



Trabajo y responsabilidades familiares: nuevos enfoques

Lograr equilibrar el trabajo con el cuidado de los miembros de la familia es un gran desafío, especialmente durante los períodos de crisis económica y social. El trabajo y la familia son esferas en apariencia gobernadas por lógicas distintas: una pública, otra privada. Sin embargo, cada una de ellas afecta fuertemente a la otra. Las personas deben trabajar y generar ingresos para atender las necesidades económicas (personales y de sus familias) y, al mismo tiempo, dedicar tiempo a los cuidados, los afectos y las tareas no remuneradas del hogar. El uso del tiempo, un bien escaso, tensiona la relación entre estas esferas.

Estas tensiones afectan particularmente a las mujeres, puesto que las responsabilidades de cuidado familiar recaen generalmente en ellas. Esto está en la base de la situación de desventaja en que ellas se encuentran en el mercado laboral, y tiene importantes efectos en los objetivos de la reducción de la pobreza y la igualdad de género.

Medidas a nivel de los países, comunidades o empresas, para apoyar a trabajadores/as con responsabilidades familiares, pueden tener un importante impacto para que ellos/as accedan a trabajo decente y puedan salir de la pobreza. Esta Nota proporciona una breve reseña acerca de la problemática derivada de las tensiones entre trabajo y vida familiar-personal. Muestra la necesidad de que gobiernos y actores sociales adopten políticas y medidas de conciliación entre ambos espacios; y consideren la conveniencia de ratificar el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares.

CONVENIO 156 Y RECOMENDACIÓN 165 DE LA OIT SOBRE TRABAJADORES/AS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

El Convenio 156 se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los/as hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, deben implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la reintegración a la fuerza de trabajo después de una ausencia por las responsabilidades familiares. Plantea la adopción de medidas que tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores/as, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para despido.

La Recomendación 165 especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de los/as trabajadores/as a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio.

Se plantea la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas, gratuitamente o a un costo razonable. Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia.

Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009

¿Qué son las responsabilidades familiares y por qué son invisibles?

LAS RESPONSABILIDADES del trabajador o de la trabajadora hacia niños y niñas, adultos y adultas mayores, personas con enfermedad o discapacidad, significan actividades no remuneradas, que permiten el funcionamiento de la sociedad y la reproducción de la fuerza de trabajo.

De esta forma, las responsabilidades de cuidado familiar o "trabajo de cuidado no remunerado" significan trabajo que produce valor. Sin embargo, están excluidas de los sistemas de cuentas nacionales y, en consecuencia, de los cálculos del PIB que hacen los países. Pese a su enorme contribución, este tipo de actividades son invisibles a la luz de las estadísticas nacionales y el recuento de las "actividades económicas".

Desafíos globales

DURANTE LA MAYOR PARTE del siglo XX, la vida familiar y laboral se organizó en torno a un modelo tradicional de familia, bajo la siguiente lógica: el hombre era el encargado de trabajar y percibir un salario familiar con el cual se aseguraba la manutención de todos los miembros del grupo familiar. La mujer, por otra parte, tenía a su cargo las tareas de la casa y el cuidado de la familia, a cambio de lo cual no recibía ninguna remuneración.

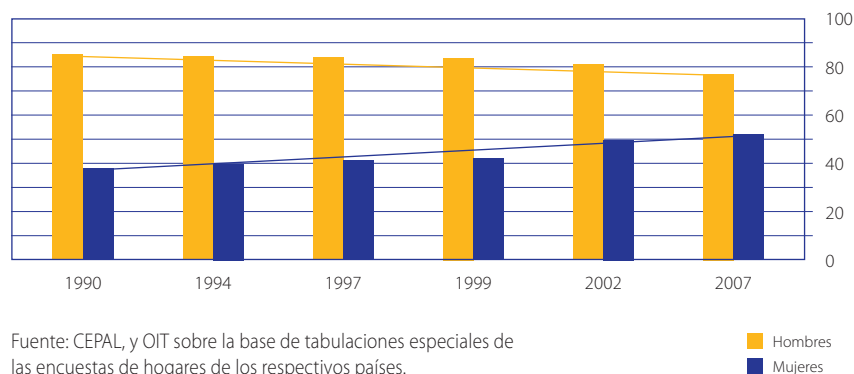
Actualmente en América Latina y el Caribe, más de 100 millones de mujeres participan en el mercado laboral, es decir, cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar. Si consideramos sólo a las que tienen entre 20 y 40 años, quienes están en etapa de crianza, la cifra aumenta a siete de cada diez (70%).

A pesar de que cada vez más mujeres trabajan fuera del hogar y comparten con los hombres la tarea de proveer ingresos a sus familias, no se ha producido un cambio en la distribución de las tareas de cuidado familiar.

Estudios sobre el uso del tiempo realizados en diferentes países muestran que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo no-remunerado. Esto afecta el nivel y la calidad de su participación en las actividades económicas remuneradas. Cuando las horas de trabajo remunerado y no remunerado se suman, las jornadas de las mujeres son más largas que las de los hombres, y por esta razón, ellas tienen menos tiempo para formación, actividades políticas, tiempo de ocio o atención de su propia salud.

La prestación de servicios públicos de cuidado para niños/as, personas mayores, enfermas o discapacitadas, que apoyen a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, no ha aumentado lo suficiente. Las demandas de cuidado de personas dependientes, junto con la inseguridad del trabajo, la reducción del gasto público en salud y servicios públicos, y la crisis económica y social actual, amenazan con debilitar aún más las oportunidades de trabajo decente.

AMÉRICA LATINA: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN POR SEXO, 1990-2006



CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO AFECTAN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

En la actualidad, la inseguridad e inestabilidad del trabajo han aumentado y las jornadas laborales son menos previsibles. Como resultado de esto, los trabajadores y trabajadoras se sienten menos seguros de poder proveer ingresos, están más cansados y con menos posibilidades de desarrollar una vida personal y familiar. Al mismo tiempo, el aumento de los empleos informales y atípicos significa que más personas quedan excluidas de la legislación sobre protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares.

Las mujeres, en particular, están sobre-representadas en los trabajos menos productivos y precarios, con escaso acceso a una remuneración adecuada y justa, protección social y derechos fundamentales. De hecho, los estudios demuestran que las mujeres tienden a “ajustar” su inserción laboral y concentrarse en empleos vulnerables e informales, porque éstos se adaptarían de mejor manera a las responsabilidades familiares, por la ausencia de horarios y lugares de trabajo fijos.

AUSENCIA DE SERVICIOS ACCESIBLES PARA LA MAYORÍA

Frente a la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, las familias recurren a diferentes estrategias, generalmente privadas, familiares y femeninas. Las estrategias disponibles dependen fundamentalmente de los recursos de las familias y los servicios existentes. En la ausencia de suficientes servicios públicos, las posibilidades están altamente estratificadas: las familias que cuentan con mayores recursos acuden al mercado para contra-



tar apoyo doméstico y acceder a servicios privados de cuidado. Las mujeres de los hogares más pobres y pertenecientes a grupos vulnerables, como por ejemplo los pueblos indígenas o afrodescendientes, se encuentran en una posición de mucho mayor desventaja.

MENOR DISPONIBILIDAD DE APOYO DENTRO DE LA FAMILIA

Antes, muchas tareas domésticas y de cuidado eran cubiertas, de forma voluntaria, por mujeres de distintas generaciones, en el marco de familias extendidas. Sin embargo, estas formas tradicionales de apoyo ya no pueden resolver la situación. Hoy, hay más familias monoparentales, generalmente encabezadas por una mujer, y familias en que todas las personas adultas –también las madres, abuelas e hijas mayores– trabajan o estudian. Las migraciones internas e internacionales y la intensa urbanización, han también debilitado el apoyo voluntario al interior de la familia.

El envejecimiento y el aumento de las enfermedades crónicas implican un aumento de nuevas necesidades de cuidado. Estas tendencias muestran que las responsabilidades familiares se han intensificado, mientras que el desarrollo de servicios formales de cuidado es todavía incipiente.

¿Cuáles son los problemas?

LAS TENSIONES ENTRE TRABAJO y familia y la falta de políticas adecuadas que apoyen la conciliación de ambos mundos generan una serie de tensiones y costos, tanto en los lugares de trabajo como en los hogares. La gran mayoría de las familias debe recurrir a estrategias privadas y femeninas para conciliar estos dos espacios. Ello tiene consecuencias negativas para las familias, las empresas y la sociedad en su conjunto.

Para las familias

Las medidas de apoyo a la conciliación trabajo-familia son particularmente cruciales para las familias de bajos ingresos, puesto que tienen mayores necesidades de cuidado (debido al mayor número de hijos/as) y una capacidad económica más débil para adquirir bienes (como electrodomésticos que ahorren tiempo) o servicios (por ejemplo de cuidado infantil, de atención a enfermos, ayuda doméstica), los cuales podrían liberarlas de tiempo para el trabajo remunerado. En la ausencia de otros apoyos, las trabajadoras de las familias de menores recursos deben solucionar esta situación dejando a niños/as o familiares enfermos o discapacitados en casa sin atención, o retirando una hija mayor de la escuela para que se pueda hacer cargo del cuidado. Otra opción es llevar los/as niños/as al trabajo, lo cual puede exponerlos a entornos peligrosos e implicar un riesgo de trabajo infantil.





Para los/as trabajadores/as

Las tensiones entre trabajo y vida familiar restringen severamente las opciones de trabajadores, particularmente las trabajadoras, obligándolas con frecuencia a elegir entre el empleo y el cuidado; o combinarlos de una forma que implica enormes costos en términos de calidad del empleo. Las responsabilidades familiares pueden obligar a las mujeres a optar por una inactividad involuntaria, trabajos informales o a tiempo parcial, muchas veces precarios y mal remunerados, o dejarlas sin tiempo e inversión disponible para el desarrollo empresarial y la formación. Además, atender emergencias familiares –tales como la enfermedad de un hijo, hija o pariente próximo– puede conducir a un mayor ausentismo laboral y la consecuente disminución de ingresos o, en casos extremos, ocasionar la pérdida del empleo.

Para las empresas

Los problemas que enfrenta el personal al intentar conciliar el trabajo con la vida familiar/personal, afectan de forma inevitable a la empresa. La incompatibilidad de las condiciones de trabajo con las responsabilidades familiares puede implicar menor productividad y mayor rotación de trabajadores/as. El ausentismo y los retrasos son otra consecuencia de estas tensiones, que podrían evitarse con la implementación de medidas de apoyo. Estudios de costo-beneficio muestran los efectos positivos de la adopción de medidas que apoyan la vida familiar. Las empresas están cada vez más conscientes de los beneficios comerciales de su implementación.

Para las sociedades

Los conflictos entre el trabajo y la familia también pueden tener costos para la sociedad en general:

- Perpetúan la pobreza, la vulnerabilidad y las desigualdades socioeconómicas. La falta de oportunidades para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares puede limitar las posibilidades de inserción laboral y generación de ingresos, especialmente en el caso de las familias de bajos recursos;
- Obstaculizan la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en materia de empleo, ya que las responsabilidades familiares recaen generalmente sobre las mujeres, limitando su libertad y condicionando su acceso y permanencia en el mercado laboral.
- Dificultan la provisión de cuidado apropiado para personas dependientes, lo cual afecta su salud y desarrollo.

Para las economías nacionales y el desarrollo

El desempleo, subempleo y la sobrecalificación de las mujeres con respecto a los trabajos que realizan son expresiones del desaprovechamiento de la fuerza de trabajo, de su educación y capacidades. Esto afecta la productividad y competitividad de los países y debilita sus trayectorias de crecimiento, pues la fuerza laboral es importante tanto como factor productivo como de demanda de productos.

Además, las tensiones no resueltas entre trabajo y familia implican un aumento del gasto público destinado al bienestar y, en el largo plazo, a educación compensatoria y a enfrentar la delincuencia.

Hacia nuevas soluciones

CRECIENTEMENTE, LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE han adoptado medidas para adecuar el marco legal y de políticas a las nuevas realidades económicas y sociales y a la necesidad de establecer un puente entre trabajo y familia. Las empresas también están comenzando a implementar prácticas para apoyar la conciliación. Sin embargo, persiste el desafío de establecer políticas integrales en consonancia con el Convenio núm. 156 de la OIT, para impedir que las responsabilidades familiares no remuneradas dificulten el logro del trabajo decente y la igualdad de género.

Para lograr que, en un contexto cultural específico, los lugares y las condiciones de trabajo respondan de manera óptima a las necesidades de las familias; y que de manera simultánea se asegure la competitividad de las empresas, se requiere de un diálogo tripartito y de la colaboración entre las partes interesadas. Además, es necesario un diálogo ampliado con otros actores: organizaciones de mujeres, proveedores de servicios para la niñez, etc.

Para lograr una conciliación entre el trabajo y la familia, básicamente se contemplan dos tipos de soluciones:

- Medidas orientadas a compatibilizar las responsabilidades familiares –por ejemplo el cuidado infantil y las tareas domésticas– con el trabajo
- Medidas orientadas a compatibilizar las condiciones de trabajo –por ejemplo las vacaciones, organización de la jornada y el lugar de trabajo– con las responsabilidades familiares.

Las hojas de información de esta serie ofrecen más detalles sobre estos temas y presentan diversos caminos para encontrar soluciones.