hacer viable estos cambios. Los horarios escolares no han ido nunca en sincronía con los horarios laborales, ni en el día a día, ni en los períodos vacacionales, o al menos desde que la industrialización y la urbanización son un hecho incontrovertible. El problema parece surgir, ahora según dicen, debido a que las madres jóvenes también trabajan fuera de casa. Las primeras soluciones halladas parecen orientarse hacia la ampliación del horario de los hijos e hijas. Y no parece que este tipo de soluciones puedan favorecer los cambios oportunos. Porque no todos los cambios son para bien, como es bien sabido.

Otras soluciones parecen mejor orientadas. Un número creciente de especialistas reclaman políticas de tiempo y cambios en el Estado del Bienestar. No suelen ir acompañadas de recetas con un contenido

práctico inmediato, pero nadie duda de que hablar y reflexionar sobre ello es ya un excelente comienzo. Este texto no pretende otra cosa. Y para comenzar por el comienzo, como es preceptivo, nada mejor que aclarar conceptualmente algunas de las ideas clave.

2. Aclaraciones conceptuales y otras premisas

En realidad, para tratar la cuestión del tiempo, es necesario enmarcarla en la sociedad del bienestar. Ya que el tiempo permite ver, en primer lugar, que ese bienestar no es tanto como pensamos y, en segundo lugar, permite apreciar, que ese bienestar alcanza tan sólo al componente material del mismo. Así, destacar la importancia del tiempo permite repensar el bienestar para que pueda ser vivido en clave de bienestar cotidiano. Y, en consecuencia, permite repensar esa sociedad.

Una de las primeras premisas o aclaraciones que cabe considerar es que, en nuestras sociedades, el tiempo es algo más que la jornada laboral. Éste es un razonamiento obligado por muy evidente que sea el hecho de que la mayoría de personas tiene la vida organizada en torno a la jornada laboral. Y aunque sea igualmente obvio que si a esas personas les preguntamos sobre el tiempo, la primera respuesta va a ser, con toda seguridad, que el tiempo es aquello que hacen durante su jornada laboral. Es decir, la conciencia y la práctica del tiempo, en nuestra sociedad, se define, mayoritariamente, a partir de su relación con el trabajo. De ahí que la primera premisa a cuestionar sea la idea de que el tiempo es el definido por la jornada laboral o de que sólo ese tiempo es el importante para vivir.

Al cuestionamiento de esa primera premisa le sigue otra de características similares: el trabajo sólo es la actividad laboral. Aquí la necesaria revisión conceptual nos conduce a la idea de que el trabajo es algo más que el empleo, o si se prefiere, es algo más que el trabajo remunerado. Un razonamiento al que han contribuido las cientí-

ficas sociales que han estudiado éstas y otras cuestiones, teniendo en cuenta la perspectiva de género^[2], desde hace ya más de treinta años. Y que, en un primer momento, pusieron de manifiesto la existencia de otro trabajo, el doméstico-familiar. Un trabajo que recientemente ha contribuido a poner de manifiesto la denominada carga total de trabajo.

Así las cosas, el tiempo emerge como una dimensión fundamental para organizar la vida cotidiana de las personas y el bienestar de la sociedad. Y dado que el tiempo y el trabajo son algo más que el horario de la jornada laboral y el empleo, aparece en el horizonte la necesidad de tener en cuenta otro tiempo y otro trabajo que tienen como meta el tiempo de vida y el bienestar cotidiano. Un horizonte y una meta que resulta imprescindible considerar puesto que tal como está organizada la sociedad, hoy en día, el ciclo laboral de las personas es cada vez más corto y el ciclo de vida resulta cada vez más largo. O lo que viene a ser lo mismo, de una parte, se alarga el ciclo formativo y la entrada en el mercado laboral deviene cada vez más tardía, mientras que la jubilación sucede cada vez es más temprana. Y de la otra, el envejecimiento de la población hace aumentar el tiempo de vida, por lo que el tiempo laboral se acorta. De ahí que resulte obligado replantear el tiempo en su relación con el trabajo, tanto en lo que atañe a la vida cotidiana de las personas como en lo relativo al de toda la sociedad.

3. El tiempo en clave mercantil

A partir de estas primeras premisas se derivan unas primeras reflexiones. Así, podemos y debemos aproximarnos al tiempo en clave mercantil, puesto que éste es el tiempo prioritario, aquel que rige en el mercado de trabajo y, por consiguiente, en toda la sociedad. Queda, asimismo, fuera de duda que, en principio, su lógica es la primera y más importante para la mayoría de la población. De hecho, no sólo tenemos la vida cotidiana organizada en torno al tiempo de trabajo sino que el proyecto de vida de las personas, incluso el de las jóvenes, gira en torno a la centralidad del tiempo de trabajo remunerado.

[2] Véase, Borderías-Carrasco-Alemaný (1994) como uno de los textos donde mejor se explica que el trabajo remunerado es el único social y económicamente reconocido pero que existe, asimismo el trabajo doméstico-familiar. Un trabajo imprescindible para el bienestar cotidiano de las personas y la organización de la sociedad.

La fuerza de ese tiempo sometido a la lógica mercantil constituye, además, una norma socialmente aceptada según la cual, cabe tener, en primer lugar, una formación, cuanto más amplia mejor, para conseguir un empleo. A continuación, se requiere tener una actividad laboral a lo largo de toda la vida para, finalmente, retirarse del mercado de trabajo. Ello es plenamente vigente, a pesar de que tal norma tiene difícil cumplimiento, en la actualidad, dada la precariedad laboral, las jubilaciones anticipadas y el paro que presiden el mercado laboral de este país. Unos inconvenientes que no menoscaban el hecho de que tener el máximo tiempo ocupado laboralmente sea, a grandes rasgos, el horizonte deseado por la mayoría de las personas, en edad legal de trabajar asalariadamente.

Esas normas y ese horizonte suponen que para la mayoría de la población el tiempo de vida se define exclusivamente, a partir del tiempo de trabajo asalariado. Un tiempo de trabajo que precisa u obliga a tener una disponibilidad laboral absoluta. Esa disponibilidad, se convierte, así vista, en la clave del éxito social aun en aquellos casos en los que no va acompañada por unos ingresos espectaculares. Siendo así que el no tener tiempo porqué se está muy ocupado se convierte en la máxima aspiración de una gran mayoría de personas, aun a pesar de que puedan quejarse de vivir bajo un fuerte stress. Porque de otro modo, el no tener el tiempo ocupado, el no tener tiempo de trabajo significa tener tiempo vacío y sin sentido, tal como las personas en paro o jubiladas muestran a menudo. Pues ese tiempo vacío, que no de ocio, representa quedar fuera de norma o quedar sin proyecto personal. Una situación que, como es bien sabido, afecta a muchos de quienes no están preparados para afrontar otra manera de vivir el tiempo de vida.

No obstante, ese proyecto de vida regido por la lógica mercantil, así planteada, no suele servir o satisfacer a la mayoría de mujeres. Para ellas, el tiempo de no trabajo, definido en clave mercantil, no les supone ni tiempo vacío ni tiempo de ocio. Simplemente están obligadas a llenarlo con el tiempo de otro trabajo: el trabajo doméstico-familiar. Unas tareas que tienen social y culturalmente atribuida y que sienten como su obligación del mismo modo que los hombres tienen y sien-

ten la obligación de ser el cabeza de familia o, si se prefiere, el principal proveedor de ingresos. Ello es así por mucho que la realidad social española y europea haya cambiado en estas últimas décadas. Y por mucho que, en la actualidad, la presencia femenina en el mercado laboral vaya en aumento y sean muy pocas las mujeres jóvenes que centren su proyecto de vida en ser amas de casa en exclusiva.

Afrontar, pues, el tiempo en clave mercantil quiere decir que sólo se concede plena visibilidad al tiempo de la jornada laboral. Una situación que provoca la invisibilidad de los otros tiempos, en especial, del tiempo del trabajo doméstico-familiar, a modo de reverso de la moneda. Y que afecta, en forma de desigualdad social, a la mayoría de mujeres que deben hacer frente a una mayor carga total de trabajo o las obliga a hacer doble jornada, como coloquialmente solemos nombrar.

En esta tesitura, debe reconocerse que ese otro tiempo de trabajo obligado, el tiempo doméstico-familiar, es un tiempo vacío y sin significado para quienes tienen un proyecto y un estilo de vida masculino. Proyecto y estilo que no sólo los hombres tienen. También algunas mujeres se acogen a esos criterios, especialmente aquellas que tienen un éxito profesional reconocido. Incluso la sospecha es que no hay otra manera de alcanzar ese tipo de éxito. El claroscuro de tal situación supone que muchas mujeres no consideran o menosprecian ese otro tiempo de trabajo. O, que, en el caso de tener que asumirlo (cuando las cargas familiares rígidas derivadas del cuidado de personas dependientes aparece), lo salarizan, en parte si pueden, o casi siempre, lo invisibilizan o consideran residual. El resultado de tal situación es que el bienestar cotidiano, el propio y el de las personas dependientes, se resiente. Pero de ello, no tienen la culpa las mujeres aunque a ellas se las inculpe en exclusiva.

4. El tiempo de trabajo en clave femenina

La mayoría del colectivo femenino, en las sociedades contemporáneas, está atrapado por el tiempo, según dijeron voces italianas hace ya

más de una década. O, en palabras de M. Ángeles Duran, se ven obligadas a realizar La Jornada interminable. La mayoría de esas mujeres deben hacer frente a un tiempo continuo que acumula el trabajo remunerado y el trabajo doméstico-familiar, en régimen de doble presencia. Un lema que define mejor que el de doble jornada la sincronía, o el llevar todo en la cabeza en un mismo espacio y tiempo el conjunto de la carga total de trabajo que deben realizar cotidianamente. Una doble presencia que se expresa a la perfección en las tareas del denominado "management familiar". Es decir, el pensar en todo para que la organización y la gestión de lo doméstico-familiar sea efectiva, más allá de que la ejecución de las tareas concretas se lleven o no a cabo, personalmente.

Las desigualdades entre hombres y mujeres en relación a la participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico-familiar, medida tomando como medida de referencia el uso social del tiempo o los diarios-tiempo cuenta incluso, en la actualidad, con estadísticas oficiales. Así el INE ha llevado a cabo una encuesta en 2001 con el fin de obtener una medición homologable con los datos europeos. Existe una notable tradición de este tipo de medidas. Todas ellas muestran rasgos comunes. Por ejemplo, son especialmente notables las diferencias entre hombres y mujeres en determinadas actividades y en el cómputo global de la carga total de trabajo. Las tareas más feminizadas tienen que ver con la limpieza y el cuidado de la ropa del hogar y las más masculinizadas con el bricolaje y el cuidado de las criaturas, en este último caso, sólo entre los padres más jóvenes.

5. El tiempo: la dimensión desconocida

La explicación de estas mediciones y diferencias que convierten al tiempo en eje de las desigualdades entre hombres y mujeres debe buscarse, sin embargo, más allá de la estricta contabilización horaria. Según indican algunas especialistas, debe orientarse hacia los diversos significados que el tiempo y el trabajo tienen para hombres

y mujeres. Y debe hacer hincapié en una evidencia elemental: rehacer el olvido del propio significado del tiempo.

Para poner de manifiesto esa evidencia es preciso recordar que el tiempo, en nuestra sociedad, no es más que un conjunto de pautas reguladoras y ordenadoras de la vida social. Y, asimismo, que el calendario y el reloj son convenciones humanas que, precisamente debido a ello, se pueden cambiar. Sucede, sin embargo, que ha sido posible llegar a pensar que ese tiempo, así organizado, es algo natural. Olvidando que, en realidad, esa manera de vivir el tiempo apenas tiene doscientos años, en el mundo occidental. Ese mismo olvido alcanza al hecho de que la actual organización social del tiempo es resultado, precisamente, de la manera de producir de la industria, de los servicios tan presentes en la actual sociedad de consumo y por ende, de la vida en la ciudad. La vida en el campo, aun cuando la industria y los servicios estén de algún modo presentes, tiene otro ritmo temporal. La industrialización y la vida urbana han intensificado el ritmo de las personas, precisamente gracias a la intensificación del uso del tiempo.

En ese escenario, lo normal es querer hacer muchas cosas al mismo tiempo. Y la paradoja se da, porque cuánto más tiempo tratamos de ahorrar, cuánto más intentamos racionalizar el tiempo para mejor utilizarlo, más lo convertimos en un recurs escaso y más sentimos que no alcanzamos, que no tenemos tiempo suficiente. La gran paradoja de nuestra sociedad es, pues, que tenemos de todo, al menos en lo material, menos tiempo. El consumo actual es, en cierta medida, un excelente ejemplo de lo dicho: tenemos las mejores viviendas, excelentemente equipadas pero durante la mayor parte del día no hay nadie en ellas, están vacías. Tenemos, y nadie duda de que unos más que otros porque las desigualdades sociales de clase y etnia no han, ni mucho menos, desaparecido, una vida llena de artilugios pero no tenemos tiempo. A no ser que seamos viejos o seamos ricos, sabios o lúcidos y, demasiadas veces, esas características van unidas. En este sentido, cabe llamar la atención sobre un pequeño indicio: en los países más ricos, o por no mirar sólo hacia ellos, también en este país, las personas más privilegiadas cuando se plantean un

cambio de empleo no reclaman más dinero sino más tiempo de libre disposición personal.

Sin embargo, conviene precisar que no sólo los más ricos disponen de mayor tiempo para sí mismos. En muchos casos, basta con ser o vivir en masculino para alcanzarlo. Así lo señalan los estudios sobre el tiempo, ya mencionados. En alguno de ellos, Torns-Miguélez (2000) se muestra cómo la población tiene la vida organizada en torno a la jornada laboral. En concreto, la mayoría de esa población - especialmente de aquella que no vive sola - tiene la vida organizada en torno a la jornada laboral del cabeza de familia, que acostuma a ser masculino. En consecuencia, el tiempo femenino suele ser el organizador y mediador del tiempo de las demás personas convivientes. Una tarea fundamentada en un uso del tiempo en femenino que es el que verdaderamente "atrapa" a las mujeres.

6. La conciliación de la vida laboral y familiar

Una de las posibles soluciones ideadas para que tal situación mejore ha sido la denominada conciliación de la vida familiar y laboral. Un lema en el que, de entrada, falta un elemento básico: la vida personal, el tiempo para sí mismo.

Esta idea de conciliación presenta, de entrada, una cierta dificultad, en parte porque no procede de una demanda social ampliamente explicitada. Para sorpresa de muchos, ha sido impulsada por la Unión Europea y, en concreto, proviene de las políticas y estrategias impulsadas en Europa para alcanzar un mayor volumen de empleo. En concreto, un mayor volumen de un empleo femenino siempre por debajo del masculino, en todos los países de la Unión.

Por lo tanto, la definición de qué es la "conciliación de la vida familiar y laboral" resulta difícil, a pesar de su aparente simplicidad. En primer lugar, porque la conciliación considera que el trabajo sólo es la acti-

vidad laboral sin tener en cuenta que la realidad de las personas que deben afrontar cotidianamente la denominada carga total de trabajo es mucho más amplia e incluye: el empleo o trabajo en su acepción laboral, el trabajo doméstico-familiar e incluso, aunque mucho más minoritario, el trabajo cívico que resulta imprescindible para que la sociedad funcione.

Por otra parte, debe recordarse, de nuevo, la importancia del factor tiempo. En este punto, tal como ya se ha comentado, sabemos sobradamente que hombres y mujeres tienen un uso desigual del tiempo tanto del tiempo vivido como del tiempo percibido. Una desigualdad que encierra sus raíces en la manera en que hombres y mujeres tienen de aprender a ser ciudadanos y ciudadanas. Es decir, en una división sexual del trabajo que se aprende en el interior del hogar-familia desde la cuna y que, en nuestras sociedades del bienestar va acompañada por una serie de pautas socio-culturales que conforman el denominado modelo "hombre cabeza de familia/mujer ama de casa". Un pacto que normalice ese contrato social entre géneros como si de una relación natural se tratara. Y que contribuye invisibilizar un conflicto de orden tanto material como simbólico de difícil, por no decir, imposible conciliación.

Ante esta compleja situación, la conciliación no parece un objetivo acertado dada la precariedad o inexistencia del equilibrio que pretende abordar. Así lo muestran los análisis en profundidad de una realidad muy distinta a la de una conciliación vista como consecuencia lógica de un simple aumento del empleo femenino en la UE. Margaret Maruani, una socióloga francesa especializada en empleo femenino nos recuerda que las mujeres adultas en Europa no conciliamos sino que "acumulamos" (una mayor carga de trabajo).

En este mismo sentido nos avisaron especialistas como Junter-Loiseau (2000) al recordarnos que el término conciliación hunde sus raíces en la etapa medieval y pre-renacentista y tiene unos orígenes ligados a la tradición jurídica donde todavía es vigente. Remitiendo el concepto a la idea de una mediación posible o deseable cuando hay dos o más partes en conflicto o contrapuestas, con

el fin de llegar a un acuerdo que de no lograrse debe dirimirse ante la judicatura.

Otras voces adscriben el concepto de conciliación, en la actualidad, a la promoción de políticas familiares, como bien explica la socióloga Cristina Brullet. Sin embargo, lo cierto es que, en el contexto actual, la conciliación es deudora de las políticas laborales europeas puesto que ése es el único ámbito en el que la UE puede actuar con fuerza. Las razones son relativamente simples: no parece que la crisis de empleo remita, el paro afecta a colectivos cada vez más numerosos entre los que se cuentan especialmente los jóvenes y, en especial, las mujeres. No todos los países viven esa realidad por igual, pero resulta fácilmente comprobable que el empleo estable disminuye o desaparece del horizonte de la vida profesional de muchos cabezas de familia presente o futuros. Y, es ahí, donde la posibilidad de aumentar el empleo femenino hace su aparición. Los primeros compromisos, en el año 2000, hablaban de conseguir una tasa de actividad laboral femenina de un 60%, en todos los países de la UE, para el 2010. En la actualidad, se sabe que ese compromiso es inalcanzable. En España, esas cifras están rondando el 46% pero la conciliación ha hecho su aparición en la vida pública española como si fuera una necesidad de las mujeres.

7. Las políticas de conciliación: una solución políticamente correcta

Este es el contexto en el que para la relativa sorpresa de algunas, las políticas públicas y privadas, arropadas por insignes creadores de opinión han articulado una serie de actuaciones "conciliadoras" para hacer frente al aumento de la tasa de actividad laboral femenina. Ya que, aquí como en el resto de Europa, la conciliación es vista como si sólo fuera cosa de mujeres como en su día, un famoso coñac español fue sólo cosa de hombres. Siendo ése el principal error de tales políticas: pensar que la conciliación es sólo algo que afecta a las mujeres. De esa visión se deriva que las políticas de conciliación se reduz-

can exclusivamente a: desarrollar, en primer lugar, permisos laborales destinados a atender a hijos e hijas, mayoritariamente y, en menor medida, a personas mayores dependientes y, en segundo lugar, a promocionar servicios de atención a la vida diaria (SAD) o, como en Francia denominan, servicios de proximidad.

Estos servicios, apenas existentes en nuestro país, son, según el parecer de muchos especialistas, la clave del futuro del Estado del Bienestar, pues resultan esenciales para promover la equidad entre las clases sociales, los géneros, las generaciones y las distintas etnias. Tales servicios se convierten, desde esta perspectiva, en una necesidad social ineludible para revisar los actuales derechos y deberes de ciudadanía. Pero, por ahora en este país, son cuando menos una utopía que algunas más que algunos comienzan a vislumbrar en un horizonte, todavía demasiado lejano. Porque la realidad inmediata de este tipo de servicios, a pesar de ser imprescindibles, remite a un sector de actividad económica con un empleo de muy baja cualificación y enmarcado demasiadas veces en la economía sumergida. Además, el sector supone un callejón sin salida femenino: al ser las mujeres las principales usuarias de los mismos y a la vez, las trabajadoras mayoritarias. Siendo pues, imprescindible, que tales servicios sean objeto de un debate tan intenso como el que acompaña, en la actualidad, a las políticas de conciliación.

8. Herramientas e instrumentos de la conciliación

En estos últimos años, la conciliación cuenta, en España, con una serie de herramientas e instrumentos que han hecho posible un cierto desarrollo de políticas conciliadoras. Desde noviembre de 1999 se dispone de una ley de conciliación que permite a las personas activas laboralmente obtener permisos diversos. Algunas administraciones, como la Generalitat catalana, desde el 2002, cuentan asimismo con decretos o regulaciones similares que permiten obtener permisos sin reducción de salario. El inconveniente mayor de la ley es que

no permite el permiso de paternidad aunque las últimas voces hablan de impulsar un permiso mínimo de una semana. Existen incluso políticas empresariales denominadas "family-friendly" que preconizan una gestión de los recursos humanos atentos a las "necesidades familiares" de sus trabajadores. Algunos estudios recientes muestran que no toda la plantilla se ve favorecida por ese tipo de políticas, pues suelen favorecer a los trabajadores de mayor cualificación. Pero está fuera de duda que es un punto de partida para el debate y la negociación. La negociación colectiva es, a su vez, una pieza clave para impulsar la conciliación pero ahí los inconvenientes son abundantes. La cultura empresarial y sindical suele quedar lejos de estos temas, las mujeres no suelen formar parte de las mesas negociadoras y, demasiadas veces, se confunde la conciliación, algo que afecta a toda la plantilla, con la igualdad de oportunidades, algo que sólo afecta a las mujeres o a otros colectivos desfavorecidos. Sin embargo, la negociación colectiva continua siendo una herramienta posible a pesar de las malas épocas que vive el mercado laboral en España.

Existen también otras actuaciones que pueden coadyuvar al desarrollo de las políticas de conciliación. En concreto, aquellas que tienen que ver con el desarrollo de proyectos relacionados con las políticas de tiempo, una posible alternativa a las políticas de conciliación. En este punto, cabe reseñar los ejemplos recopilados en el estudio "Tiempo y Ciudad", Torns-Miguélez (2000), realizado por encargo del "Consell Econòmic i Social de Barcelona". Así como, las diversas experiencias conocidas como "Bancos de Tiempo", impulsados desde hace unos años por el Ayuntamiento de Barcelona y que también se han desarrollado en otras ciudades españolas, siguiendo el ejemplo de Italia, Torns (2001).

9. Las políticas de tiempo y el Estado del Bienestar

Hablar de las posibilidades de desarrollar políticas de tiempo como alternativa a las políticas de conciliación no es sencillo ni necesaria-

mente exitoso. Las principales voces que las reclaman tienen como fecha de origen 1990 y como punto de referencia una propuesta pionera: el ante-proyecto de ley conocida como "ley del tiempo", Cordoni (1997), que nunca alcanzó el rango de ley pero propició el debate y actuaciones a imitar. El ante-proyecto constaba de tres ejes primordiales: regular la jornada laboral, regular el ciclo laboral según el ciclo de vida y regular la vida y el tiempo de la ciudad. De los tres objetivos, sólo tuvo éxito el tercero, la regulación del tiempo de la ciudad. Debiendo tenerse en cuenta, de entrada, que hay una diferencia clave entre Italia y España: en el país vecino, el alcalde de la ciudad tiene potestad y competencias para regular el tiempo de la ciudad por ley, cosa que no sucede en España.

Como resultado de esas prerogativas, hoy en día y desde el año 2000, Italia cuenta con una ley del tiempo de la ciudad, conocida como "ley Turco", porque fue impulsada por la diputada Livia Turco, que hace posible regular el tiempo de la ciudad en las poblaciones de más de 30.000 habitantes. Esta ley fija, entre otras cuestiones, permisos laborales, familiares y formativos para los trabajadores municipales; promueve acuerdos para conseguir una mayor flexibilidad del horario laboral de las empresas de la ciudad, y establece disposiciones específicas para el soporte a la maternidad y la paternidad de la ciudadanía. Asimismo, la ley también permite regular el tiempo de la ciudad, mediante Oficinas del Tiempo, Planes Reguladores y otros instrumentos como los citados Bancos de Tiempo. Otras ciudades europeas como París, Rennes, Rotterdam y algunas ciudades alemanas llevan algunos años estableciendo medidas similares o propiciando debates entre los agentes sociales implicados. Barcelona cuenta con una concejalía para tratar los temas relativos a los "Nuevos Usos del Tiempo" y el debate, aunque lentamente, no ha hecho más que empezar en otras ciudades españolas.

En este contexto, parece fuera de duda que regular todos los tiempos de la vida de las personas es un reto fundamental para revisar las políticas y criterios vigentes en el actual Estado del Bienestar. Aunque tal objetivo parezca ilusorio en un escenario de futuro en el que tales políticas parecen retroceder, dadas las dificultades socio-

económicas vigentes. Las políticas de tiempo que aquí se reclaman, Torns (2004), son aquellas actuaciones capaces de proporcionar más bienestar tomando en consideración no sólo el aumento de los servicios públicos sino la revisión del propio concepto de bienestar en clave de bienestar cotidiano. Para lograrlo, se deben tener presentes tres grandes ejes básicos: propiciar la redistribución de la carga total de trabajo entre todas las personas que conviven en la sociedad; revisar la organización social del tiempo vigente para que no esté regida sólo por la disponibilidad laboral, y, lo más difícil, promover el cambio de las pautas y hábitos socioculturales dominantes.

Dada la utopía que encierra esa triple propuesta, las políticas de tiempo pueden y deben comenzar por actuaciones mucho más concretas. Una actuación previa y obligada, dada la importancia de la vida laboral, consistiría en pactar jornadas laborales que no tuvieran como único horizonte la plena disponibilidad laboral. Las citadas políticas empresariales "family-friendly" son un ejemplo posibilista. Otras opciones como las políticas británicas del llamado "work and life balance" o las actuaciones finlandesas del "6+6" (cambiar un puesto de trabajo de 8 horas por dos de 6 horas) son políticas posibles y vigentes en la Europa actual. Los turnos de trabajo a los que cada vez se ven sometidos los trabajadores masculinos, o el tiempo parcial que afecta a un grupo cada vez mayor de mujeres en España, no pueden ni deben aceptarse como si de un destino fatal se tratara.

Nadie duda de que no es tarea sencilla y que la acción colectiva es imprescindible. Pero no sólo en el ámbito laboral por mucha importancia que tenga. Ya que sólo hace falta recordar, con un toque de perspectiva histórica que se luchó por el 8x3 y que, en la actualidad, las más de las veces sólo se consigue más dinero a cambio de no tener tiempo. Todo ello lleva, por descontado, a redefinir el proyecto de vida de las personas y nadie ha dicho que lograrlo sea tarea sencilla. Nadie duda tampoco que estamos inmersos en una sociedad de consumo que nos hace pensar que el bienestar propio y el de nuestras hijas e hijos, cuando no la felicidad, depende de acumular artefactos y cachivaches más o menos tecnológicos. Se hace imprescindible redefinir el horizonte incluyendo en él el tiempo de vida. Y en ese dibujo, la

sostenibilidad no debe ni puede quedar muy lejos ni reducirse a un discurso más o menos políticamente correcto. Además, debe tenerse en cuenta que tales retos cuentan con un riesgo añadido: el de aumentar las desigualdades de clase, de género y de etnia que son cada vez más complejas. La propuesta de políticas de tiempo trata sino reducirlas, al menos paliarlas y, por descontado, no acrecentarlas.

Una de las actuaciones más viables pasa por reclamar y exigir, y no sólo a los empresarios, la reducción de la jornada laboral para todo el mundo, de manera sincrónica y cotidiana. Es decir, trabajar remuneradamente menos horas cada día para que todas las personas puedan tener tiempo y espacio con los que afrontar los otros tiempos y trabajos personales y familiares. Con el añadido de que esas necesidades pueden y han de variar a lo largo del ciclo de vida, pero no olvidando nunca que afectan a todas las personas y no sólo a las mujeres. Y en este punto se hace imprescindible revisar qué suponen esas necesidades y cuáles son los criterios que definen la dependencia y autonomía personal desde el entorno de la cotidianidad. Porque la lógica económica o de mercado no puede ni debe regir la vida y el bienestar de las personas en su vida cotidiana.

En este escenario, mucho más cercano y próximo del que algunos imaginan, y con el fin de aprovechar la lógica conciliadora creciente se debe luchar, como mínimo y de manera colectiva, por alcanzar permisos laborales y servicios de atención a la vida diaria (SAD). Los permisos deben hacer posible que padres (es imprescindible el permiso de paternidad por ley) y madres puedan atender a sus hijas e hijos. Asimismo esos permisos deben alcanzar al cuidado de las personas mayores dependientes, y se debe asimismo tomar en consideración la posibilidad de obtener permisos de libre disposición individual. A su vez, los servicios SAD deben reclamarse como servicios universales e individualizados al igual que ahora sucede en el caso de la sanidad y de la enseñanza. La futura ley de dependencia española puede ser una buena oportunidad para desarrollarlos.

Por último, cabe reclamar desde la ciudadanía que las Administraciones devengan ejemplificadoras, especialmente por

parte de sus cabezas más visibles. Y hacer posible que las personas que tengan su vida centrada en la disponibilidad laboral absoluta, ésta vaya en detrimento de su vida personal, familiar y social. La idea es alcanzar un consenso que penalice socialmente, la disponibilidad laboral absoluta. Y que ese logro, claro está, se alcance en clave de buen humor porque no de otro modo va a ser posible afrontar el largo camino que nos queda por recorrer.

10. Bibliografía

BELLONI, M.C.-BOULIN, J.Y.-JUNTER-LOISEAU, A. (2000): Del tiempo de trabajo a los tiempos de la ciudad a M. Maruani-C. Rogerat-T. Torns [dirs.], Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo, Barcelona, Icaria.

BORDERIAS, C.- CARRASCO, C.- ALEMANY, C. (1994): Las mujeres y el trabajo, Barcelona, FUHEM-ICARIA.

CARRASCO, c [dir.] (2001): Tiempos, trabajos, género, Barcelona, Publicacions Universitat Barcelona.

COLECTIVO IOE (1996): Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo, Madrid, Instituto de la Mujer.

CORDONI, E. (1997): Las mujeres cambian los tiempos a "Cuadernos de relaciones laborales"/2.

DURAN, M.A. (1986): La jornada interminable, Madrid, Icaria.

JUNTER-LOISEAU, A. - TOBLER, C. (1999): Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours a O. Hufton-Y. Kravaritou: Gender and the use of time, La Haya, Kluwer Law Int.

MACINNESS, J. (2005): Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar EN "Cuadernos de Relaciones Laborales"/23.

TORNS, T. (2001b): Para que sirve un banco de tiempo en "Mientras tanto"/82.

TORNS, T.-MIGUELEZ, F. (dirs.) (2000): Tiempo y Ciudad, Barcelona, Consell Econòmic y Social de Barcelona.

TORNS, T. - BORRAS, V. - CARRASQUER, P. (2003), La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿Un horizonte posible?, "Sociología del Trabajo"/50.

TORNS, T. (2004): Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar en "Trabajo. Revista de la asociación estatal de RRLL y CCTT"/13.

TORNS, T. (2005):De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos en "Cuadernos de Relaciones Laborales"/23.

PUBLICACIONES DE CEAPA

LISTADO DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Revista P/Madres de Alumnos

Publicación bimensual, con una tirada de 12.300 ejemplares, que incluye en sus páginas información de interés para padres y madres sobre temas educativos, sociales, familiares y trata todas aquellas cuestiones relacionadas con los derechos de la infancia.

Temas de Escuela de Padres y Madres

Carpeta Uno

1. La televisión
2. Educación especial e integración escolar
3. Defensa de la Escuela Pública
4. Las escuelas de padres y madres
5. Educación para el ocio y el tiempo libre
6. Los padres y madres ante los temas transversales
7. Educar para la tolerancia

Carpeta Dos

8. Educación, participación y democracia
9. Infancia y educación infantil
10. Educación sexual
11. Técnicas para la dinamización de APAs
12. Sociología de la educación
13. Educación para el consumo
14. Orientación y tutoría

Carpeta Tres

15. Los centros educativos y su entorno
16. Juegos y juguetes
17. Prevención de las drogodependencias
18. Las actividades extraescolares
19. Planificación de actividades y programas
20. La familia: espacio de convivencia y socialización
21. Educación no Sexista
22. Ante el racismo: la educación intercultural

Colección Cursos

1. Las APAs, la participación y la gestión de los centros educativos
10. La prevención de las drogodependencias: Nuevos retos y perspectivas
13. La educación sexual, un marco para hablar de los afectos
14. Construyendo salud. Promoción de habilidades parentales
15. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
16. Construyendo Salud. Promoción de habilidades parentales. Manual para el monitor
17. Aprendiendo en familia. Prevención del conflicto familiar en el marco de la igualdad de oportunidades
18. Educación Sexual desde la familia. Infantil y Primaria
19. Educación Sexual desde la familia. Secundaria
20. Construyendo un mundo mejor con nuestros hijos e hijas. Manual para monitores
21. Construyendo un mundo mejor con nuestros hijos e hijas. Manual para padres y madres
22. Habilidades de comunicación familiar. Ampliación del programa Construyendo Salud

Colección Informes

1. El reparto del trabajo doméstico en la familia. La socialización en las diferencias de género
2. Nuevos consumos juveniles de drogas. Aportaciones desde el papel de intermediación social de las apas
3. Manual de legislación educativa. Instrumento de trabajo de las APAs y consejeros escolares de la escuela pública
4. Los padres y madres ante el consumo de alcohol de los jóvenes
5. Los padres y madres ante la prevención de conductas problemáticas en la adolescencia

Colección Herramientas

1. La tutoría, un marco para las relaciones familia-centro educativo
2. Los comedores escolares
3. Cómo poner en marcha escuelas de padres y madres
4. La financiación de las APAs. ¿De dónde sale el dinero?
5. Educación física y deporte en la edad escolar
6. La violencia contra las niñas: el abuso sexual
7. El alcohol en casa
8. Las APAs ante el alcohol y otras drogas
9. La alimentación en edad escolar
10. Tareas domésticas: hacia un modelo de responsabilidades compartidas
11. La educación desde las familias monoparentales
12. La gestión democrática de centros educativos para padres y madres
13. Orientación profesional desde la familia. Construyendo alternativas no tradicionales.
14. Las drogas en la E.S.O.: propuestas educativas para madres y padres.
15. Prevención del sida en los niños y los adolescentes. Guía para padres y madres.
16. La tutoría, un marco para la prevención en secundaria.
17. Ocio y escuela. Ámbitos de intervención para las asociaciones de padres y madres.
18. Apuntes de educación sexual. Sobre la sexualidad de niños y niñas con discapacidad.

Colección Aprende y Educa

1. ¿Hablamos de sexualidad con nuestros hijos e hijas?
2. ¿Educamos igual a nuestros hijos e hijas?

Colección Experiencias

1. Primer Concurso de Experiencias Educativas.
2. Segundo Concurso de Experiencias Educativas.
3. Tercer Concurso de Experiencias Educativas.
4. Cuarto Concurso de Experiencias Educativas
5. Quinto Concurso de Experiencias Educativas
6. Sexto Concurso de Experiencias Educativas

Otros títulos

- Los retos de la educación ante el siglo XXI. Congreso de educación de CEAPA (CEAPA/Editorial Popular, 1995)
- La escuela que incluye las diferencias, excluye las desigualdades. Congreso de CEAPA sobre necesidades educativas especiales (CEAPA/Edit. Popular. 1996)
- ¿50 años de Derechos Humanos? Guía para padres y madres comprometidos.
- Educación para la salud: la alimentación y la nutrición en edad escolar.
- El papel de la familia y las APAs ante los problemas del medio ambiente.
- ¿Cómo promover la participación de las mujeres y las familias inmigrantes en la escuela?

Federaciones y Confederaciones que integran CEAPA

CEAPA es una Confederación de ámbito estatal que está integrada por Federaciones y Confederaciones de ámbitos provincial y autonómico. A continuación ofrecemos un directorio de las organizaciones provinciales, regionales y autonómicas de APAs de la Escuela Pública.

FAPA ALBACETE

C/ Zapateros, 4 4ª Planta
02001 Albacete
Tel: 967 21 11 27
Fax: 967 21 26 36
Web: www.albafapa.com
Email: fapa_albafapa.

FAPA ALICANTE

C/ Redován, 6
03014 Alicante
Tel: 96 525 26 00
Fax: 96 591 63 36
Web: www.covapa.
Email: fapa_fapagabrielmiro.

FAPA ALMERÍA

C/ Arcipreste de Hita, 26
04006 Almería
Tel: 950 22 09 71
Fax: 950 22 28 31
Web: personales.cajamar.es/fapace
Email: fapace_cajamar.

FAPA ARAGÓN

Pl. Santo Domingo, 15
50003 Zaragoza
Tel: 976 32 14 30 - 976 46 04 16:
Web: www.fapar.org
Email: fapar_fapar.

FAPA ASTURIAS

Plaza del Riego, 1 1º E
33003 Oviedo
Tel: 98 522 04 86
Fax: 98 522 90 97
Web: www.fapamv.com
Email: fapa_fapamv.

FAMPA ÁVILA

Apdo. de Correos, 60
05080 Ávila
Tel: 920 25 27 10
Email: fampa_fampa.

COAPA BALEARS

Gremio Tintoreros, 2
Polígono Son Castelló
07009 Palma de Mallorca
Tel: 971 20 84 84
Fax: 971 75 18 63
Web: www.fapamallorca.org
Email: info_coapabalears.

FAPA BENAHOARE

C/ Doctor Santos Abreu, 48
38700 Santa Cruz de la Palma
Tel: 922 42 06 90
Fax: 922 41 36 00
Email: faipalma_terra.

FAPA BURGOS

Apdo. de Correos, 562
09080 Burgos
Tel: 947 22 28 58
Fax: 947 22 78 99
Email: fapabur_wanadoo.

FAPA CÁDIZ

Santo Domingo, 24, núcleo 2, 2º F
11402 Jerez de la Frontera
Tel: 956 18 23 56
Fax: 956 34 52 50
Email: gonzalomorenoc_terra.

FAPA CANTABRIA

C/ Cisneros, 74 Desp. 3
39007 Santander
Tel: 942 23 94 63
Fax: 942 23 99 00
Email: fapacantabria_yahoo.

FAPA CASTELLÓN

Carrer Mestre Caballero, 2
12004 Castellón
Tel: 964 25 42 16
Fax: 964 25 03 60
Web: webs.ono.com/usr032/fapacs
Email: fapacs_ono.

FAPA CATALUÑA "FAPAC"

C/ Cartagena, 245 ático
08025 Barcelona
Tel: 93 435 76 86
Fax: 93 433 03 61
Web: www.fapac.net
Email: fapac_fapac.net

FAPA CATALUÑA

Pere Verges, 1 8-14
08020 Barcelona
Tel: 93 278 21 43
Fax: 93 278 12 97
Web: www.fapaes.net
Email: fapapie_xtec.

FAPA CIUDAD REAL

Apdo. de Correos, 272
13080 Ciudad Real
Tel: 926 22 67 29
Fax: 926 22 67 29
Web: www.fapaciudadreal.com
Email: alfonsoxelsabio_teleline.

FAPA CÓRDOBA

C/ Doña Berenguela, 2
14006 Córdoba
Tel: 957 40 06 42
Fax: 957 40 06 42
Web: www.fapacordoba.org
Email: fapacordoba_fapacordoba.

FAPA CUENCA

Avda. República Argentina, 10, 2º dcha.
16004 Cuenca
Tel: 969 21 31 50
Fax: 969 21 31 50
Email: fapacuenca_terra.

FREAPA EXTREMADURA

Apdo. de Correos, 508
06080 Badajoz
Tel: 924 24 04 53
Fax: 924 24 02 01
Email: freapa_freapa.

Federaciones y Confederaciones que integran CEAPA

FAPA FUERTEVENTURA

C/ Majada Marcial, s/n
Centro Ocupacional de
Educación Especial
35600 Puerto del Rosario
(Fuerteventura)
Tel: 928 85 02 45
Fax: 928 85 02 45
Email: fimapafuer_hotmail.

FAPA GALDÓS

Avda. 1º de Mayo, 22, 1º dcha.
35002 Las Palmas de Gran
Canaria
Tel: 928 38 20 72
Fax: 928 36 19 03
Web: www.fapagaldos.
Email: fagaldos_teleline.

CONFAPA GALICIA

Apdo. de Correos, 620
15080 La Coruña
Tel: 981 20 20 02
Fax: 981 20 19 62
Web: www.confapagalicia.es
Email: confapa_confapagalicia.

FAPA GOMERA

García, 8
38830 Agulo-Gomera
Tel: 922 14 61 08
Fax: 922 14 61 08
Email: fapagaronay_telefonica.net

FAPA GRANADA

Camino de Santa Juliana s/n
18007 Granada
Tel: 958 13 83 09
Fax: 958 13 17 64
Web: www.fapagranada.
Email: info_fapagranada.

FAPA GUADALAJARA

Edificio I Aguas Vivas
Avda. de Beleña, 9
19005 Guadalajara
Tel: 949 88 11 06
Fax: 949 88 11 12
Email: fapagu_teleline.

FAPA HIERRO

Apdo. de Correos, 36
38911 Frontera - El Hierro
Tel: 922 55 00 10
Fax: 922 55 14 70
Email: fapahierro_yahoo.

FAPA HUELVA

Av. Andalucía, 11 A, Bajo.
21004 Huelva
Tel: 959 26 12 03
Fax: 959 26 12 03
FAPA-HUELVA terra.

FAPA JAÉN

Apdo. de Correos, 129
23700 Linares
Tel: 953 65 06 25
Fax: 953 69 71 99
Email: FLOSO LIVOS_telefonica.net

FAPA LANZAROTE

José Antonio, 86, 2ºB
35500 Arrecife de Lanzarote
Tel: 928 80 00 89
Fax: 928 80 20 44
Email: fapalanzarote_terra.

FAPA LEÓN

C.P. Lope de Vega
C/ Francisco Fernández Díez, 28
APTDO. DE CORREOS, 705 -
24080 LEÓN
Tel: 987 21 23 20
Fax: 987 21 23 20
Web: www.fapaleon.org/
Email: fapa_fapaleon.

FAPA MADRID

Reina Mercedes, 22
28020 Madrid
Tel: 91 534 58 95 - 91 553 97 73
Fax: 91 535 05 95
Web: www.fapaginerdelosrios.es/
Email: info_fapaginerdelosrios.

FDAPA MÁLAGA

C/ Hoyo Higuierón, 3
CEIP Félix Rodríguez de la
Fuente
29009 Málaga
Tel: 952 042 623
Fax: 952 042 671
Web: www.fdapamalaga.org/
Email: info_fdapamalaga.

FAPA MURCIA

C/ Puente Tocinos
1ª Travesía-Bajos Comerciales
30006 Murcia
Tel: 968 23 91 13
Fax: 968 24 15 16
Web: www.faparm.com/
Email: faparm_ono.

FAPA NAVARRA "HERRIKOA"

Juan Mª. Guelbenzu, 38 bajo
31005 Pamplona
Tel: 948 24 50 41
Fax: 948 24 50 41
Web: www.herrikoa.net/
Email: herrikoa_herrikoa.net
FAPA PALENCIA
C/ Obispo Nicolás Castellanos,
10, 2º
34001 Palencia
Tel: 979 74 15 28
Fax: 979 70 22 61
Email: pelicalerce.pntic.mec.

FAPA RIOJA

C/ Calvo Sotelo, 3 3º Dcha.
26003 Logroño
Tel: 941 24 84 80
Fax: 941 24 84 80
Email: faparioja_hotmail.

FAPA SALAMANCA

Apdo. de Correos, 281
37080 Salamanca
Tel: 923 12 35 17
Fax: 923 22 36 55
Email: fapahelmantike_tiscali.

Federaciones y Confederaciones que integran CEAPA

FEDAMPA SEGOVIA

Apdo. de Correos 581
40080 Segovia
Tel: 921 44 45 87
Fax: 921 44 45 87
Web: <http://fedampasegovia.unlugar>
Email: fedampasegovia@confapacal.

FAPA SEVILLA

Ronda Tamarguillo s/n
Edif. Deleg. Prov. Educación
41005 Sevilla
Tel: 95 493 45 68
Fax: 95 466 22 07
Web: www.fapasevilla.com/
Email: fapa.fapasevilla.

FAPA SORIA

C/ Campo, 5
42001 Soria
Tel: 975 22 94 24
Fax: 975 22 94 24
Web: www.fapasoria.org
Email: fapaso@sissoiria.

FAPA TENERIFE "FITAPA"

Col. E.E. Hno. Pedro
Carretera del Rosario km. 4
38010 Santa Cruz de Tenerife
Tel: 922 66 25 25
Fax: 922 65 12 12
Web: www.fitapa.org
Email: fitapa@fitapa.

FAPA TOLEDO

Apdo. de Correos, 504
45600 Talavera de la Reina
Tel: 925 82 14 79
Fax: 925 82 14 79
Email: fapatoledo@terra.

FAPA VALENCIA

C/ Denia, 6, puertas 1 Y 2
46006 Valencia
Tel: 96 373 98 11
Fax: 96 333 00 77
Web: www.fapa-valencia.com
Email: fapa-valencia@hotmail.

FAPA VALLADOLID

C/ Gamazo, 22
47004 Valladolid
Tel: 983 39 21 14
Fax: 983 39 21 14
Email: fapava@tiscali.

FAPA ZAMORA

Apdo. de Correos, 508
49080 Zamora
Tel: 980 52 47 01
Fax: 980 52 47 01
Email: fapazamora@telefonica.net