



Documento de Trabajo N° 77

Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar

Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina

Corina Rodríguez Enríquez
Noemí Giosa Zuazúa
Dora Nieva

Noviembre 2010

ISSN 1668-5245

RESUMEN

La relevancia del trabajo de cuidado para el funcionamiento del sistema económico ha sido discutida ampliamente en el campo de la economía feminista. Desde esta perspectiva se señala que la persistencia de la responsabilidad principal de las mujeres en el trabajo de cuidado se encuentra en la base de la también persistente subordinación económica de las mujeres, por la vía principal de condicionar sensiblemente su inserción plena en el mercado laboral. Las acciones y políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar se plantean como una herramienta útil para transformar esta situación.

En América Latina predomina una debilidad, cuando no la total ausencia de políticas públicas y de acciones privadas en favor de la conciliación entre vida laboral y familiar. Esto, sumado a las propias particularidades de los mercados laborales y a la desigual distribución de oportunidades que caracterizan a la región, se traduce en la persistente inequidad general y de género.

Este trabajo pretende profundizar en el análisis económico de las implicancias de la ausencia y debilidad de políticas de conciliación en América Latina. Se sostiene que la implementación de Políticas de Conciliación contribuirá a avanzar en varios sentidos: i) mejorando la productividad sistémica y el crecimiento económico, sobre todo si se le otorga una trayectoria de largo plazo; ii) mejorando el desempeño microeconómico y el rendimiento de las personas en el empleo; iii) disminuyendo el "costo social" que la ausencia de las mismas produce.

ABSTRACT

The studies in the field of Feminist Economics have demonstrated the importance of care work for the economic system. This perspective highlights that the persistence of female responsibility on care work, is the root upon which economic gender inequity is explained, because, the unequal distribution of care work prevents women to enter fully in the labour market. Conciliation policies are a useful tool to modify this situation.

Latin America is dominated by a weakness, if not a total absence, of public policies and private actions for reconciling work and family life. This, coupled with the own peculiarities of labor markets and the unequal distribution of opportunities that characterize the region, result in the large and persistent economic and gender inequality.

This paper aims to deepen the economic analysis of the implications of this absence and weakness of reconciliation policies in Latin America. We conclude that the implementation of conciliation policies contribute to progress in several aspects: i) by improving systemic productivity and economic growth, especially in the long-term, ii) through improvements at the micro level and by fostering people's performance at paid work; iii) by reducing the "social cost" that its absence produces.

LAS POLITICAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR*

Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina

Corina Rodríguez Enríquez**

Noemí Giosa Zuazúa***

Dora Nieva****

Introducción

La relevancia del trabajo del cuidado para el funcionamiento del sistema económico ha sido discutida ampliamente en el campo de la economía feminista¹. Asimismo, se han señalado en diversos trabajos, las implicancias que la organización actual del cuidado tiene para la equidad de género en los países de América Latina y el Caribe². El sostenimiento de la inequidad en la distribución de las responsabilidades del cuidado, que recae principalmente en las mujeres, se encuentra en la base de la persistente subordinación económica de las mismas, al tiempo que condiciona sensiblemente su inserción plena en el mercado laboral.

Las acciones y políticas de conciliación³ entre la vida laboral y familiar se plantean como una herramienta útil para transformar esa situación⁴. Se trata de aquellas intervenciones que buscan facilitar una combinación adecuada de inserción laboral, atención de las responsabilidades de cuidado, y disfrute del resto de los ámbitos de la vida personal, familiar y comunitaria.

* Este trabajo fue realizado con el apoyo de la Oficina Subregional de OIT para el Cono Sur de América Latina y fue utilizado como insumo del informe: Trabajo y Familia, hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social OIT-PNUD_2009-

** Economista e Investigadora del Conicet y del Ciepp

*** Economista e Investigadora del Ciepp

**** Economista e Investigadora independiente.

¹ Para una síntesis al respecto ver Rodríguez Enríquez (2005a).

² Al respecto ver Rodríguez Enríquez (2007), Marco Navarro (2007).

³ Se discrimina entre acciones de conciliación y políticas de conciliación, para diferenciar aquellas iniciativas que suceden en el nivel micro de las empresas (éstas serían las acciones), de aquellas regulaciones y programas que constituyen políticas públicas que buscan favorecer la conciliación entre vida laboral y familiar.

⁴ Calificar a las políticas de conciliación como una herramienta útil, no implica desconocer sus límites ni la controversia existente respecto a que las mismas se consideren políticas exclusivas para las mujeres, lo que en cierta forma reforzaría la predominancia del rol de las mujeres en la organización del cuidado. Parte de la argumentación del presente trabajo sostiene que las políticas de conciliación producen beneficios para el conjunto de la sociedad y la economía, y por lo mismo deben concebirse como parte central de las políticas públicas, incluso de las políticas económicas.

La experiencia de los países europeos, donde las políticas de conciliación se encuentran más desarrolladas, da cuenta de una mayor inserción femenina en el mercado laboral, de manera simultánea a una mejor atención del cuidado de los niños, niñas y las personas mayores y enfermas⁵. También la evidencia demuestra que, si bien las políticas de conciliación por sí solas no consiguen transformar las relaciones de género al punto de obtener un reparto plenamente equitativo del cuidado entre varones y mujeres, sí permiten avanzar en ese sentido.

Por el contrario, en América Latina lo que predomina es la debilidad, cuando no la total ausencia, de las políticas públicas y las acciones privadas en favor de la conciliación entre vida laboral y familiar. Esto, sumado a las propias particularidades de los mercados laborales y a la desigual distribución de oportunidades que caracterizan a la región, se traduce en la persistente inequidad socio-económica y de género.

Este trabajo se propone profundizar el análisis económico de las implicancias de la ausencia y debilidad de políticas de conciliación en América Latina. Se sostiene que además del evidente impacto negativo en términos de equidad, esta situación también se expresa en tres dimensiones. En primer lugar, en el desenvolvimiento macro de la economía, al afectar la productividad del sistema y debilitar las trayectorias de crecimiento económico. En segundo lugar, en el desenvolvimiento micro, a nivel de las unidades productivas, al incidir negativamente el rendimiento de las personas en el empleo. En tercer lugar, en el desenvolvimiento social, al afectar principalmente la calidad de vida de las mujeres y de las personas que dependen de su cuidado, y profundizando de este modo las demandas y conflictividad sociales.

Para poder avanzar en cada uno de estos temas, este trabajo se organiza de la siguiente manera. En la primera sección se repasan los argumentos conceptuales que desde las distintas corrientes del pensamiento económico contribuyen a explicar la necesidad del diseño e implementación de políticas de conciliación y analizan el costo de su ausencia. En la segunda sección, se consideran las consecuencias de la ausencia o debilidad de políticas de conciliación, en términos de sub-utilización de la fuerza de trabajo femenina. En la tercera sección, se realiza un análisis a nivel micro, sobre las implicancias de esta situación para el rendimiento de las personas en las unidades productivas. En la cuarta sección, se analizan los efectos en términos del uso intensivo que las mujeres hacen de su tiempo cotidiano de vida. En la quinta sección, se analizan los costos sociales de la ausencia y debilidad de políticas de conciliación en la región. En la sexta y última sección, se desarrollan una serie de sugerencias o recomendaciones de política pública, a favor de la conciliación entre vida laboral y familiar.

⁵ Ver al respecto Hein (2005), Pazos Morán (2008).

1. Conciliación, productividad sistémica y crecimiento económico

Las implicancias económicas de la ausencia o debilidad de políticas de conciliación tienen al menos dos dimensiones. Por un lado, la que se expresa en el nivel macro, a través de la **sub-utilización⁶ de la fuerza de trabajo femenina**, como consecuencia, justamente, de las dificultades de conciliar la inserción laboral con las responsabilidades de cuidado. Por otro lado, la que se expresa a nivel micro, en el menor rendimiento en el trabajo y la consecuente **menor productividad**, resultante de la tensión sufrida por las personas, en el esfuerzo por conciliar ambos aspectos de la vida.

La sub-utilización de la fuerza de trabajo es una característica de los mercados laborales de América Latina, que se expresa en los elevados niveles de informalidad, en el desempleo oculto detrás de actividades de baja productividad, en el desempleo abierto o directamente en la inactividad. Esto se combina con el rasgo histórico de concentración económica de la riqueza y del ingreso, para dar cuenta del patrón de desarrollo económico de los países de la región.

La persistencia de la sub-utilización de fuerza de trabajo es problemática en un doble sentido. En primer lugar, porque la economía opera en esta situación en un nivel sub-óptimo, y de esta forma produce (y distribuye) menos que lo que podría. En segundo lugar, porque el empleo se ha constituido en las economías capitalistas en la principal (y casi única) fuente de ingresos, derechos sociales y reconocimiento social del trabajo de las personas. De esta forma, la existencia de fuerza de trabajo sub-ocupada en sus distintas manifestaciones (ocupaciones en actividades de baja productividad, ocupaciones involuntariamente a tiempo parcial, el empleo asalariado no registrado, el desempleo, la inactividad involuntaria) implica además personas que no acceden a un nivel adecuado de ingreso, a las coberturas sociales, y al reconocimiento de la utilidad social de su trabajo.

Las dificultades de inserción laboral de las mujeres, son la expresión específica de la sub-utilización de fuerza de trabajo, que deriva de la particular configuración del empleo, de la forma en que se organiza el cuidado y de la ausencia de políticas de conciliación.

⁶ En este trabajo entendemos por sub-utilización de la fuerza de trabajo femenina en sentido amplio a la subocupación de las capacidades laborales de las mujeres en edad de trabajar. Es desde esta perspectiva que se incluye la subocupación involuntaria a tiempo parcial (jornadas reducidas), la subocupación por bajos ingresos derivados de empleos de baja productividad, la subocupación por sobre-calificación de la mano de obra empleada en relación a la calificación requerida por el puesto ocupado; también se incluye el desempleo abierto, el desempleo oculto en la inactividad, o inclusive la situación de inactividad involuntaria de las mujeres que no pueden participar del mercado de empleo por asumir la responsabilidad de la organización de los trabajos de cuidado al interior del hogar.

La teoría económica, desde distintas perspectivas, ha intentado dar explicación a la existencia de sub-utilización de fuerza de trabajo y a sus implicancias. Algunas de estas contribuciones pueden iluminar el análisis de las consecuencias de la ausencia y debilidad de políticas de conciliación.

Los teóricos del **estructuralismo** han explicado tempranamente la relación que se establece, en el marco de los patrones de desarrollo económico latinoamericano, entre desigualdad, concentración económica, heterogeneidad productiva y crecimiento. Brevemente, podría decirse que a partir de esta visión la heterogeneidad de las productividades sectoriales, concomitante con una matriz de distribución concentrada de ingresos, promueve un estilo de crecimiento con una composición de demanda que retroalimenta la desigualdad.

Esto sucede porque las estructuras productivas se componen de un pequeño grupo de empresas y/o sectores modernos de elevada productividad que convive con un amplio grupo de sectores rezagados y de baja productividad. La dinámica de acumulación y esta estructura impactan en los mercados de empleo ocasionando su particular funcionamiento caracterizado por la subutilización. Los sectores modernos de la economía son liderados por empresas que consiguen elevadas tasas de ganancia y ocupan a asalariados que perciben altos ingresos. Estos sectores suelen conducir las trayectorias de crecimiento económico, que se encuentran orientadas por una demanda de altos ingresos que no irradia hacia el resto del sistema económico, y por lo tanto no logra generar una dinámica que, por efecto encadenamiento, alcance para ocupar en empleos plenos a la mayor parte de la mano de obra disponible para el trabajo. Por ende, la mano de obra excedente se auto-emplea, permanece desempleada o se mantiene en la inactividad como consecuencia del bajo nivel de empleo pleno que genera este modelo.

Este patrón se asienta además en la dotación de una amplia fuerza de trabajo que se reproduce a bajo costo. Esto es, la oferta laboral se alimenta del precario trabajo doméstico remunerado y especialmente del trabajo del cuidado no remunerado, lo que permite no sólo ajustar el tamaño de la oferta de trabajo, sino también mantener baja su remuneración.

El funcionamiento descrito da cuenta de la teoría de la heterogeneidad estructural para explicar, entre otras cosas, la sub-utilización de la fuerza laboral. En su esencia, esta teoría es aplicable tanto para el período mercado-internista, durante el cual en América Latina tenía vigencia la industrialización por sustitución de importaciones, como para el período actual donde se observan economías más abiertas en su inserción internacional que combinan, bajo diferentes esquemas, la demanda interna con la demanda y oferta externa para dinamizar el crecimiento económico.

En síntesis, desde la mirada estructuralista, la sub-utilización de la fuerza de trabajo tiene su origen en un modelo particular de crecimiento que, dadas sus características, no logra generar la

cantidad suficiente de empleos plenos, restringiendo el desarrollo de un círculo virtuoso de crecimiento.

En efecto, una consecuencia de este patrón económico generador de sub-utilización de fuerza de trabajo, es el **bajo ritmo de crecimiento de largo plazo** o el estancamiento, causado por la imposibilidad de lograr una dinámica que desde el consumo masivo y diversificado incentive la expansión de la oferta doméstica y la inversión de capital. Esto es así porque todo proceso de crecimiento económico requiere, para ampliar sus niveles de inversión, que exista una capacidad de demanda previsible combinada con un nivel de inversión tecnológica que permita garantizar escalas de producción y que asegure la realización de determinada rentabilidad⁷.

En este marco, la fuerza laboral es importante tanto como factor productivo (y de costo) y como factor de demanda, ya que el mercado local es un locus importante para la colocación de la producción. La sub-ocupación de la fuerza laboral es considerada entonces, un impedimento para dinamizar el crecimiento. Los bajos ingresos que percibe una parte importante de la población en auto-empleos u ocupaciones de baja productividad o los ingresos nulos provenientes del desempleo o de la inactividad, no logran generar este circuito dinámico desde la demanda. Las empresas líderes producen solo para el componente del vector de demanda de altos ingresos que no garantizan la ocupación plena de la capacidad instalada y la realización de la rentabilidad esperada, y además no garantizan el mercado necesario para nuevos productos. El impacto recae en una menor tasa de inversión en capital reproductivo y menor crecimiento potencial.

Otro de los impactos de la sub-utilización estructural de la fuerza de trabajo es el crecimiento de la **pobreza** o las restricciones para su reducción. Esto se debe a los bajos ingresos generados en el marco de este patrón productivo, y a la exclusión de amplios sectores de población del acceso a derechos sociales, por la vía de su imposibilidad de acceder a empleos plenos.

⁷ Esta explicación se complementa con la noción de causación acumulativa desarrollada en el marco de la teoría post-keynesiana. La misma considera que la sub-utilización de fuerza de trabajo implica una restricción al proceso de especialización productiva, y con ello impone un límite para lograr productividades ampliadas por una dinámica de impactos acumulativos. Esta visión considera que la especialización y división del trabajo aplicada a la producción de un determinado bien aumenta la productividad individual, y este mismo proceso extendido al conjunto de la economía incrementa la cantidad de nuevas empresas y nuevos productos y la productividad global. El crecimiento adquiere la dinámica de un proceso continuo de realimentación entre oferta y demanda. Así, el aumento de la especialización y la división del trabajo genera incrementos de producto que, vistos desde el lado del ingreso, se manifiestan como una demanda mayor, la que a su vez significa un mercado creciente para la colocación de nuevas variedades de bienes resultantes de futuras rondas adicionales de especialización. Las economías con sub-utilización de la fuerza laboral se caracterizan por la vulnerabilidad de la inserción laboral, intermitencias entre ocupación y desocupación, reducciones forzadas de la jornada laboral, sobre-ocupación laboral con bajos niveles de ingreso. Estas condiciones laborales impiden que la mano de obra adquiera aprendizaje y especialización en el mismo puesto laboral, lo cual termina afectando a la productividad y al crecimiento. En estas economías predominarán los sectores de bajo contenido tecnológico, donde la estabilidad de la mano de obra no es un factor importante, porque las productividades se alcanzan por estrategias espurias de racionalización de costos y explotación de la mano de obra.

Simultáneamente, la permanencia y extensión de situaciones de pobreza en personas y hogares, redundan en costos individuales y sociales derivados de la exclusión. Los costos individuales recaen sobre las personas que se alejan cada vez más de la posibilidad de acceso a un empleo formal con derechos laborales reconocidos institucionalmente, desactualizando sus conocimientos y aprendizajes. Los **costos sociales** recaen en los Estados que deben asignar mayores proporciones del gasto social para asistir a la pobreza.

La visión más ortodoxa de la economía, emparentada con la **teoría neoclásica**, da una explicación diferente al origen de la sub-utilización de la fuerza de trabajo y a sus implicancias, que también sirve para iluminar el análisis de este trabajo. Desde esta mirada, la misma es una expresión de una falla del mercado laboral, que no asigna apropiadamente la dotación de fuerza de trabajo según las capacidades productivas, y tampoco la remunera según sus productividades relativas. Esta falla puede estar explicada por motivos económicos, pero también por cuestiones culturales, esto es, por valores que construyen prejuicios, que invisibilizan las capacidades potenciales, y que restringen las posibilidades de ocupación de toda la dotación de trabajo disponible.

De esta forma, la existencia de fuerza de trabajo capacitada y disponible de ser empleada en condiciones de inactividad, desempleo o sub-empleo, es considerada una **asignación ineficiente de recursos y una pérdida de capital humano**. Cuando la asignación de recursos no es óptima, la economía no se ubica en la frontera de sus posibilidades de producción, y por ende el crecimiento económico se ve afectado negativamente.

El argumento central de la teoría neoclásica es que las pautas culturales y la lógica económica, que distribuyen inequitativamente las responsabilidades domésticas y limitan la inserción de las mujeres en el empleo, como los distintos mecanismos de segregación existentes en el mercado laboral, derivan en una sub-utilización del factor productivo **fuerza de trabajo femenina**, que se expresa como pérdida de productividad en el nivel microeconómico, y tiene consecuencias negativas para la dinámica de crecimiento.

Desde esta perspectiva, la **pérdida de productividad** no está dada solamente cuando se observa un uso ineficiente del recurso capital humano, sino también cuando las personas tienen un menor rendimiento en el trabajo como consecuencia de factores externos a la propia organización productiva. Este sería el caso de situaciones de ausentismo, elevada rotación, o simplemente mal desempeño, consecuencia de las dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar. La pérdida de productividad en el puesto de trabajo se agrega a nivel de la unidad productiva y del sistema en su conjunto.

En síntesis, la teoría económica da cuenta, desde miradas distintas, de argumentos a favor de acciones y políticas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar. En primer lugar, porque las mismas podrían revertir la sub-utilización de fuerza de trabajo que por distintos

mecanismos restringe el crecimiento económico. En segundo lugar, porque la mejor inserción laboral de las personas en general, y de las mujeres en particular, redundaría en mejores niveles de ingreso y por lo tanto en la posibilidad de superar situaciones de pobreza, y con ello disminuir los costos sociales de la exclusión. Asimismo, favorecería el sostenimiento de una demanda autónoma y estable. En tercer lugar, porque las acciones de conciliación tienen un impacto positivo sobre la productividad a nivel micro, en tanto que mejoran la asignación de los recursos, con su impacto positivo sobre la productividad sistémica y el crecimiento económico.

En lo que sigue, se analizan las implicancias de la ausencia o debilidad de las políticas de conciliación en América Latina en el nivel de utilización de la fuerza de trabajo de las mujeres, en la productividad microeconómica y en distintas manifestaciones de sus costos sociales. Se pretende que este análisis contribuya a visibilizar la necesidad de incorporar este tema a la agenda más urgente de política pública.

2. Las políticas de conciliación y la inserción laboral de las mujeres

El incremento en la participación económica de las mujeres es uno de los datos relevantes del siglo XX. Dicho armento se viene dando por la conjunción de varios elementos: i) la transformación en las formas de valorización del capital de cadenas productivas intensivas en empleo y la necesidad del capital globalizado de contar con fuerza de trabajo con determinadas características⁸; ii) los avances en las luchas a favor de los derechos de las mujeres; iii) la paulatina transformación demográfica y en la organización familiar, con tendencia a conformar hogares de menor tamaño y de más variada estructura.

Esta tendencia general desafía la tradicional distribución de reparto de responsabilidades entre el trabajo productivo y reproductivo. En efecto, la presión por el ingreso de las mujeres en el mercado laboral, entra en conflicto con el hecho de que ellas sean históricamente las principales o únicas responsables del cuidado, en el contexto de sociedades donde el cuidado sigue siendo considerado principalmente un asunto privado de los hogares.

⁸ Nos referimos, por ejemplo, a la estrategia de valorización del capital de las cadenas de valor mundiales que aplican la fragmentación de partes del proceso de producción y su localización en distintas regiones según sean las ventajas comparativas y la necesidad del capital que se está globalizando. En la región de América Latina y el Caribe son denominadas Industrias Manufactureras de exportación (IMANE) o simplemente Maquilas. Se instalan en las Zonas Francas – espacios industriales y comerciales donde rige una normativa comercial y de derecho especial, e incentivos fiscales -. Tanto en la región de América Latina (México, Guatemala, Nicaragua, Honduras, El Salvador, República Dominicana, Costa Rica), como también en el Sudeste Asiático (Filipinas, Indonesia, y Malasia), estos capitales ocupan en determinadas industrias (textil, calzado, ensamble de partes) mano de obra femenina, en empleos de baja productividad, bajos salarios, y con restricciones al acceso de sindicalización y derechos socio-laborales.

No se puede desconocer que en el contexto internacional ha habido avances en este sentido, al que han contribuido de manera importante la adaptación de los mecanismos de regulación del mercado laboral, la legislación del trabajo y centralmente, las políticas de conciliación.

El impacto positivo de éstas políticas, aún con todas sus limitaciones, es evidente en aquellos países donde han logrado mayor extensión. Las mujeres tienen una mayor participación notable en el mercado laboral, y existe simultáneamente mayor espacio para redistribuir las responsabilidades de cuidado entre varones y mujeres.

En América Latina el avance de las políticas de conciliación ha sido menor. Esto ha derivado, al conjugarse con mercados laborales más excluyentes y segmentados, en una mayor dificultad para que las mujeres se inserten en formas plenas de empleo. Esto tiene como consecuencias la sub-utilización de la fuerza de trabajo femenina y una menor autonomía económica de las mujeres.

El objetivo de esta segunda sección es describir y analizar las implicancias que acarrea la ausencia o la debilidad de las políticas de conciliación sobre la inserción laboral de las mujeres en América Latina.

2.1. La participación de las mujeres en el mercado laboral

En los últimos 15 años la participación laboral femenina en América latina se ha incrementado, en promedio, en unos 10 puntos porcentuales. Actualmente se ubica por encima del 40% de la población económicamente activa de las zonas urbanas, llegando en algunos países a superar el 50%^{9/10} (Ver Tabla 1).

⁹ Para una descripción detallada de la evolución de la inserción laboral femenina en América Latina ver Abramo y Valenzuela (2005) y CEPAL (2004, 2007).

¹⁰ Se presume que la tasa de participación laboral de las mujeres se encuentra subestimada, debido a la dificultad que tienen las encuestas a hogares (fuente principal de esta información), para captar toda la gama de actividades de carácter informal que realizan las mujeres, en muchos casos dentro de sus domicilios. Al respecto ver CEPAL (2007)

Tabla 1				
Tasa de participación de Mujeres y Varones - Zonas Urbanas - América Latina (Países Seleccionados)				
País	Mujeres		Varones	
	1990	2006	1990	2006
Argentina	38	52	76	77
Brasil	45	57	82	79
Chile	35	45	72	73
Costa Rica	39	48	78	78
Cuba	44	43	71	67
Ecuador	43	55	80	82
Honduras	43	48	81	76
México	33	51	77	81
Panamá	48	50	72	77
Uruguay	44	50	75	71
Venezuela	38	51	78	81

Fuente: Elaboración propia en base a Cepal.

Estos niveles de participación, sin embargo, siguen siendo menores que los de los países de la OCDE, que alcanzan niveles superiores al 60%. Y claramente se ubican por debajo de la tasa de participación masculina, que a pesar de estar virtualmente estancada, supera holgadamente el 70%.

Esta mayor inserción laboral femenina no es homogénea. La participación de las mujeres en el mercado de empleo se encuentra **condicionada por una variedad de factores**: i) la composición del hogar (particularmente la presencia de niños y niñas de poca edad y la presencia de personas mayores y/o enfermas que requieren cuidado); ii) la posición de la mujer dentro del hogar (si es jefa de hogar o cónyuge); iii) su edad; iv) su nivel educativo; v) el entorno específico del mercado laboral en el cual se inserta. Cada uno de estos factores se expresan además de manera diferente **por estrato económico**.

Un dato a subrayar en relación con el incremento en la tasa de participación laboral de las mujeres, es que el mismo ha sido especialmente significativo para las mujeres en edades centrales (Ver Tabla 2). Esto es así a pesar del conflicto que se produce entre la inserción laboral y las responsabilidades de cuidado, en un contexto caracterizado por la ausencia de políticas de conciliación. Al respecto, hay dos puntos iniciales para señalar. En primer lugar, que este condicionamiento de las responsabilidades domésticas opera para las mujeres y no para los varones. En segundo lugar, que este condicionamiento se expresa en la forma que adopta la inserción laboral femenina.

Tabla 2				
Tasa de Participación de las Mujeres - Por tramo de edad - 2006				
América Latina (Países Seleccionados)				
País	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más
Argentina	46	69	70	35
Brasil	56	73	71	33
Chile	31	64	61	31
Costa Rica	40	66	64	27
Cuba	29	61	66	20
Ecuador	40	70	70	42
Honduras	37	62	64	35
México	40	62	64	36
Panamá	37	67	68	31
Uruguay	46	76	77	29
Venezuela	33	65	69	37

Fuente: Elaboración propia en base a Cepal.

El condicionamiento diferencial de las responsabilidades domésticas entre varones y mujeres, se hace evidente cuando se comparan las tasas de participación en el mercado laboral y en los quehaceres domésticos¹¹. Como se observa en la Tabla 3, en las edades centrales, la mayoría de los varones se dedican a actividades en el mercado laboral, y prácticamente no asumen responsabilidades de cuidado. Por el contrario, las mujeres se insertan comparativamente de manera más débil en el mercado laboral y continúan dedicadas en proporciones importantes a las tareas de cuidado¹².

Lo que se quiere expresar es que a pesar de la debilidad o inexistencia de políticas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, las evidencias muestran que en los países de América Latina la tasa de actividad económica de las mujeres se ha incrementado, y ello ocurre en mayor medida en los tramos de edad centrales. Estos tramos de edad coinciden con las etapas del ciclo de vida en que ocurre el cuidado de los hijos. Ahora bien, como el condicionamiento de las responsabilidades domésticas opera principalmente para las mujeres, ello tiene un costo implícito que se expresa en la aceptación de empleos no plenos que se presentan como empleos “más flexibles” que les permiten a las mujeres mantener las actividades de cuidado al interior de sus hogares.

¹¹ La tasa de participación en los quehaceres domésticos indica la proporción de personas que declara realizar este tipo de tareas como actividad principal.

¹² Sobre este punto volveremos en la Sección 4.

Tabla 3 Tasa de Participación Laboral y en Quehaceres Domésticos Varones y Mujeres de 25 a 49 años Totales nacionales - 2004				
País	PEA		Quehaceres Domésticos	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Argentina	69,6	95,4	25,8	0,7
Brasil	69,2	93,9		
Chile	56,6	94,3	32,2	
Costa Rica	53,2	96,2	43,2	
Ecuador	67,5	97,7	29,1	
El Salvador	59,1	94,2	38,4	0,7
Guatemala	52,1	94,3	43,3	
Honduras	51,0	95,2	43,9	
México	54,0	96,8	43,8	
Panamá	62,7	97,0	34,1	
Perú	71,3	92,0		
República D	67,8	96,4	26,6	0,1
Uruguay	74,7	96,2	20,3	0,6
Venezuela	71,8	97,1	25,6	0,2

Fuente: Elaboración propia en base a Cepal.

Esta es una evidencia que, ante la ausencia y debilidad generalizada de las políticas de conciliación en la región, la inserción laboral de las mujeres se encuentra condicionada a su **posibilidad de acceder a servicios de cuidado mercantiles**, o de contar con apoyo familiar para resolverlo.

La información sobre cobertura de servicios de cuidado es muy escasa en la región. Salvador (2007) estudió el caso de seis países latinoamericanos¹³. Señala que es común en los distintos países que la oferta pública y privada formal se provea recién a partir de los 3 años de edad. Para niños y niñas menores a esa edad, la oferta es únicamente informal (sector privado, ONGs o comunidad). Cuando el Estado interviene con servicios destinados a estas edades tempranas, en general lo hace a través de convenios con organizaciones no gubernamentales o de manera focalizada en la población de muy bajos recursos, con el objetivo principal de atender la pobreza infantil. Una de las críticas que se le hacen a esos programas es que no contemplan acciones positivas para mejorar las posibilidades de las madres de acceso a mejores empleos o a la educación¹⁴.

En **Chile** se ha avanzado desde fines de los años noventa al incorporar una mayor preocupación por brindar servicios de cuidado infantil a quienes tienen dificultades de acceso al empleo. Esta

¹³ Los países estudiados por Salvador (2007) son Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay.

¹⁴ Sobre esto volveremos en la Sección 5.

tendencia surge a partir del reconocimiento de la baja tasa de participación laboral femenina en los estratos de menores ingresos y a los altos costos asociados al otorgamiento de licencias por enfermedad de hijo/a. Por lo mismo, se desarrolló una oferta orientada a madres trabajadoras, que buscan empleo, jefas de hogar o madres adolescentes, que les proporciona cuidado en jornadas de 8 horas (de 8:30 a 16:30) y más extensas (hasta las 20hs.) para que puedan adecuar sus actividades en esos horarios. A su vez, se crearon formas alternativas para resolver el cuidado de los hijos e hijas de mujeres trabajadoras del sector agroexportador cuya zafra laboral se verifica en época de vacaciones escolares.

En **Colombia**, el Estado ha institucionalizado los servicios que proveían las mujeres del barrio en forma comunitaria. Los programas públicos de cuidado infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), que son los de mayor cobertura a nivel nacional, surgen a iniciativa de las propias mujeres de los sectores populares que cuidaban a los niños del barrio para que no quedaran solos mientras sus madres salían a trabajar¹⁵.

Debido al carácter focalizado de estas iniciativas, Salvador (2007) observa que en el conjunto de los países estudiados, se observa una muy baja cobertura de servicios de cuidado en las edades iniciales (de 0 a 3 años). En los casos de Colombia y México la cobertura es muy reducida para el conjunto de la población de 0 a 5 años.

En Colombia, sólo un poco más de la tercera parte de la población menor de 5 años recibe alguna atención de tipo institucional. Según la información de la Encuesta de Calidad de Vida 2003, del total de niños y niñas, el 52,2% permanece con su madre o padre en su casa, el 34,6% asiste a un hogar comunitario, el 8,6% permanece al cuidado de algún familiar mayor de edad y el 1,7% asiste con su padre o madre al trabajo.

En México, el 84% de los/as niños/as menores de 6 años se encuentra a cargo de sus madres y el 9% de un familiar. Sólo un 2% asiste a guardería pública o privada. A pesar de que el servicio se ofrece entre las prestaciones de la seguridad social y existe un organismo del Estado que brinda servicios para la población carenciada, en conjunto cubren solo 300.000 niños/as. (Salvador, 2007)

Como se observa en la Tabla 4, tomando el ejemplo de los países del Cono Sur, la cobertura de centros de cuidado infantil crece con la edad de los niños y niñas en todos los países, y se hace más contundente cuando comienza a regir la escolaridad inicial obligatoria.

¹⁵ Sobre esta iniciativa, se observa que el Estado ha mantenido remuneraciones muy bajas para esas mujeres y no les reconoce derechos laborales como la seguridad social.

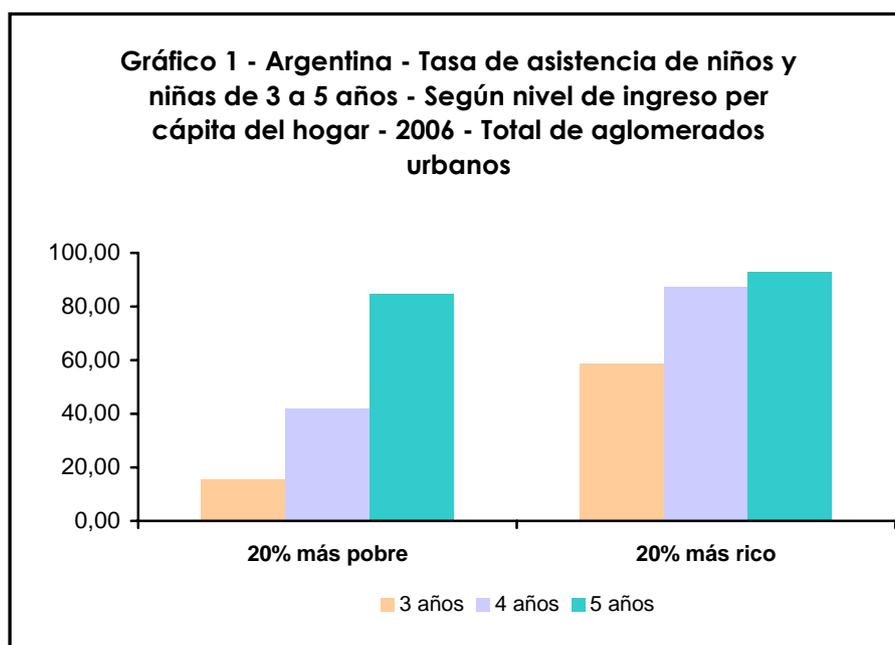
Tabla 4 Cono Sur - Cobertura Centros de Cuidado Infantil Por edad - Alrededor de 2006				
País	Tasa de Cobertura (%)			
	0-2 años	3 años	4 años	5 años
Argentina	s/d	39,1		78,8
Brasil	9,0	21,8	39,1	62,3
Chile	12,0	27,4	51,5	77,7
Uruguay	s/d	42,6	80,0	96,0

Fuente: Elaboración propia en base a Salvador (2007).

La mencionada ausencia de políticas públicas de conciliación efectivas y de servicios de cuidado accesibles, extendidos y de calidad, deriva en que la mayor oferta de centros de atención de niños, niñas, personas mayores o enfermas, se concentre en el sector privado, rigiéndose por la lógica estrictamente mercantil. De esta manera, el acceso a servicios de cuidado que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, replica la estratificación social derivada de la prevalencia del mercado como mecanismo de distribución.

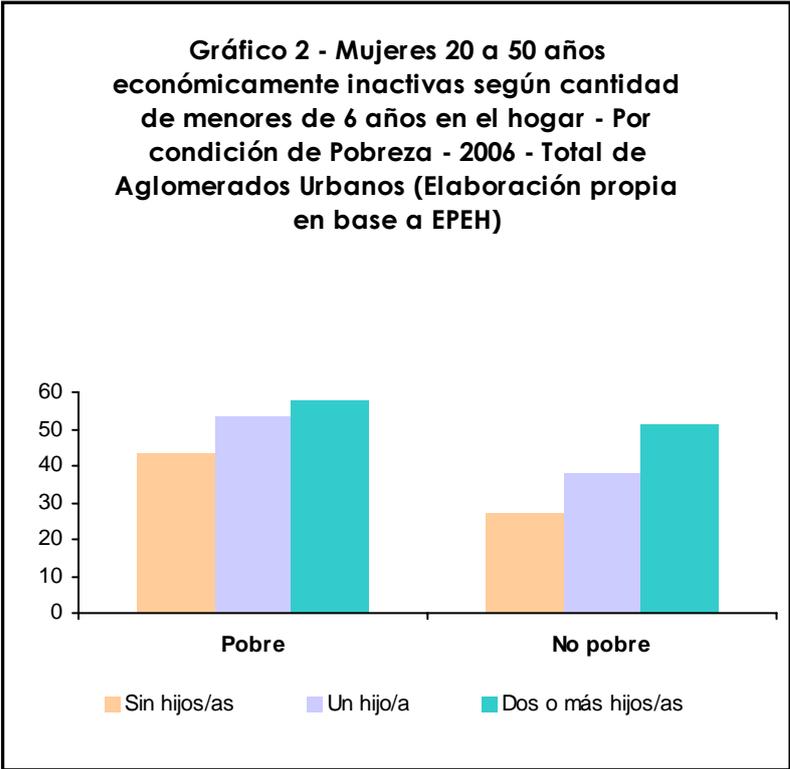
El acceso estratificado a servicios de cuidado consolida la segmentación de la inserción laboral, lo que a su tiempo consolida la estratificación social. Lo que podría denominarse claramente un círculo vicioso.

Como ilustra el caso argentino, la tasa de asistencia de niños y niñas a centros de cuidado infantil decrece con la edad y con el nivel de ingreso de los hogares (Ver Gráfico 1).



Gomes (2007) señala que en Brasil, en los hogares con ingreso menor a una cuarta parte del salario mínimo, sólo 8,4% de los niños de 0 a 3 años asisten a una guardería, mientras este porcentaje se eleva a 30,9% de los niños en los hogares con ingresos superiores a dos salarios mínimos. La dificultad para acceder a servicios de cuidado es un obstáculo importante para la inserción laboral de las mujeres pobres de Brasil. Deutsch (1998), que estudió el tema en el contexto de las favelas de Rio de Janeiro, concluye que el incremento en la oferta de servicios de cuidado infantil de bajo costo incrementa la participación laboral de las madres y también su probabilidad de utilizar servicios públicos de cuidado. Esto redundaría, al mismo tiempo, en un incremento en los ingresos de estos hogares.

Como se ve, la dificultad para acceder a los servicios de cuidado se profundiza entre las mujeres de bajos ingresos que son, además, quienes suelen tener mayor cantidad de hijos en promedio. Esto redundaría, necesariamente, en su imposibilidad de insertarse activamente en el mercado laboral, como ilustra, nuevamente el caso argentino (Ver Gráfico 2).



Esta dificultad que enfrentan las mujeres, y que no se registra en el caso de los varones, se conjuga además con los mecanismos de discriminación existentes en el mercado de empleo, que implican la **persistencia de situaciones de segregación de género horizontal y vertical**. Una consecuencia de esta situación es el hecho de que las mujeres activas y ocupadas se encuentren en promedio sobre-calificadas para las actividades que realizan.

De hecho, como señala Schkolnik (2004), si se **correlaciona la tasa de participación laboral con el nivel de escolaridad de las mujeres activas**, se observa una relación prácticamente inversa. Los países con más altos índices de educación como Argentina, Chile y Uruguay, donde el nivel de escolaridad promedio de la fuerza de trabajo alcanza los 12 años, presentan tasas de participación más bajas que otros países, con poblaciones con menor nivel de educación formal. Esto representa una clara sub-utilización de esta fuerza de trabajo, ya que el sistema está desperdiciando la capacidad productiva de estas personas, en cuya formación, además en muchos casos, ha destinado recursos públicos.

Este tipo de sub-utilización de la fuerza de trabajo femenina se complementa con la que existe a nivel del puesto de trabajo. Los mecanismos de discriminación que existen, hacen que **las mujeres ocupadas se encuentren sobre-calificadas para las tareas que realizan**. El siguiente ejemplo de Argentina sirve para ilustrar la situación (Ver Tabla 5).

Tabla 5						
Población ocupada por Nivel Educativo y Calificación de la Tarea						
Argentina - Total de Aglomerados Urbanos - 2006						
		Media Incompleta	Media Completa	Terciario completo	Total	
		Varones				
Calificación de la tarea	Profesional	7,1	24,4	68,4	100,0	
	Tecnico	21,7	49,3	29,0	100,0	
	Operativo	58,1	36,3	5,6	100,0	
	No calificado	71,9	26,7	1,5	100,0	
	Total	51,2	35,4	13,5	100,0	
			Mujeres			
	Profesional	1,4	13,2	85,4	100,0	
	Tecnico	7,7	34,0	58,3	100,0	
	Operativo	36,0	48,4	15,6	100,0	
	No calificado	67,1	30,3	2,6	100,0	
Total	37,6	36,6	25,9	100,0		

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Como se observa en el cuadro precedente, las mujeres ocupadas presentan un mayor nivel educativo promedio que el de los varones. Para ponerlo en términos más precisos: entre las mujeres ocupadas hay mayor proporción de mujeres con un alto nivel educativo que entre los varones. En este contexto general, existe sobre-calificación cuando las personas tienen un nivel educativo mayor que el requerido por las características de la tarea que realiza.

Este sería el caso, por ejemplo, de las personas que teniendo nivel educativo equivalente a un estudio terciario completo realizan tareas de calificación operativa o técnicas. Como se observa en Argentina, el 58% de las mujeres que realizan tareas técnicas tienen nivel educativo terciario completo, mientras este porcentaje se reduce al 29% en el caso de los varones. La diferencia relativa es mayor en el caso de las tareas operativas: mientras apenas es 5,6% de los varones con nivel educativo equivalente a terciario completo realizan este tipo de tareas, este porcentaje se eleva al 15,6% en el caso de las mujeres.

Como se dijo, esta situación es una consecuencia directa de la discriminación de género que existe en el mercado laboral, buena parte de la cual encuentra su explicación en la desigual distribución de responsabilidades domésticas hacia el interior de los hogares y en la ausencia de políticas de conciliación que permitan compensarla.

2.2. La precariedad e informalidad como mecanismos de conciliación

La sub-utilización de la fuerza de trabajo femenina no se expresa sólo en la menor inserción de las mujeres y en su sobre-calificación, sino también en el tipo de ocupaciones en las que las mujeres se encuentran sobre-representadas, asociadas a espacios de precariedad, vulnerabilidad y con bajas remuneraciones.

La disyuntiva de la conciliación en el ámbito doméstico, implica que para muchas mujeres este tipo de empleos sea la única alternativa. Empleos de menor tiempo y condiciones laborales precariamente flexibles, trabajos a domicilio, trabajos en la calle (donde las mujeres pueden estar eventualmente junto con sus hijos e hijas). Ante la ausencia de políticas que regulen la conciliación en el ámbito laboral, y ante la inaccesibilidad de los servicios de cuidado dominados por la provisión mercantil, estos espacios laborales aparecen como la única alternativa disponible para estas mujeres, que mayormente tienen bajos niveles educativos y viven en hogares de bajos ingresos.

Tabla 6 América Latina (Países Seleccionados) Población Ocupada en Sectores de Baja Productividad (*) Por sexo - Alrededor de 2006 (En % del total de la población urbana ocupada)		
Pais	Varones	Mujeres
Argentina	39,3	43,3
Bolivia (***)	64,4	78,7
Brasil	37,8	47,8
Chile	25,7	38,2
Costa Rica	36,8	44,4
Ecuador	54,1	63,4
El Salvador (***)	47,8	62,5
Honduras	44,2	41,7
México	42,0	50,8
Panamá	38,1	42,9
Paraguay (**)	57,0	66,4
República Dominicana	51,7	47,2
Uruguay (**)	41,1	48,0
Venezuela	52,6	49,3

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Cepal.
 (*) Incluye ocupados en microempresas, servicios doméstico y trabajadores independientes no calificados.
 (**) Corresponde a 2005.
 (***) Corresponde a 2004.

Como se observa en aquí, en América Latina el peso de las ocupaciones de baja productividad es muy elevado y, en todos los casos –con excepción de Honduras, República Dominicana y Venezuela–, las mujeres se encuentran sobre-representadas en esta forma de sub-utilización de fuerza de trabajo.

En el conjunto de estas ocupaciones, el caso del trabajo doméstico remunerado es tal vez paradigmático. Porque las mujeres de ingresos más bajos se incorporan al mercado laboral como empleadas domésticas, habilitando de esta forma la inserción laboral, en mejores condiciones, de otras mujeres.

2.3. Participación económica de las mujeres, ingresos y pobreza

Las diferencias en la participación económica de mujeres y varones, se expresa necesariamente en los ingresos del trabajo que perciben. Estos condicionan la posibilidad de acceder a servicios de cuidado, y esta situación a su vez condiciona las chances de una inserción laboral más plena. Esta circularidad explica, en parte, la persistencia de elevados niveles de pobreza en la región.

Como se observa en la **Tabla 7**, las brechas salariales (la proporción del salario medio de las mujeres en relación al salario medio de los varones) persisten, y se explican por la discriminación en el mercado laboral, ya que permanecen aún cuando se controla por el nivel educativo de las personas.

Tabla 7 América Latina - Brecha Salarial por Género - Según Años de Estudios Aprobados - Alrededor de 2006						
País	Año	Total	0-5	6-9	10-12	13 y más
Argentina	2006	84,7	63,6	63,8	77,0	77,3
Bolivia	2004	78,9	62,8	64,2	71,4	74,5
Brasil	2006	78,9	71,1	68,0	67,2	66,4
Chile	2006	83,0	80,4	79,6	78,2	73,0
Colombia	2005	88,9	85,0	85,9	81,7	79,4
Costa Rica	2006	91,2	72,8	70,8	80,3	78,8
Ecuador	2006	92,7	82,2	77,0	82,0	75,6
El Salvador	2004	88,5	85,2	73,4	79,3	87,7
Guatemala	2002	82,4	89,0	82,5	73,4	87,0
Honduras	2006	91,3	90,4	78,2	82,9	79,0
México	2006	79,7	70,8	73,0	80,9	68,3
Nicaragua	2001	83,0	75,9	75,0	72,4	71,9
Panamá	2006	88,7	40,3	57,3	78,0	76,7
Paraguay	2005	81,4	86,9	69,5	73,8	73,2
Perú	2003	77,4	82,3	80,3	82,8	70,8
Rep. Dominicana	2006	81,6	71,3	64,3	77,1	69,1
Uruguay	2005	83,8	71,3	69,9	75,7	73,7
Venezuela	2006	94,3	74,8	77,5	81,5	82,6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Cepal.

Es de destacar que el hecho de que la brecha no se reduzca significativamente a medida que aumenta el nivel educativo de las personas –y que incluso en algunos casos se incrementa– obedece a la señalada discriminación redistribuida en el mercado laboral, tanto como al hecho de que las mujeres se encuentren sobre-calificadas para el puesto laboral que ocupan.

La contribución que el ingreso laboral de las mujeres puede hacer al alivio de la pobreza es evidente. Como ilustración, sirve observar la mayor incidencia relativa de la pobreza en hogares donde las cónyuges no tienen ingresos propios (Ver Tabla 8).

Tabla 8
América Latina - % de mujeres cónyuges sin ingresos propios
Por condición de pobreza del hogar - 2005

Urbano	Pobres	No Pobres	Rural	Pobres	No Pobres
Argentina	61,1	43,3	Bolivia	69,2	45,6
Bolivia	51,4	35,3	Brasil	46,0	35,7
Brasil	51,6	34,5	Chile	59,5	53,5
Chile	72,3	48,9	Colombia	72,2	66,0
Colombia	64,7	40,3	Costa Rica	82,4	63,9
Costa Rica	72,7	47,4	Ecuador	38,5	35,3
Ecuador	46,9	36,4	El Salvador	78,2	59,9
El Salvador	57,6	38,4	Honduras	66,3	38,3
Honduras	49,9	32,3	México	48,0	50,6
México	63,6	48,7	Panamá	62,4	51,4
Panamá	66,9	37,1	Paraguay	54,6	37,6
Paraguay	55,5	33,4	Rep. Dominic	74,0	50,0
Rep. Dominic	62,1	38,2			
Uruguay	39,8	28,4			
Venezuela	67,8	39,7			

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Cepal.

En síntesis, la sub-utilización de la fuerza de trabajo femenina se expresa tanto en una menor tasa de participación relativa en el mercado laboral, como en la participación relativamente mayor en formas no plenas de empleo.

Existe una asociación evidente entre la inequitativa distribución de responsabilidades domésticas entre varones y mujeres y la discriminación de género en el mercado laboral, lo cual se profundiza ante las debilidades de políticas de conciliación efectivas y de la provisión pública de servicios de cuidado.

La posibilidad de conciliar vida laboral y vida familiar se expresa en estrategias diferenciadas según el estrato socio-económico de las mujeres. Quienes cuentan con mayores recursos (monetarios y educativos), pueden acceder a servicios de cuidado mercantiles y de esta forma insertarse de forma más plena en el mercado de trabajo remunerado. Quienes tienen escasos recursos económicos no pueden acceder a este tipo de solución, y como en general también tienen escasos recursos educativos, sus posibilidades pasan por la inserción laboral precaria e informal, o la pura inactividad.

La discriminación de género en el mercado laboral, y la debilidad de las políticas públicas de conciliación, se conjugan para sostener esta sub-utilización de la fuerza de trabajo femenina. Que tiene un correlato en los ingresos de los hogares y en la consecuente dificultad de mejorar la situación de pobreza.

3. Las acciones de conciliación y la productividad a nivel micro

Esta sección tiene como objetivo relevar las implicancias de la ausencia o la debilidad de las políticas de conciliación en el nivel micro de las unidades productivas. La pregunta que guía nuestra indagación es la siguiente: ¿la ausencia o debilidad de políticas de conciliación se traduce en dificultades en la organización del trabajo y en un menor rendimiento de las personas en su puesto? O para ponerlo en términos sintéticos: ¿la ausencia de políticas de conciliación implica una pérdida de productividad a nivel micro que cuando se agrega afecta negativamente la productividad sistémica y el crecimiento económico?

La sistematización de evidencia para responder estos interrogantes es sumamente compleja. Este tipo de elementos no se indagan en las encuestas económicas y tampoco en las encuestas de fuerza de trabajo. Por lo mismo, las evidencias se basan fundamentalmente en estudios de caso, que en la medida que van mostrando regularidades permiten acercarnos a argumentos o presunciones generalizables.

Cabe destacar, además, que buena parte de esta evidencia no se basa en estimaciones o medidas cuantificables. Más bien, se basa en las percepciones de los actores involucrados, y en alguna medida de magnitud de dichas percepciones. Las mismas no dejan de ser relevantes, a la vez que señalan la necesidad de producir información en la materia.

Los ejemplos que se presentan a continuación, dentro de la escasa información disponible, no constituyen una muestra representativa de América Latina, ya que se concentran en países de ingresos medios (para los estándares regionales), y en sectores productivos de ocupaciones con nivel de calificación no básica.

Esto debe ser tenido en cuenta en el análisis, ya que las implicancias de la existencia o ausencia de acciones a favor de la conciliación entre vida laboral y familiar, no son homogéneas y están determinadas por el contexto de los sectores productivos, su nivel y tipo de desarrollo, el grado de incorporación de avances tecnológicos y la dinámica general y sectorial del mercado laboral.

En efecto, y tal como señala Hein (2005), el argumento microeconómico a favor de introducir acciones de conciliación a nivel de las empresas, es más fuerte en aquellas industrias y sectores que contratan fuerza de trabajo de mayor calificación, donde el costo de perder y reemplazar un empleado es más alto, y donde por tanto pueden cuantificarse más fácilmente los beneficios económicos de este tipo de acciones. Asimismo, el costo de reemplazar trabajadores será mayor cuanto menor sea la oferta de trabajo de ese tipo, con lo cual este argumento se fortalece en mercados laborales con bajo nivel de desempleo y sub-ocupación, a nivel general y sectorial.

Cuanto mayor sea el grado de participación de sectores y empleos de baja calificación y productividad, menor será la predisposición de las empresas a invertir en acciones de conciliación, en la medida en que el costo marginal asociado a la rotación y entrenamiento del trabajo es relativamente bajo. El hecho de que las empresas no estén dispuestas a enfrentar el costo de la conciliación, no debilita sin embargo el argumento a favor de su utilidad para mejorar la productividad a nivel micro y sistémico. Es aquí donde aparece, entonces, con mayor fuerza el argumento a favor de las políticas públicas de conciliación.

3.1. La conciliación a nivel micro: ¿de qué hablamos?

Hay dos elementos vinculados con la conciliación entre vida laboral y familiar, que pueden tener implicancias al nivel de las unidades productivas. Por un lado, las políticas públicas de conciliación y la provisión extendida, adecuada y accesible de servicios de cuidado. Por el otro, las acciones que las propias empresas o unidades productivas puedan desarrollar para facilitarle a su personal la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Si la mayor parte de las personas acceden a servicios de cuidado, porque los mismos están provistos en forma pública o mercantil, pero con una regulación tal que garantiza su calidad y accesibilidad, más fácil será para las empresas contar adecuadamente con el personal que necesitan para desarrollar su actividad productiva.

Si el Estado establece amplias licencias parentales, protección a las madres y padres trabajadores, y beneficios adicionales por cargas de familia, todo esto redundará en una menor presión sobre las personas a la hora de tomar la decisión de tener hijos o hijas, y de organizarse para cuidarlos. Esto a su tiempo derivará en una mejor predisposición general hacia el empleo.

De la misma forma, las iniciativas que, ya sea como consecuencia de la regulación estatal, o por política institucional, las empresas adoptan en virtud de facilitar la conciliación del mundo laboral y personal de sus empleados y empleadas, redundan en una mejor actitud hacia el trabajo, y en consecuencia en un mejor desarrollo productivo.

La conciliación a nivel micro refiere justamente a las acciones que las propias empresas desarrollan en el nivel marco, pero también más allá de las legalmente exigidas, para que sus trabajadores puedan manejar de mejor manera la relación entre sus obligaciones laborales y las responsabilidades domésticas.

Las acciones que las empresas pueden llevar adelante en este terreno son variadas, pero como mínimo pueden incluirse las siguientes:

- Evitar políticas de organización del trabajo poco favorables a la conciliación, que incluyan por ejemplo jornadas de trabajo muy prolongadas o esquemas de organización del tiempo impredecibles.
- Flexibilidad en el horario laboral, que permita adecuar los tiempos de actividad laboral con el ritmo de vida de las personas incluyendo:
 - Compatibilización de los horarios laborales con los horarios escolares o actividades extra-curriculares de los hijos/as.
 - Flexibilidad en la hora de entrada o comienzo de la jornada diaria.
 - Semanas laborales comprimidas, con medio día libre, a cambio de alargar la jornada diaria el resto de la semana.
 - Reparto de horas semanales, mensuales o anuales, según un cómputo acordado con la empresa.
- Promover trabajos a tiempo parcial sin pérdida de beneficios asociados al puesto de trabajo.
- Implementar distintos mecanismos de flexibilidad en la organización del trabajo que pueden incluir:
 - Puestos de trabajo compartidos.
 - Des-localización del trabajo en el domicilio de los trabajadores y trabajadoras.
- Extender la licencia por maternidad (por sobre la prevista legalmente).
- Ofrecer licencias especiales (excedentes de las que pueda establecer la legislación laboral) para atender situaciones vinculadas con necesidades de los hijos/as o de personas mayores en el hogar. Esto puede operarse, por ejemplo, mediante la libre recuperación horaria.
- Establecer programas especiales para personas que vuelven al empleo luego de una licencia por maternidad. Esto puede incluir: extender el tiempo legal de la licencia, arreglos de tiempo de trabajo flexible, licencias personales de emergencia, programas de “mantenerse en contacto” (keep-in-touch) mientras dura la licencia.
- Facilitar el acceso a servicios de cuidado infantil y de atención a personas mayores o discapacitadas. Aquí puede considerarse:
 - Ofrecer servicios de cuidado infantil en los propios establecimientos.
 - Celebrar convenios con centros de cuidado infantil o de personas mayores o enfermas o discapacitadas.
 - Establecer coordinación con servicios comunitarios de la zona donde funcione la unidad productiva.
 - Ofrecer beneficios monetarios que permitan a los trabajadores adquirir estos servicios en el mercado.
 - Ofrecer información sobre oferta de guarderías, colegios y centros para personas mayores o discapacitadas.
- Ofrecer formación en gestión del tiempo.
- Desarrollar acciones que promuevan una cultura de empresa basada en la conciliación.

La presencia de mecanismos que faciliten la conciliación entre vida laboral y familiar puede ser un activo valorado especialmente por los trabajadores y que constituya una diferencia en las

opciones para permanecer en un puesto de empleo, realizar esfuerzos adicionales hacia el trabajo e incrementar el compromiso del trabajador con la empresa.

3.2. Las implicancias de la conciliación (o de su ausencia o debilidad) a nivel micro

Las políticas organizacionales poco favorables a la conciliación pueden producir impactos negativos en la **salud** física y mental de los trabajadores y trabajadoras. La tensión entre las obligaciones laborales y las necesidades familiares puede producir peor desempeño en la función parental, tensión psicológica, irritación frecuente, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (Sernam, 2003). Los trabajadores que sufren esta presión suelen sentirse menos satisfechos con su trabajo y por tanto **menos comprometidos** con la organización.

Una de las principales implicancias de la ausencia de esquemas favorables con la conciliación es que promueve la **rotación** de los trabajadores y trabajadoras. Personas no satisfechas con el entorno laboral serán más proclives a dejar el puesto de trabajo en busca de mejores alternativas. Las empresas tendrán por tanto mayor dificultad para retener a los “mejores” trabajadores, quienes simultáneamente tienen más oportunidades generales en el mercado laboral, dado su mayor nivel de calificación y su mejor rendimiento en el trabajo.

La alta rotación de la fuerza de trabajo en un puesto eleva el costo laboral de las empresas, por el esfuerzo económico que requiere la selección y capacitación de personal. Si bien hay un elemento de la calificación que viene dado externamente, asociado al nivel educativo de la fuerza de trabajo, existen aprendizajes propios del puesto que sólo pueden obtenerse en la práctica laboral y cuyo costo es absorbido por las empresas.

Este costo será mayor para empresas que además invierten de manera sustantiva en políticas de capacitación, ya sea brindando cursos en las propias unidades productivas, o promoviendo la capacitación de su personal en instancias externas (e incluso solventando su costo).

La alta rotación del plantel de trabajadores y trabajadoras también implica menor estabilidad en los planteles y, en consecuencia, mayores costos de reclutamiento, inducción, formación y promoción.

Las **ausencias y llegadas** tardes son también manifestaciones habituales de las dificultades que enfrentan las trabajadoras y trabajadores como consecuencia de imprevistos y dificultades específicas en sus responsabilidades de cuidado.

La ausencia de esquemas favorables a la conciliación también puede implicar **mayores dificultades para seducir a los trabajadores/as** a ofrecer su fuerza de trabajo en esa unidad productiva. De alguna manera, las empresas compiten entre sí por los “mejores” trabajadores y

trabajadoras, y la existencia de políticas institucionales amigables en este sentido puede ser un punto importante de diferencia¹⁶.

En sentido contrario, **el desarrollo de acciones favorables a la conciliación entre vida laboral y familiar puede mejorar la imagen institucional** empresaria. Esto se encuadra dentro de la tendencia a promover empresas socialmente responsables. Este sello institucional permite atraer a nueva clientela, a potenciales trabajadores y trabajadoras, y además mejorar las relaciones con otras empresas y con la administración pública.

En América Latina existe poca evidencia sobre los beneficios que la implementación de acciones favorables a la conciliación entre vida laboral y familiar puede producir, reduciendo los efectos nocivos mencionados y por lo tanto aumentando la calidad de vida de los trabajadores y su desempeño en el trabajo.

Sernam (2002), en un trabajo basado en entrevistas a empresarios y trabajadores, señala las **dificultades que existen para el abordaje de este tema**. Por un lado, se encuentra la propia percepción de los trabajadores y trabajadoras, que no identifican la cuestión de la conciliación vida laboral-vida familiar como un tema que pueda tener, a nivel de las unidades productivas donde trabajan, entidad por sí mismo. Por el contrario, hablan de acciones favorables a esta conciliación como potenciales “beneficios” que las empresas pueden brindarles, más asociado a la idea de mejorar el clima laboral y el compromiso con el trabajo, que a la idea de atender el derecho a una vida que pueda compatibilizar ambas esferas. Por el lado de la visión empresaria, el tema “familia” se reconoce de manera discursiva como una cuestión de importancia, pero se admite la ausencia en la agenda empresaria, de acciones en este sentido.

A pesar de esta consideración secundaria del tema, las dificultades de conciliación se revelan en las estrategias que implementan los trabajadores y especialmente las trabajadoras. Por ejemplo, se cita el caso de las mujeres que piden días de vacaciones para poder atender a sus hijos enfermos, mecanismo que provoca intranquilidad e inseguridad, especialmente en relación con la estabilidad en el puesto de trabajo.

Asimismo se menciona como práctica habitual por parte de las empresas, la conservación del puesto de las mujeres que toman licencia por maternidad, tal como lo establece la legislación, pero no el sostenimiento del cargo, con lo cual se interrumpe o dificulta la posibilidad de la carrera empresaria por parte de las mujeres madres.

Sin embargo, cuando efectivamente existe algún tipo de esquema de conciliación, el mismo se advierte como un beneficio muy valorado por las trabajadoras. El mencionado estudio revela la

¹⁶ Una encuesta realizada a nivel mundial entre graduados universitarios, reveló que para 45% de ellos, la posibilidad de conciliar vida laboral y familiar era un elemento clave a la hora de elegir empleador, superando en importancia al salario, que era clave para el 22%. (Earle, 2003, citado por Hein, 2005).

valoración positiva que se tiene respecto a la provisión de salas cunas y jardín infantil gratuito hasta los 6 años de edad. Este servicio le permite a las madres trabajadoras conciliar más fácilmente las responsabilidades domésticas y laborales, hasta que los niños y niñas entran en edad de escolarización formal, cuando las opciones y los servicios se amplían.

Este tipo de acciones emprendidas a nivel empresario son percibidas por los sectores directivos como “condescendencia” con los trabajadores. Esto demuestra, por un lado, el desconocimiento existente respecto del derecho que los trabajadores tienen a gozar de este tipo de beneficios. Por otro lado, se invisibilizan los beneficios económicos que estas acciones pueden tener para la propia unidad productiva.

Si bien a partir de la evidencia presentada por Sernam (2002) puede advertirse heterogeneidad entre las empresas, en relación con la implementación o no de acciones de conciliación, y con su tipo, así como también heterogeneidad entre la percepción que los empresarios tienen de las mismas, se advierten los siguientes elementos comunes: i) conciencia de la importancia del recurso humano para el buen funcionamiento de la empresa; ii) conciencia de la importancia de la familia per-se, sin ligarlo con la productividad de la empresa, sino más bien como un valor que apoya o sustenta la empresa¹⁷; iii) percepción del buen efecto de las medidas, pero no por haberlo extraído de resultados de mediciones realizadas en relación a impactos en la productividad, sino como deducción lógica de causa-efecto.

Es decir, existen presunciones generalizadas entre las empresas, respecto a que la implementación de acciones tendientes a facilitar la conciliación laboral-familiar, mejora el rendimiento de las personas en el trabajo. En muchos casos esta afirmación no tiene una contrastación empírica estimada cuantitativamente, pero sí un fuerte arraigo en los actores productivos.

La evidencia recogida de organizaciones productivas que sí han implementado algún tipo de acción de conciliación, permite corroborar algunas de las presunciones sobre su impacto positivo en la productividad a nivel micro. Sernam (2003) realizó encuestas en tres unidades productivas en **Chile**, y concluyó que estas medidas les permite a los trabajadores “sentirse respaldados por su empresa, trabajar más tranquilos, resolver necesidades relacionadas a la calidad de vida y lograr un mejor manejo del estrés”, lo que contribuye a generar condiciones para un trabajo más eficiente. Esto se traduce, a su tiempo en un incremento en la productividad. En este caso estudiado, “las personas afirmaron que perciben haber tenido aumentos de productividad promedios de entre 11% y 16% producto de la existencia de las medidas de conciliación trabajo-familia.”

¹⁷ Es decir, la familia aparece, en la propia percepción de los empresarios, como un valor a proteger. En este sentido, las acciones de conciliación se consideran importantes porque contribuyen a sostener este valor social, además de por sus beneficios estrictamente económicos.

El estudio señala que los beneficios ganados en este caso, superan a los costos de implementación de estas acciones, por lo cual se confirma que existe un beneficio económico neto de favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores.

Sernam (2002) realizó una encuesta en 43 establecimientos productivos, y extrajo conclusiones relevantes respecto del impacto por tipo de medida.

1. Jornada flexible de trabajo: 11 empresas de las entrevistadas la implementaron. Entre ellas se percibe un alto nivel de impacto en la calidad de vida, satisfacción laboral, clima organizacional y gestión productiva, al tiempo que un bajo impacto en ausentismo, rotación y licencia médica.

2. Combinación de jornadas de trabajo en la empresa y hogar: solo dos empresas la implementaron. Manifestaron que la medida tiene mayor impacto en gestión productiva, el clima organizacional, la calidad de vida y satisfacción laboral, que en el ausentismo, la rotación y licencias médicas.

3. Permiso y pausas laborales para la atención de necesidades familiares y personales: 25 empresas la implementaron y perciben que la medida tiene un fuerte impacto en la calidad de vida, satisfacción personal y gestión productiva, y clima organizacional.

4. Permisos para capacitación en horario laboral: la implementaron 23 empresas. El mayor impacto según los entrevistados es en la satisfacción laboral; también se percibe un alto impacto en gestión productiva y calidad de vida, vía el efecto en el clima organizacional; se advierte bajo o nulo impacto en ausentismo, rotación y licencias médicas.

5. Tenencia, pago o convenio con casa cuna (más allá de los dispuestos por ley): 14 empresas adoptaron esta medida, y perciben un alto impacto en la calidad de vida, clima organizacional, gestión productiva y satisfacción laboral. Nulo impacto en rotación, ausentismo y licencia médica.

6. Bonos por nacimiento, defunción, período escolar, otras ayudas familiares: 17 empresas entregan bonos de ayuda familiar. Perciben un alto impacto en satisfacción laboral y calidad de vida, y bajo o nulo impacto en licencia médica, rotación o ausentismo.

7. Becas de estudio para hijos estudiantes: 5 empresas lo implementaron; perciben alto impacto en calidad de vida; menor impacto en clima organizacional y gestión productiva, y bajo/nulo en rotación, licencia y ausentismo.

8. Préstamos para necesidades o emergencias familiares: 16 empresas lo implementan; alto impacto en satisfacción laboral; medio impacto en calidad de vida, clima organizacional, gestión productiva; bajo o nulo impacto en rotación, ausentismo y licencia médica.

9. Programas recreacionales o deportivos que benefician a la familia del trabajador: solo 6 empresas lo implementaron y perciben alto impacto en calidad de vida, clima y satisfacción

laboral; mediano impacto en gestión productiva; bajo o nulo en ausentismo, rotación y licencia médica.

Estos resultados demuestran que en la percepción de los empresarios chilenos, las medidas de conciliación producen efectos más positivos en lo que respecta al desarrollo productivo, o sea, en el rendimiento de las personas en sus puestos de trabajo, que en lo referente a ausentismo y rotación de trabajadores.

Otra evidencia empírica disponible contradice esta percepción y resalta, en cambio, el efecto positivo no sólo en la productividad sino también en la menor rotación. Así lo demuestra, por ejemplo, Bocaz Escobedo (2003) que realiza un estudio en una clínica chilena que aplicó un programa amplio de promoción de la equidad de género que incluyó medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral¹⁸. Como consecuencia de estas acciones se advierte una disminución en la tasa de rotación de trabajadores de 18%. También se advierten aumentos en la productividad. En términos de servicios prestados, se estima un incremento en la productividad, dependiendo del tipo de servicio, de entre 5% y 22%. En términos de la percepción de ese aumento por parte de los trabajadores que utilizaron al menos dos de las medidas de conciliación disponibles, el 91% reconoce dicho impacto positivo. Entre ellos, la mayor parte (64%) se percibe entre un 15% y 30% más productivo; el 23 % cree haber superado su productividad en un 30 %, y el 14 % cree haber superado su productividad entre un 1% y 14 %. Finalmente, la estimación del balance entre aumentos en la productividad y ahorro en la contratación de nuevo personal, por un lado, y el costo de la implementación de acciones favorables a la conciliación, resultó positivo en el caso estudiado¹⁹.

Idrovo Carlier (2006) presenta evidencia para el caso de **Colombia**, que corrobora los argumentos en relación con los costos de la ausencia de acciones de conciliación. En este caso se relevó información sobre 80 empresas de más de 250 empleados, para construir el Índice de Empresas Familiarmente Responsable²⁰. Los resultados dan cuenta de que a pesar de considerar que puede resultar positivo favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores, el 60% de estas empresas no tienen en su agenda ninguna acción en este sentido. Esto a pesar de reconocer el padecimiento de problemas que pueden estar asociados con la ausencia de estas acciones. En efecto, los resultados de las encuestas demuestran que las

¹⁸ Las acciones en el campo específico de la conciliación incluían: permisos dos veces al año para asistir a acto escolares de los hijos e hijas; posibilidad de jornada flexible durante 6 meses siguientes al post-natal; un día adicional por nacimiento para trabajadores que hubiesen sido padres; medio día mensual pago a padres durante los primeros 6 meses de vida de los hijos; talleres para padres y madres.

¹⁹ Bocaz Escobedo (2003) señala: invirtiendo aproximadamente \$125 mil por empleado anualmente, la clínica ahorró cerca de \$338 mil en sueldos, gracias al aumento de productividad, y \$49 mil debido a una menor rotación de trabajadores. Esto implica un balance económico neto positivo de \$261 mil por empleado anualmente.

²⁰ El IFREI, Family-Responsible Employer Index, es un instrumento diseñado por la IESE Business School de la Universidad de Navarra. Chinchilla et al (2007) presenta los resultados de la realización de esta encuesta en el caso de España.

empresas enfrentan problemas de “falta de compromiso por parte de los empleados (62%), dificultades para la contratación de empleados claves (60%), problemas relacionados con el estrés (50%) y ausentismo (48%).”

Hendriks et al (2006), utiliza el mismo tipo de instrumento para evaluar la situación, en términos de empresas familiarmente responsables en 8 países latinoamericanos²¹, y llega a conclusiones similares respecto del tipo de problemas que enfrentan las empresas y de la debilidad de mecanismos de conciliación, limitados fundamentalmente a la flexibilidad en días de permiso y vacaciones, y en el permiso para abandonar el puesto de trabajo por emergencias familiares.

Lobel (2000) sintetiza algunas buenas prácticas empresarias relativas a la conciliación entre vida laboral y vida familiar en los casos de Brasil y México. Señala como uno de los casos resonantes, el de una empresa multinacional de informática en Brasil, que encuestó a sus empleados y empleadas sobre sus preferencias respecto de la implementación de tiempos flexibles de trabajo. Como resultado, 48% de los respondientes demandaban flexibilidad diaria, 45% flexibilidad semanal, 42% la posibilidad de trabajar en el hogar y 34% permisos personales de ausencia. Al año siguiente, la empresa comenzó con la implementación de algunas de estas opciones de trabajo flexible. La justificación dada fue el deseo de la empresa de ser receptivo con las demandas de sus empleados, demostrar su liderazgo como empresa y mejorar su capacidad para atraer y retener a los mejores talentos de América Latina. Iguales razones y resultados se señalan sobre la experiencia de la misma empresa en México.

Estos ejemplos demuestran que existen situaciones donde la implementación de acciones favorables a la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras puede ser beneficiosa tanto para ellos mismos, como para las empresas en las cuales trabajan. Y que su ausencia explica la persistencia de problemas relativos al desempeño laboral de las personas y su capacidad efectiva de trabajo.

Hay que recordar, como se mencionó al inicio de esta sección, que la mayor productividad de las empresas con este tipo de mirada, y el hecho de que esta clase de acciones resulten en definitiva efectivas en términos de costos, dependerá del contexto general del mercado laboral y del nivel de calificaciones y salarios de que se trate.

En casos de mercados laborales con mayor nivel de desempleo, informalidad y subempleo, o con niveles salariales bajos, el impacto negativo sobre la productividad que significa la ausencia de acciones de conciliación, persiste. Pero es menos probable que sean las propias empresas las que estén dispuestas a costearlo, ya que su efectividad no se expresa a nivel micro, sino a nivel sistémico. En estos casos, que aplican para la mayoría de los sectores productivos y los

²¹ Los ocho casos estudiados son: Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Guatemala, México, Perú y Uruguay.

mercados laborales de América Latina, es que cobran mayor trascendencia las políticas públicas de conciliación.

3.3. La flexibilidad productiva como requisito para la conciliación: ¿oportunidad o precariedad?

La posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar, de una manera que permita efectivamente dedicarse y gozar de ambos espacios, requiere de una organización más flexible del tiempo, del trabajo y de la vida.

En el espacio del empleo, se requiere mayor flexibilidad en la organización de los procesos y los tiempos de trabajo. La experiencia europea es aleccionadora en ese sentido. El teletrabajo, el trabajo realizado desde el domicilio vía Internet, las jornadas parciales, los horarios flexibles y en general, la reducción de las jornadas laborales han sido posibles gracias a los incrementos de la productividad a nivel mundial y al uso de nuevas tecnologías. Estos cambios apuntan a conseguir una mejor calidad de vida para los trabajadores, y es innegable que han significado un aumento en la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral. Ello ha ocurrido en la mayor parte de los países europeos desde la implementación de mayor flexibilidad laboral a mediados de los noventa.

Sin embargo, en contextos institucionalmente débiles y socialmente vulnerables, como el latinoamericano, esta flexibilidad puede derivar efectivamente en una mayor oportunidad para la inserción laboral de las mujeres, pero simultáneamente en una profundización de su precariedad.

Como lo señalan Todaro y Yañez (2004: 17), “la flexibilidad se integra a la institucionalidad laboral por la vía de prácticas sociales que operan en los márgenes grises de la normativa legal vigente. Son prácticas dominadas por relaciones desiguales de poder...” Expresan la tensión entre libertad y protección, o libertad y regulación.

La evidencia demuestra, en América Latina, que quienes hacen uso de la libertad que otorga la flexibilidad, son sistemáticamente las empresas. Mientras que, la flexibilidad necesaria para la vida cotidiana de las personas, no siempre significa mayor libertad para los trabajadores y, muy especialmente, para las trabajadoras. La pregunta persiste sobre si los aspectos de la flexibilidad que las trabajadoras necesitan son realmente opciones libres, o están determinadas por restricciones culturales, económicas y de políticas públicas que no dejan lugar a la propia elección. Este puede ser claramente el caso de la flexibilidad diseñada para que las mujeres sigan siendo las principales responsables de las tareas de cuidado en el ámbito de los hogares.

La flexibilidad, hasta el momento, se ha traducido más bien en diversas formas de empleos atípicos temporales o de interinidad, trabajo a domicilio, de corta duración de régimen autónomo.

Este tipo de empleos han incrementado efectivamente las posibilidades de las mujeres en el trabajo remunerado, ya que ofrecen una alternativa al modelo tradicional (Sernam, 2002). Pero también representan menor seguridad en el empleo, menores ingresos, menor protección social, pérdida de beneficios como la protección de la maternidad, indemnizaciones, cobertura previsional, cobertura legal, etc.

Surge entonces el interrogante acerca de si efectivamente una mayor participación laboral bajo estas nuevas formas de organización de la producción tensiona el modo de organización familiar, o justamente permite su perpetuación. Porque las características del sistema de relaciones de género propio de las sociedades actuales no sólo lleva a que varones y mujeres entren en condiciones de desigualdad al proceso de reorganización del trabajo hoy en curso. Además, se ven afectados de diferente manera por dicho proceso, dado que la flexibilidad, siendo su característica determinante, se apoya en una estructura de relaciones sociales desiguales entre los géneros. De manera bastante clara, la inequidad de género pasa a formar parte de la estrategia flexibilizadora del mercado laboral que se apoya en la necesidad de las mujeres de compatibilizar trabajo remunerado y trabajo reproductivo y en la segregación sexual del mercado laboral, con ocupaciones masculinas y femeninas a las que se atribuye distinto valor. Como demuestra la evidencia, si la flexibilidad puede ser la base para una masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, ella no impide que persistan en él los patrones de discriminación y segregación de género que han sido tradicionales (Todaro y Yañez, 2004).

La situación aparece como contradictoria, en el sentido que genera simultáneamente oportunidades y riesgos. Las mujeres, que ganan en su incorporación al mercado laboral, deben sin embargo asumir los costos de la lenta transformación en la redistribución de las responsabilidades de cuidado hacia el interior de las familias, suplir la ausencia o escasa disponibilidad de servicios vinculados al cuidado y soportar una mayor vulnerabilidad de dicha inclusión laboral, del mismo modo que la falta de calidad de los puestos de empleo en los que se incorporan. Las empresas obtienen como beneficio potencial una disminución en sus costos laborales, aunque fallan en reconocer el riesgo para el propio rendimiento en el trabajo de estas condiciones. Finalmente, el Estado no asume como propia la responsabilidad de otorgar a las familias las condiciones necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo en los niveles requeridos por el propio sistema.

De lo que se trata, entonces, es que la flexibilidad vaya acompañada por una transformación cultural y de política pública, que permita simultáneamente la redistribución del tiempo de trabajo productivo y también reproductivo.

En síntesis, lo que sucede en América Latina es una conciliación “de hecho” a través de diferentes mecanismos de flexibilidad de los ritmos y organización del trabajo. Por las razones

expresadas anteriormente, las empresas, que se benefician con los impactos positivos de la conciliación sobre la productividad del trabajo, no están sin embargo dispuestas a solventar el costo de su implementación. Ante la ausencia de políticas públicas en la materia, y ante la persistencia de una distribución tradicional de las responsabilidades domésticas en términos de género, la principal variable de ajuste es el tiempo de las mujeres y la intensidad en su uso. Sobre esto se amplía en la próxima sección.

4. El tiempo de las mujeres como mecanismo de conciliación

El objetivo de esta sección es discutir las implicancias de la ausencia o debilidad de las políticas de conciliación sobre el uso del tiempo de las mujeres.

Este desarrollo se vincula con la presentación de la sección anterior. Allí mostramos, a partir de estudios micro-económicos aplicados a las empresas y las personas trabajadoras, que en América Latina las acciones de conciliación no forman parte de las políticas empresariales. Si bien se reconoce la vinculación entre conciliación laboral-mayor productividad, ello es visualizado como una acción marginal dentro de las estrategias para aumentar la productividad laboral, formando parte más de la esfera discursiva que de la esfera de la acción. Inclusive, en empresas que aplican políticas de conciliación, éstas son entendidas más como un beneficio de la empresa hacia los trabajadores a los fines de lograr un ambiente de trabajo más amigable que apunte a una mayor eficiencia global que como un derecho de los trabajadores. En otros términos, las empresas no están dispuestas a asumir los costos primarios que suponen las acciones de conciliación, individualizadas y aplicadas como tales.

Dado que el cuidado tampoco aparece como una prioridad en la agenda de políticas públicas, lo que se pretende discutir en esta sección es que **el costo de la ausencia de políticas de conciliación, a nivel micro y macro, recae en mayor medida sobre el bienestar de las mujeres, que sobre las ganancias de las unidades productivas.**

Con este objetivo, presentamos en la primera parte, una mirada conceptual para pensar la ubicación del trabajo de cuidado no remunerado en el funcionamiento del sistema económico. En la segunda parte buscamos cuantificar, por medio de indicadores extraídos de las encuestas de uso del tiempo, la afirmación antedicha de que el costo del trabajo de cuidado es asumido mayormente por las mujeres. Dadas las fuentes de información disponibles, el indicador principal para dar cuenta de ello es la extensión de la jornada laboral total para mujeres y varones.

4.1. El trabajo de cuidado en el sistema social²²

Para entender el lugar que ocupa el trabajo de cuidado en la organización del sistema económico y social, es útil recordar algunos de los señalamientos de la economía feminista²³. Esta corriente de pensamiento ha hecho énfasis en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía y de la diferente posición de varones y mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas.

Una de las cuestiones centrales planteada por esta visión es que no se puede comprender el funcionamiento del sistema económico si no se tiene en cuenta al conjunto de actividades necesarias para la reproducción social. Aquí consideramos el concepto de reproducción social acotado a la idea de reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, a la manutención diaria de los trabajadores y trabajadoras, junto con su educación y capacitación. Esta es una versión parcial del concepto, que en términos más amplios se utiliza para referirse a la reproducción de las condiciones ideológicas y materiales que sostienen a un sistema social. De la misma forma, es un concepto más amplio que el de reproducción humana, que se aplica específicamente a la crianza de los niños y a la lactancia.

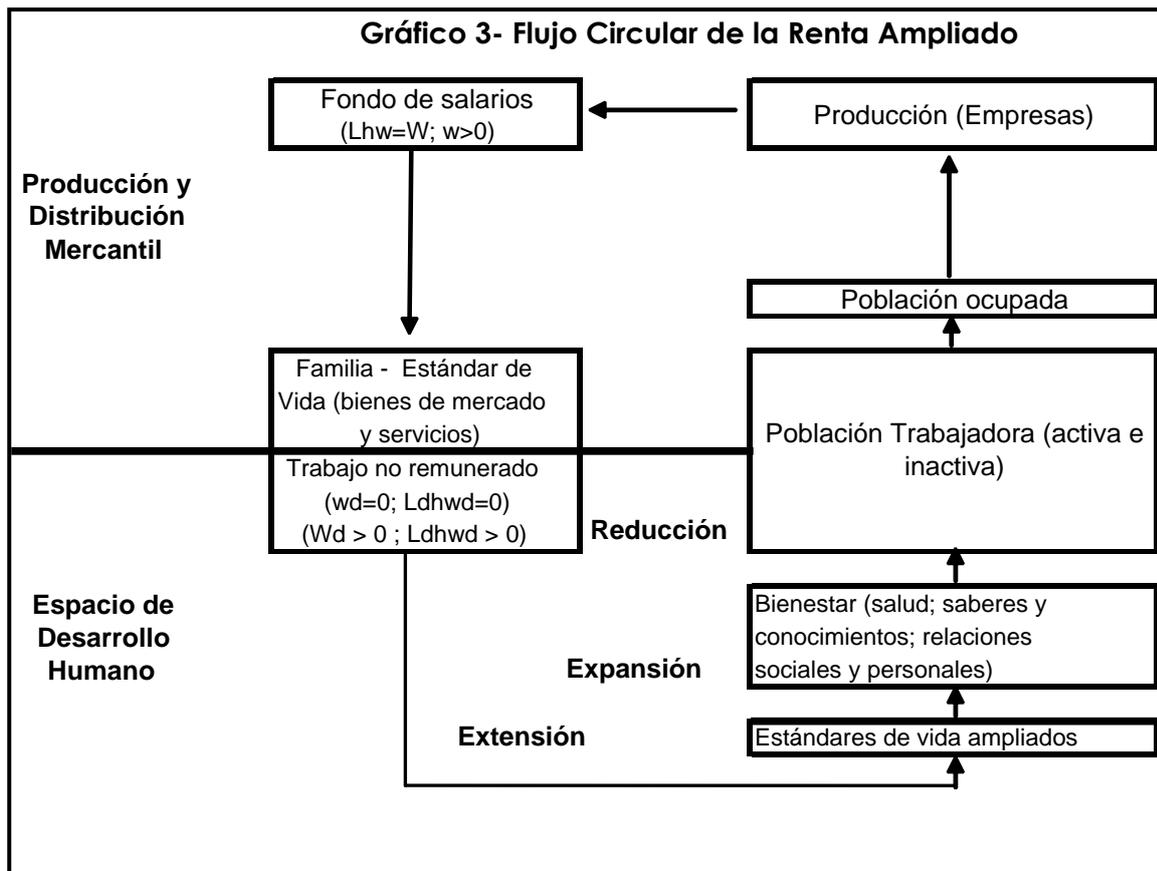
Por lo tanto, cuando se considera a la reproducción social, se pone en evidencia que la dotación de fuerza de trabajo que se ocupa en los empleos, sólo es posible porque existe una dotación de fuerza de trabajo que asume gratuita e invisiblemente la responsabilidad del cuidado cotidiano de la fuerza de trabajo presente, pasada y futura.

Si se considera el trabajo de reproducción dentro de los procesos básicos del funcionamiento económico, entonces puede ubicarse al trabajo de cuidado dentro de los agregados nacionales, utilizando un enfoque macro clásico. Esto es lo que hace Picchio (1999), quien considera que la producción de mercancías no sólo incorpora trabajo de producción remunerado, sino también trabajo de cuidado no remunerado.

La funcionalidad del trabajo de cuidado en el sistema económico puede representarse en el **Gráfico 3**, que incorpora al flujo circular de la renta, característico de la explicación tradicional del funcionamiento de la economía, la dimensión del cuidado y de la ampliación del bienestar en el nivel de los hogares.

²² Seguimos aquí a Rodríguez Enríquez (2008)

²³ Para un trabajo fundante de la perspectiva de la economía feminista ver Ferber y Nelson (1993) y su actualización Feber y Nelson (2003). También consultar www.iaffe.org.



Fuente: Picchio (2001)

El trabajo de reproducción o cuidado aparece en lo que en el esquema de Picchio (2001) se define como espacio del desarrollo humano. Y opera allí en dos niveles. Por un lado, transformando a cero costo los bienes y servicios adquiridos en el mercado, en bienestar efectivo de los miembros de los hogares. Por el otro, en la dosificación de la fuerza de trabajo que efectivamente se incorpora en el mercado, mediante el proceso de negociación al interior del hogar, respecto a qué miembros adultos realizan qué tipo de trabajo.

Respecto a la primera dimensión, el trabajo de cuidado no remunerado es el que transforma los bienes y servicios adquiridos en el mercado por medio del salario, en bienes transformados que, por su carácter, determinan los estándares de vida ampliados. Son estándares de vida ampliados, porque incorporan componentes adicionales de bienestar (salud; saberes y conocimientos; relaciones sociales y personales). De esta manera, el trabajo de cuidado no remunerado está ampliando el valor del producto económico (valor estricto de los bienes y servicios), y ampliándolo en la noción de producto social.

Esta operación afecta además la calidad de la fuerza de trabajo disponible. En efecto, en este proceso de transformación de bienes y servicios en bienestar efectivo, se dota a los miembros de

los hogares (fuerza de trabajo potencial) con los valores que se transmiten en la educación al interior de los hogares, y con los cuidados que se realizan en el ámbito doméstico.

Respecto de la segunda dimensión, el hogar se transforma en el locus de determinación de la oferta laboral. Las familias ahora deben explícitamente negociar en su interior y decidir la división de trabajo entre sus miembros²⁴. La asignación de trabajo remunerado y no remunerado entre los miembros del hogar es el proceso por el cual sólo una porción de la fuerza de trabajo disponible se ofrece en el mercado. Así, los hogares efectivizan la reducción de oferta laboral necesaria al sistema, mediante la relación entre sus propias demandas de trabajo no remunerado y las condiciones imperantes en el mercado laboral. El trabajo de cuidado no remunerado también influye sobre la cantidad de horas de trabajo asalariado disponible, ya que lo libera de las responsabilidades de cuidado.

Ocurre, sin embargo, que el trabajo no remunerado tampoco es infinitamente elástico. Su capacidad para arbitrar entre el mercado de empleo y las condiciones de vida se reduce, además, cuando aparecen nuevas oportunidades para algunos segmentos de la fuerza de trabajo (incluidas las mujeres). El arbitraje que se realiza al interior de los hogares, en la distribución de fuerza de trabajo disponible entre el trabajo remunerado (empleo) y el trabajo no remunerado (cuidado), se encuentra determinado por una serie de relaciones culturales, sociales y también económicas, que afectan las oportunidades de vida de las personas, y sesgan la participación de los varones y las mujeres en uno y otro espacio.

El problema de las tensiones crecientes entre las condiciones del proceso de reproducción social y las condiciones de producción de mercancías, no puede resolverse potenciando simbólicamente las capacidades de las mujeres, sin entrar a debatir las contradicciones internas del sistema en relación con la formación de capital social, las normas de convivencia y la adecuación de la remuneración del trabajo.

Los elementos hasta aquí presentados permiten reconocer, por un lado, la contribución del trabajo no remunerado al producto social y, por otro lado, develar la existencia de una relación conflictiva al interior de los hogares al momento de distribuir las responsabilidades de dicho trabajo. Este conflicto se potencia en la medida en que se amplían las oportunidades de trabajo remunerado para las mujeres, y se amortigua ante la presencia de políticas de conciliación. De lo contrario, el valor agregado por el trabajo no remunerado al producto social se transforma en un costo que es asumido por las mujeres y que se expresa en la sobre-explotación de su tiempo de trabajo y de vida.

²⁴ La idea de familias u hogares como unidades no armónicas, donde existe necesidad de negociación, refiere al concepto de conflictos cooperativos de Sen (1990).

4.2. Implicancias de la conciliación (o su ausencia) en el tiempo de las mujeres

Las encuestas de uso del tiempo (EUT) son una fuente de datos que permiten observar el modo en que mujeres y varones aplican el tiempo diario a distintas actividades. Lamentablemente este instrumento de relevamiento de información estadística aún no se encuentra formalizado en todos los países, careciendo de una metodología común. Ello motiva resultados no totalmente comparables entre países. No obstante, al interior de un mismo país, la información relativa entre varones y mujeres, o entre mujeres y varones en distintas situaciones, es perfectamente válida. En otros términos, la comparación mujer/varón al interior de un país, como la comparación de la relación mujer/varón entre países, es perfectamente válida para analizar, a partir de la información de las encuestas de uso del tiempo, como se combina y se busca conciliar el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al no remunerado del hogar.

A partir de la información suministrada por estas encuestas, y con las restricciones mencionadas precedentemente, el objetivo de esta sección es presentar las evidencias cuantitativas para un conjunto de 7 países de América Latina²⁵. Dichas evidencias pretenden ilustrar el hecho de que el costo, medido en tiempo de trabajo, del cuidado al interior de los hogares es asumido mayormente por las mujeres, situación que incrementa su jornada laboral total en caso de insertarse en el mercado laboral.

4.2.1. El tiempo de trabajo no remunerado de varones y mujeres

La primera observación que se deriva de esta información es que **los varones dedican menos tiempo a las actividades de trabajo no remunerado del hogar que el que dedican las mujeres.**

Además, el mayor tiempo dedicado por las mujeres **se incrementa notablemente en los tramos del ciclo vital asociado a la tenencia de niños y niñas**, que es sobre todo entre los 25 y los 60 años, situación que no ocurre con el tiempo que aplican los hombres a este tipo de trabajo, el cual permanece prácticamente constante para los distintos tramos de edad que componen su ciclo de vida. Ello puede observarse en la **Tabla 9** para los casos de Bolivia, Guatemala, Nicaragua, Ecuador y México.

²⁵ Ellos son: Bolivia, Nicaragua, Guatemala, Ecuador, México, Argentina, Uruguay. Esta evidencias surgen del trabajo comparativo realizado por Milosavljevic y Tacla (2007), de Rodríguez Enríquez (2007) y de Salvador (2007).

Tabla 9							
Promedio de horas diarias o semanales destinados por varones y mujeres a los quehaceres del hogar por tramo de edad							
PAIS	SEXO	TIEMPO EN HORAS DIARIAS					
Tramo de edad en años		menos 15	15/24	25/59	60/74	75 +	Tot
Bolivia (2001)	Hombres	2.6	3.2	3.5	3.5	3.5	3.2
	Mujeres	3.1	4.8	6.2	6.1	4.4	5.1
Guatemala (2000)	Hombres	1.7	1.7	1.9	1.7	2.1	1.8
	Mujeres	3.1	6.2	7.4	5.1	3.4	5.9
Nicaragua (1998)	Hombres	2.8	2.9	3.0	3.9	3.3	3.0
	Mujeres	3.1	5.6	6.1	5.6	5.1	5.3
PAIS	SEXO	TIEMPO EN HORAS SEMANALES					
Tramo de edad en años		menos 15	15/24	25/59	60/74	75+	Tot
Ecuador (2004)	Hombres	7.2	10.7	13.2	12.4	11.9	11.2
	Mujeres	11.0	26.8	37.7	29.0	19.2	26.5
México (2002)	Hombres	8.2	10.1	13.6	12.2	10.0	12.0
	Mujeres	19.6	40.8	62.1	48.9	33.7	51.2

Fuente: Elaboración propia en base a Milosavljevic y Tacla (2007).

En **Argentina** se observa que las personas de 15 a 74 años que viven en la Ciudad de Buenos Aires dedican en promedio casi 7 horas (6h57') diarias al trabajo productivo (que incluye trabajo para el mercado, trabajo doméstico y trabajo de cuidado de personas dependientes). Las mujeres trabajan en promedio un cuarto de hora más que los varones. La diferencia sustantiva entre mujeres y varones aparece cuando se observa la composición de este tiempo de trabajo. Ellas dedican 3 horas al trabajo doméstico para el propio hogar, una hora al cuidado de niños y adultos del hogar (0:58) y dos horas tres cuartos (2:45) al trabajo para el mercado. Los varones, en cambio, dedican en promedio 5 horas y cuarto (5:14) al trabajo para el mercado, poco más de una hora al trabajo doméstico para el propio hogar y menos de media hora (0:22) al cuidado de niños o adultos del propio hogar. (DGEC, 2007a y 2007b)

En el caso de **Uruguay**, la figura clave considerada en esta EUT es la de *miembro responsable del hogar*, que es la persona que asume la responsabilidad principal de la producción de los servicios y vida doméstica, ya sea mujer o varón y ya sea que los ejecute personalmente o no.

Siguiendo la síntesis presentada por Salvador (2007), se observa que en el caso de la población de Montevideo, 84% de los responsables del hogar son mujeres y 16% varones. Las mujeres se

concentran en las franjas etáreas intermedias (principalmente en la de 30 a 49 años), mientras los varones responsables del hogar se ubican en los tramos inferior y superior (menos de 30 años y más de 65) (Tabla 10)

Tabla 10						
Uruguay 2003 – Responsables de las tareas del hogar por sexo y edad						
(En porcentajes)						
Franjas etarias	Distribución por sexo			Distribución por edad		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
16 a 29 años	17,3	12,7	13,5	20,9	78,7	100
30 a 49 años	31,1	41,6	39,9	12,7	87,2	100
50 a 64 años	26	25,7	25,8	16,5	83,3	100
65 años y más	25,5	19,9	20,8	20	80	100
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Salvador (2007), elaborado en base a Aguirre y Batthyány (2005).

4.2.2. El tiempo de trabajo de cuidado de varones y mujeres

La **segunda** observación que surge de la información, es que el tiempo destinado por las mujeres al trabajo no remunerado del hogar **aumenta cuando existen niños en edad preescolar en el hogar**, mientras que el de los varones tiende a permanecer invariante. En otros términos, son las mujeres las que se ocupan mayormente de las actividades de cuidado dentro del hogar. Esto puede observarse en el cuadro que sigue para los casos de Bolivia, Guatemala, Nicaragua, México y Ecuador, donde se presenta la cantidad de horas promedio que dedican a las tareas del hogar las mujeres y los varones, en función de la presencia o ausencia de niños en el hogar (Tabla 11).

Tabla 11			
Promedio de horas diarias o semanales destinados por varones y mujeres a las tareas del hogar, con y sin presencia de niños.			
PAIS	SEXO	TIEMPO EN HORAS DIARIAS	
		Sin niños	Con niños
Bolivia (2001)	Hombres	3.17	3.16
	Mujeres	4.80	5.42
Guatemala (2000)	Hombres	1.40	2.08
	Mujeres	4.0	7.17
Nicaragua (1998)	Hombres	3.09	2.86
	Mujeres	4.74	5.71
PAIS	SEXO	TIEMPO EN HORAS SEMANALES	
		Sin niños	Con niños
Ecuador (2004)	Hombres	12.21	15.29
	Mujeres	28.09	37.65
Mexico (2002)	Hombres	10.43	14.43
	Mujeres	41.59	66.12
Fuente: Elaboración propia en base a Milosavljevic y Tacla (2007).			

En el caso de **Uruguay** se observa que en la distribución de la figura típica de *responsable de las tareas del hogar*, la mujer se encuentra sobre-representada con respecto al hombre en los casos de parejas con al menos un hijo menor de 18 años. Esto es indicador de que ante la presencias de niños menores, son las mujeres las que asumen mayormente las responsabilidades del cuidado en el hogar (**Tabla 12**).

Tabla 12			
Uruguay 2003 – Responsables de las tareas del hogar			
según tipo de hogares por sexo			
(En porcentajes sobre el total de responsables varones y mujeres)			
Tipo de hogar	Hombre	Mujer	Total
Unipersonal (mayor de 65 años)	22	4	7
Unipersonal (menor de 65 años)	14	6	7
Pareja sin hijos (ambos mayores de 65 años)	4	5	5
Pareja sin hijos (al menos uno mayor de 65 años)	3	3	3
Pareja sin hijos (ambos menores de 65 años)	6	6	6
Pareja con hijos (al menos un hijo menor de 18 años)	19	32	30
Pareja con hijos (ninguno menor de 18 años)	6	10	9
Monoparental (al menos un menor de 18 años)	5	6	5
Monoparental (ninguno menor de 18 años)	4	6	5
Trigeneracional	7	15	14
Otros arreglos familiares	11	7	9
Total	100	100	100

Fuente: Salvador (2007), elaborado en base a Aguirre y Batthyány (2005).

Cuando la información permite desagregar el uso del tiempo de trabajo de cuidado en tipos de tareas, se observa cierta **“especialización” de género** en las mismas. En efecto, las mujeres destinan mayor cantidad de tiempo al cuidado de las personas dependientes (incluyendo niños, niñas y personas mayores y enfermas), y al trabajo doméstico de mantenimiento del hogar. Por el contrario, los varones dedican tiempo al cuidado de los niños y niñas (pero no así al cuidado de las personas mayores y enfermas), y escasamente destinan tiempo al trabajo doméstico de mantenimiento del hogar. Cuando lo hacen, las tareas se concentran en reparaciones, compras, cría de animales y cultivo y la realización de gestiones fuera del hogar.

Esta especialización de género en las tareas de cuidado queda en evidencia cuando se observan las tasas de participación diferenciales de varones y mujeres²⁶. En el caso de **Argentina**, Ariño (2004) señala que en las familias nucleares con niños menores de 14 años, el 90% de las mujeres cónyuges se hacen cargo de su cuidado y socialización, frente a poco más del 50% de los varones. Cuando se trata de niños de hasta 4 años, casi la totalidad de las mujeres se ocupan de cuidarlos, frente a tres cuartas partes de los cónyuges varones. Por otro lado, en el 18% de las familias nucleares hay ancianos o enfermos que requieren cuidado y atención. En este tipo de tarea se acentúa el rasgo genérico que caracteriza casi la totalidad de las tareas domésticas: sólo un 24% de los cónyuges varones participa, frente al 86% de las mujeres.

La información más reciente de la EUT de la Ciudad de Buenos Aires relevada en el 2005, confirma esta situación. En efecto, evidencia la mayor tasa de participación de las mujeres en el trabajo doméstico (92,6%) y en el trabajo de cuidado (30,9%) respecto de los varones (65,8% y 19,6% respectivamente).

²⁶ La tasa de participación refiere a la proporción de varones y de mujeres que responden afirmativamente a la indagación sobre si realizan o no este tipo de tareas.

Las mujeres no solamente asumen en mayor proporción que los varones las responsabilidades domésticas y de cuidado, sino que además lo hacen dedicándole mucho más tiempo. Si se considera el tiempo con simultaneidad²⁷, las mujeres dedican 3 horas 51 minutos (contra 1 hora y 40 minutos de los varones) al trabajo doméstico, y 4 horas 7 minutos (contra 2 horas y media de los varones) al trabajo de cuidado.

En el caso de Uruguay, cuando se observan las tasas de participación de varones y mujeres en las tareas de cuidado de niños y adultos, se ve que 44% de los responsables del hogar varones realizan este tipo de tareas, mientras en el caso de las mujeres esta participación se incrementa al 69% (Tabla 13).

Tabla 13 Uruguay 2003 – Tareas realizadas por los responsables de las tareas del hogar por tipo de tarea y sexo (En porcentajes)		
Trabajos no remunerados	Varón	Mujer
Tareas domésticas y gestiones	65,9	67,8
Cuidados de niños y adultos dependientes	43,5	68,9
Fuente: Salvador (2007), elaborado en base a Aguirre y Batthyány (2005).		

A su vez, **en los hogares biparentales donde residen adultos mayores dependientes** la carga de cuidado que debe realizar la responsable del hogar es mayor que en el cuidado de niños, tanto en lo referido al aseo, darles de comer, cuidados paramédicos, llevarlos a pasear y hacerles compañía. En estos hogares, las mujeres no son sólo las principales responsables de las tareas y quienes realizan la mayor proporción de las mismas, sino que cargan con esa mayor tarea independientemente de la extensión de su jornada laboral extra-hogar.

4.2.3. El tiempo de trabajo total de varones y mujeres

La **tercera** observación que puede evidenciarse, a partir de la información de la EUT disponible, es que la inequidad en el uso del tiempo aplicado al trabajo no remunerado del hogar entre mujeres y varones **no se altera por el hecho de que las mujeres realicen trabajo remunerado fuera del hogar**, y tampoco por la extensión de la jornada laboral. En la **Tabla 14** que sigue se

²⁷ La EUT se relevó a través de un diario de actividades, que permite por tanto captar el tiempo dedicado simultáneamente a más de una actividad. Esto es particularmente relevante cuando el foco de interés es el trabajo de cuidado no remunerado, ya que es muy habitual encontrar situaciones donde las personas (mayormente las mujeres) realizan al mismo tiempo tareas de atención del hogar y de cuidado de los hijos e hijas, o inclusive, trabajo para el mercado y trabajo de cuidado.

presenta la información para los casos de Bolivia, Guatemala y Nicaragua, pudiendo observarse el diferencial en horas dedicadas a las tareas del hogar por varones y mujeres, según la distinta extensión de la jornada laboral para el mercado.

Tabla 14					
Promedio de horas diarias dedicadas por varones y mujeres a las actividades relacionadas con los quehaceres del hogar según duración de la jornada laboral					
PAIS	SEXO	PROMEDIO DE HORAS DIARIAS			
Duración de la jornada laboral (para el mercado)		Menos de 20	20	Mas de 20 y menos de 40	40 y más
Bolivia (2001)	Hombres	3.0	3.6	3.3	3.4
	Mujeres	5.1	4.8	5.3	5.0
Guatemala (2000)	Hombres	1.8	1.5	1.8	1.7
	Mujeres	6.6	6.6	5.6	4.4
Nicaragua (1998)	Hombres	3.1	3.3	2.9	2.7
	Mujeres	5.4	5.9	4.4	3.9

Fuente: Elaboración propia en base a Milosavljevic y Tacla (2007).

En el caso de Argentina, la EUT-2005 confirma el hecho que en la Ciudad de Buenos Aires las mujeres dedican más de su propio tiempo a la atención del hogar en el que viven y de las personas con las que conviven que los varones, y esto sucede aún cuando muchas de ellas se encuentran incorporadas al mercado laboral. En efecto, DGEC (2007b) da cuenta que mientras los varones ocupados se dedican fundamentalmente al trabajo para el mercado, las mujeres ocupadas no dejan de realizar en una proporción importante el trabajo doméstico y de cuidado, conciliando ambas esferas de su vida, y ajustando fundamentalmente por su tiempo de descanso y ocio. En efecto, al observar el uso del tiempo en las jornadas diarias, se ve que las mujeres adecuan sus ritmos de trabajo para el mercado, a las necesidades y horarios de otros miembros del hogar, en particular, en los momentos de las comidas, y en función del horario escolar.

Finalmente, DGEC (2007b) da cuenta que no existen diferencias significativas entre el patrón de las tareas de cuidado de las mujeres ocupadas y no ocupadas, y de los varones ocupados y no ocupados. Esto refuerza la idea que la distribución de estas tareas al interior de los hogares está todavía fuertemente influenciada por patrones de género, que operan más allá de la inserción laboral de las personas.

En la misma línea, Ariño (2004) afirma que en las familias nucleares “modernas”, donde ambos cónyuges están ocupados, la carga del trabajo doméstico sigue recayendo en mayor proporción en las mujeres y, en los casos de jornadas más amplias del trabajo extradoméstico de las mujeres, el trabajo en el hogar tiende a distribuirse en alguna proporción entre hijas/os o el cónyuge.

En **Uruguay** también se verifica el ajuste que las mujeres que se encuentran insertas en el mercado laboral, hacen de su tiempo cuando además son las responsables del hogar (que es el 89% de los casos en los hogares biparentales). Según señala Salvador (2007), cuando las responsables de las tareas del hogar trabajan remuneradamente entre 30 y 40 horas o 41 y más, la cantidad de horas que destinan a tareas no remuneradas es de 46 o 38,6 respectivamente. Mientras que los cónyuges en igual situación (en general varones) destinan sólo 20 o 15 horas al trabajo no remunerado.

Como consecuencia de todo lo anterior, para el conjunto de los hogares, la carga total de trabajo (remunerado y no remunerado) de los varones es inferior al de las mujeres. En promedio ellos trabajan en total 41,4 horas semanales, de las cuales el 68,5% lo destinan a trabajo remunerado. Las mujeres, por su parte trabajan en total 47,6 horas y el 67% es trabajo no remunerado (Tabla 15).

Tabla 15						
Uruguay 2003 – Distribución de la carga total de trabajo						
(remunerado y no remunerado) en promedio de horas semanales						
Trabajo	Varones		Mujeres		Total	
	Horas	Porcentaje	Horas	Porcentaje	Horas	Porcentaje
Remunerado	28,4	68,5	15,6	33	21,4	0,5
No remunerado	13	31,5	32	67	23	2,5
Carga total	41,4	100	47,6	100	44,4	1,1

Fuente: Salvador (2007), elaborado en base a Aguirre y Batthyány (2005).

Lo mismo se verifica para el resto de los países con evidencia disponible, como se observa en la **Tabla 16**. En los casos de Bolivia, Guatemala y Nicaragua, cuando la mujer está inserta en el mercado laboral, su jornada laboral total se extiende más que la del hombre, y con mayor incidencia relativa del trabajo no remunerado.

Tabla 16				
Jornada laboral remunerada y doméstica no remunerada				
PAIS	SEXO	HORAS DIARIAS EN:		
		Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Total
Bolivia (2001)	Hombres	7.5 (69.4 %)	3.3 (30.6 %)	10.8
	Mujeres	6.7 (56.8 %)	5.1 (43.2 %)	11.8
Guatemala (2000)	Hombres	8.2 (75.9 %)	2.6 (24.1 %)	10.8
	Mujeres	6.9 (53.9 %)	6.0 (46.9 %)	12.8
Nicaragua (1998)	Hombres	7.8 (73.6 %)	2.8 (26.4 %)	10.8
	Mujeres	7.6 (63.9 %)	4.3 (36.1 %)	11.9
Fuente: Elaboración propia en base a Milosavljevic y Tacla (2007).				

En síntesis, la evidencia disponible permite confirmar la presunción de que, ante la ausencia de políticas públicas de conciliación, el costo de la misma es soportado principalmente por las mujeres, a través de la intensidad en el uso de su tiempo.

Esto sucede por la persistencia en un patrón genérico de distribución de las responsabilidades de cuidado al interior de los hogares. En efecto, en todos los casos, las mujeres presentan tasas de participación y cantidad de tiempo destinado a las tareas de cuidado muy superiores a la de los varones. Adicionalmente, se observa que la presencia de niños, niñas y personas mayores o enfermas, incrementa el tiempo de trabajo en estas actividades por parte de las mujeres, pero no afecta el tiempo de trabajo de los varones.

Asimismo, se observa que cuando las mujeres se insertan en el mercado laboral, lo que sucede es una extensión de su jornada total de trabajo. Es decir, la evidencia demuestra la persistencia de la doble jornada femenina, que en el caso de América Latina opera por dos elementos simultáneamente: el inequitativo reparto de las responsabilidades de cuidado entre varones y mujeres, y la debilidad o directa ausencia de políticas de conciliación.

La intensidad en el uso del tiempo de las mujeres, como mecanismo de conciliación, deriva no sólo en un impacto negativo sobre su calidad de vida, sino también sobre la calidad de vida de las personas cuyo cuidado depende de ellas. En breve, y tal como ampliaremos en la próxima sección, la ausencia de políticas de conciliación redundará en la profundización de problemas sociales, y en la consecuente presión sobre las políticas públicas que deben atenderlos.

5. Las implicancias sociales de las políticas de conciliación (o de su ausencia)

Las dimensiones sociales que pueden asociarse a la cuestión de la conciliación entre vida laboral y familiar son múltiples.

En primer lugar, se identifica el impacto positivo que la inserción laboral de las mujeres puede tener para la mejora del nivel de ingreso de los hogares y la consecuente reducción de la pobreza y la vulnerabilidad social. Para explicarlo brevemente: cuanto más se favorezca la inserción laboral de las mujeres, y cuánto más plena esta pueda ser, mayores serán las posibilidades de reducir la **pobreza** en la región.

En segundo lugar, la mayor inserción laboral femenina en contextos de ausencia y debilidad de políticas de conciliación, implica tensiones para los miembros activos del hogar que se expresan en deterioro en su **salud** física y mental. Esta situación impone presiones adicionales sobre los servicios sociales de salud, que deben atender a una población con su calidad de vida y salud deteriorada.

En tercer lugar, la ausencia o debilidad de políticas de conciliación implica que el cuidado de las personas dependientes en el hogar deba transferirse a otros miembros no activos del hogar. Dada la distribución genérica de las responsabilidades de cuidado, esto implica en la mayoría de los casos, mayor responsabilidad doméstica para las hijas mayores aún en edad escolar, y por lo tanto, una presión adicional sobre sus **rendimientos educativos**.

En cuarto lugar, la **precariedad en la situación de cuidado de los niños y las niñas**, particularmente en aquellos sectores sociales que tienen menos alternativas de conciliación, deriva en mayores riesgos para su salud, su integridad física, emocional y psíquica, mayor probabilidad de verse afectados por problemáticas sociales (del tipo drogadependencia, delincuencia, etc.), y mayor probabilidad de disminución del rendimiento educativo y aumento de la deserción escolar.

En quinto lugar, el proceso de **envejecimiento de las poblaciones** y la ausencia de una política específica de cuidado de las personas mayores, implica un problema creciente en el largo plazo. Esto es particularmente relevante, más aún cuando el cuidado de las personas mayores es el que demuestra una distribución genérica más persistente. Es decir, lentamente se puede advertir un mayor involucramiento de los varones en el cuidado de los niños y niñas del hogar, pero no así de las personas mayores y enfermas.

El cuidado de este sector de la población es además más demandante. En primer lugar, porque resulta físicamente más complejo. En segundo lugar, porque muchas veces requiere de arreglos no voluntarios en la convivencia familiar. En tercer lugar, porque el cuidado de las personas mayores no se matiza con ningún tipo de institucionalización parcial. Es decir, en el caso del cuidado de los niños y niñas, existe la posibilidad de “derivar” este cuidado por algunas horas del día en la escuela, cuando los niños están en edad escolar. Una alternativa análoga no existe en el caso del cuidado de las personas mayores.

El hecho de tener responsabilidad casi única en su cuidado, además de que el mismo resulte más demandante y complejo, implica que la presión del cuidado de las personas mayores sea sustantivo sobre el tiempo, la salud y la calidad de vida de las mujeres.

Cada una de estas situaciones tiene implicancias que exceden a las personas que padecen las condiciones particulares. En efecto, conllevan un impacto social cuya magnitud se advierte más claramente cuando el análisis se realiza con una visión de largo plazo. Se trata de un proceso que puede derivar en una masa de fuerza de trabajo futura con precariedad en su salud física, con menores niveles de educación y calificación y con menores condiciones generales de inclusión social.

Asimismo, se trata de un proceso que deriva en una población empobrecida, con menor capacidad contributiva y por el contrario, mayores demandas hacia las políticas públicas, y a su tiempo, mayor presión sobre los presupuestos públicos. En lo que sigue abordamos, a partir de la muy escasa información disponible, algunas de estas dimensiones.

5.1. El costo de largo plazo de la ausencia de políticas de conciliación

Como venimos señalando a lo largo del trabajo, las sociedades latinoamericanas parecen no reconocer el costo que involucra la debilidad o ausencia de políticas de conciliación. Esto se demuestra en la ausencia del tema en la agenda de discusión de política pública, en las estrategias empresarias y en la escasez de información relevante para analizar la cuestión.

A nivel internacional, en cambio, existen antecedentes que dan cuenta de los costos de la debilidad o ausencia de políticas de conciliación en el largo plazo. En estos trabajos hay dos cuestiones que se destacan. Por un lado, el impacto que la existencia (o no) de políticas de conciliación, particularmente de cuidado de niños y niñas, puede tener sobre la tasa de fecundidad²⁸. Este es un tema que ha cobrado especial relevancia en Europa. Por otro lado, el

²⁸ En un estudio para los países desarrollados Esping Andersen (1999) observó que existe una relación entre la tasa de fertilidad de un país y el empleo femenino. En 1960, la correlación entre trabajo femenino remunerado y tasas de fertilidad era claramente negativa. En la actualidad esa relación cambió, los niveles de empleo femenino se

impacto que la atención temprana de la niñez puede tener en el desarrollo de las personas y la economía. Esta cuestión se ha observado con mayor profundidad en el caso de Estados Unidos.

En ambos casos, los argumentos tienen una lógica compartida, concluyendo que en el largo plazo la ausencia de políticas de conciliación provoca una disminución en el valor generado en la economía y, consecuentemente, en los ingresos públicos.

Estas ideas pueden sintetizarse de la siguiente forma: la ausencia de políticas de conciliación funciona como un obstáculo para la formación de familias. En mercados laborales más inclusivos para las mujeres, éstas eligen de manera creciente la carrera laboral a la maternidad. Esto implica una tendencia a la reducción de la fuerza de trabajo disponible, que opera de manera más significativa en aquellos sectores más calificados, que son quienes tienen un mayor costo de oportunidad de suspender o interrumpir su carrera profesional. La menor dotación del factor productivo trabajo, reduce la generación de valor económico y los ingresos de la población. Estos menores ingresos de las personas, implican también menor recaudación impositiva por parte del fisco (en lo relativo a impuestos sobre la masa salarial).

Al respecto, Esping-Andersen (2008) presenta un ejemplo teórico para Dinamarca, suponiendo el caso de una mujer con dos hijos, y comparando el costo de la atención de esos niños, con la pérdida de ingresos fiscales que significaría una interrupción por cinco años de la carrera profesional de la madre. La conclusión es contundente: la pérdida potencial de ingresos fiscales debido a la ausencia de políticas de conciliación supera al costo directo de implementarlas en un 50%. Sin pretender presentar rigurosidad sobre el cálculo, el objetivo de este tipo de estimaciones es remarcar que los costos netos de las políticas de conciliación no pueden evaluarse a partir de los costos directos en el corto plazo, sino consideración los beneficios que brindan en el largo plazo.

En un sentido similar se orientan los argumentos a favor de programas de atención temprana de la niñez, que restrinjan la desatención que sufren los niños y niñas frente a la inserción laboral de sus padres y madres, sin la correspondiente red de cuidados infantiles. Las evidencias y estimaciones disponibles dan cuenta de que este tipo de programas permiten un mayor desarrollo intelectual de los niños y niñas, al tiempo que se obtienen mejores rendimientos educativos. En el largo plazo, esto llevaría a que la economía cuente con fuerza de trabajo más calificada que tenga mejores oportunidades en el mercado laboral, mayores ingresos y con esto mayor capacidad contributiva. Es decir, el costo actual de programas de atención temprana a la

correlacionan en forma positiva con las tasas de fertilidad. Entonces, la correlación entre tasa de fertilidad y trabajo femenino remunerado es inversa a la que se podría esperar: a más alta tasa de trabajo femenino remunerado, mayor nivel de fertilidad. Pero esto ocurre en el caso de los países que han implementado políticas de conciliación extensivas.

niñez, se vería más que compensado por los ingresos fiscales futuros generados por esta población.

Asimismo, este tipo de programas pueden reducir las demandas sociales futuras, al lograr para esta población mejores resultados en términos de salud, y menores tasas de incidencia de ciertas “patologías sociales” (como la drogadependencia, la violencia y la delincuencia). Es decir, las políticas de conciliación generan en el largo plazo mayores ingresos fiscales y menores egresos fiscales, como consecuencia del mayor nivel de ingreso de la población y el menor nivel de demandas sociales²⁹.

Una vez más, las estimaciones de este tipo son complejas de hacer, y por cierto controvertidas en sus metodologías y supuestos implícitos. Asimismo, no todos los argumentos que se verifican para economías y mercados laborales como los europeos o norteamericanos, son aplicables a las particularidades de la situación latinoamericana. Sin embargo, estos antecedentes echan luz sobre la necesidad de evaluar integralmente los costos actuales y beneficios futuros de las políticas de conciliación, para las personas, las empresas y los presupuestos públicos.

5.2. Conciliación y pobreza

Ya se mencionó al inicio de este trabajo, el impacto positivo que el ingreso derivado de la inserción laboral de las mujeres tenía sobre la situación de pobreza de los hogares. Cabe aquí reforzar la idea de que las mujeres pobres que se insertan en el mercado laboral lo hacen en condiciones de extrema precariedad, en una situación de escaso poder de negociación en cuanto a las condiciones de su inserción laboral, dispuestas a asumir la precariedad de sus empleos, los conflictos hacia dentro de las familias, el stress emocional que implica “desatender” sus obligaciones familiares en pos de procurar un mayor ingreso familiar.

Es decir, la inserción laboral de las mujeres de más bajos ingresos, menor nivel educativo y más pobres oportunidades laborales, no aparece como una opción, sino como la única alternativa a disposición. La ausencia y debilidad de las políticas de conciliación son por tanto un mecanismo que refuerza situaciones de precariedad laboral y de ingresos, y que por eso mismo debe ser revisado de manera urgente.

Adicionalmente, debe señalarse que un factor que **contribuye a la reproducción de la pobreza** son las altas tasas de dependencia demográfica³⁰ que presentan las familias pobres. Tal como se observa en la **Tabla 17**, la tasa de dependencia demográfica en niños, y su proyección futura, es elevada en la región, y más alta cuanto menor el nivel de ingreso del país.

²⁹ Al respecto ver van der Gaag y Tan (1998), Lynch (2004) y Deutsch (1998).

³⁰ Relación de las personas en edad de trabajar y la población total.

Tabla 17 RELACIÓN DE DEPENDENCIA DEMOGRÁFICA EN NIÑOS (Porcentaje)						
PAISES	2000	2010	2020	2030	2040	2050
	Niños b/					
Argentina	45	38,8	35,5	31,6	28,5	28
Brasil	45,6	40,2	35,2	31,3	28,9	28
Chile	42,7	32,5	29,8	28,9	27,5	26,8
Costa Rica	50,5	38	32,4	29,2	27,3	26,5
Cuba	29,7	24,5	21,1	21,3	22,4	21,9
Ecuador	57	47,8	39,8	34,7	30,9	28,4
Honduras	78,9	62,6	50,8	41,3	33,5	29,3
México	53,7	42,9	34,4	29,7	28,3	26,7
Panamá	50,9	45	38,8	34,8	31,9	29
Uruguay	39,4	35,4	31,8	29,6	28,1	27,3
Venezuela	54,7	45,5	40	34,9	31,1	28,6

b/ Relación entre la población entre 0 y 14 años sobre la población de 15 a 64 años de edad.
Fuente: elaboración propia en base datos CEPAL

En América Latina, y debido a sus mayores tasas de fecundidad, las familias pobres tienen más miembros que las no pobres, mientras que la mayor parte de sus integrantes son niños. Estas características obligan a repartir los ingresos familiares entre una mayor cantidad de personas y al mismo tiempo restringe la participación laboral de las personas en edad de trabajar, sobre todo de las mujeres.

Los escasos ingresos de las familias pobres se relacionan, entre otros factores, con el bajo capital humano de sus miembros activos. Esto se vincula con sus pocas oportunidades de empleo y plantea otro círculo vicioso: por una parte, quienes viven en hogares pobres tienen una formación laboral deficiente y acceden a trabajos precarios; por otra, los niños y niñas, además de los y las jóvenes de estos hogares tienen menores oportunidades para educarse y capacitarse, carecen de capital social y acceden a ocupaciones de baja productividad, si es que logran emplearse (Cepal, 2007).

Esto representa un fuerte argumento, entre otros, para implementar las políticas de conciliación, que permitan simultáneamente: i) mayor inserción laboral de las personas adultas; ii) mayores ingresos laborales; mejores posibilidades educativas para adolescentes, niños y niñas; iv) mayor acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.

5.3. Conciliación, salud y educación

Las consecuencias negativas que producen el conflicto, la fricción y la tensión resultantes de dar cumplimiento a ambos roles –sobre todo cuando las tareas del cuidado son “indelegables”–, se asocia a un mayor riesgo en el deterioro de la salud para los padres que tienen un empleo y atienden las tareas del cuidado, con un mal desempeño en la función parental, tensión

psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (Frone, Russell y Cooper, 1997).

Adicionalmente, cuando las estrategias de conciliación involucran la propia presencia de los niños y niñas en los lugares de trabajo de sus madres y padres, esto implica una amenaza severa para su salud física y su seguridad. Esto se potencia además, porque esta suele ser una alternativa para aquellas personas en ocupaciones más precarias, donde las condiciones y medio ambiente de trabajo suelen no cumplir con estándares mínimos de higiene y seguridad. Más aún, cuando se trata de ocupaciones en el ámbito rural (lo que muchas veces involucra directamente a los niños y niñas en el propio trabajo), o en el ámbito de la vía pública.

De igual forma, la evidencia internacional disponible da cuenta de cómo las soluciones familiares a la conciliación, ante la ausencia de políticas públicas en la materia, resulta una alternativa sub-óptima que tiene implicancias en las oportunidades de vida de los miembros del hogar que tienen que hacerse cargo del cuidado.

Este es el caso particularmente de las situaciones donde los hijos e hijas mayores (mayoritariamente las hijas mujeres) se hacen cargo del cuidado de sus hermanos y hermanas menores, lo que amenaza sus rendimientos educativos, cuando no implica su total deserción escolar³¹. Cuando este tipo de conciliación interfiere con la formación escolar de los hijos e hijas adolescentes, sus implicancias no son sólo presentes sino también futuras, expresándose en la percepción de menores ingresos laborales futuros.

CEPAL (2002) afirma que estimaciones basadas en el rendimiento de años adicionales de educación en los mercados de trabajo urbanos señalan que en los países en que el abandono escolar se produce tempranamente, el aumento de la retención en la escuela hasta completar la primaria (cuatro años adicionales de estudio) se traduciría en ingresos laborales entre 25% y 60% más altos. En aquellos países en que la deserción escolar tiende a coincidir con haber completado el ciclo primario, el logro de tres años adicionales de educación (hasta completar el primer ciclo de secundaria) redundaría en mejoras salariales de entre 30% y 50%. En los países que han logrado una cobertura de la secundaria relativamente alta, el retiro antes de terminar ese ciclo entraña también importantes pérdidas privadas y sociales: dejar la escuela dos años antes de completarla acarrea pérdidas de ingreso comprendidas entre 20% y 30%. En varios países, el mayor retorno por año adicional de educación secundaria que obtienen las mujeres en comparación con los hombres, indica que la disminución de la deserción escolar en esos casos contribuye a reducir la brecha salarial entre ambos sexos.

³¹ Hein (2005), cita ejemplos al respecto de Indonesia, Kenya y Tanzania.

Es decir, resolver la conciliación vía la derivación del cuidado a los jóvenes y adolescentes del hogar, es otra manera de alimentar el círculo vicioso de la restricción de oportunidades para estos grupos sociales que no tienen posibilidad de acceder a otras alternativas para organizar el cuidado. Adicionalmente, es otra manera de conspirar contra la formación de capacidades en estos grupos de población, lo que resulta un insumo imprescindible para mejorar su situación socioeconómica.

5.4. Conciliación y calidad de vida de niños y niñas

Como se mencionó anteriormente, el problema de la debilidad del cuidado de los niños y niñas ante ausencias de políticas de conciliación, puede tener consecuencias importantes en el mediano y largo plazo, que exceden las situaciones individuales, y se transforman en una amenaza para el funcionamiento sistémico.

Varias disciplinas científicas confirman que el período de la infancia, desde la concepción hasta la edad de tres años, es crucial en el desarrollo de los niños o niñas, en la determinación de su salud física y mental en el largo plazo y para su desarrollo cognoscitivo. La situación económica y social familiar de los niños y niñas durante ese período es clave a este respecto³².

En este marco, la política asistencial de la región ha estado dominada en los últimos años por programas asistenciales focalizados, que han tenido a la población infantil como objetivo central. En cierta forma, esto es un reconocimiento de las necesidades que venimos señalando. Aquí se incluyen las acciones a favor de la nutrición infantil, el cuidado de la salud de la madre embarazada y de los niños en su primera infancia, la estimulación temprana, la garantía de la educación básica y, en general, el sostenimiento del entorno socio-económico familiar.

Las experiencias han sido diversas en su potencialidad para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, y para mejorar la situación de cuidado de los niños y niñas.

Tal vez uno de los casos más exitosos que merece ser citado sea el del programa de *Sala Cuna*³³ o también denominado como *Servicio de Cuidado Infantil*, implementado en Chile desde el año 2006 como parte de las estrategias del Sistema de Protección a la Primera Infancia “Chile Crece Contigo”³⁴. Este programa busca simultáneamente facilitar la inserción laboral de las madres de familias de bajos ingresos y el cuidado temprano de sus hijos e hijas.

Una evaluación realizada en base a la percepción de las propias beneficiarias, da cuenta de que para ellas efectivamente la sala cuna resulta un recurso indispensable para poder trabajar o

³² Slewwe y King (2001).

³³ Se entiende por *sala cuna* a las instituciones que atienden el cuidado de menores de 2 años de edad.

³⁴ Se sigue aquí a Observatorio Social (2008).

estudiar. La mayoría de las mujeres afirma que si no contaran con la sala cuna se verían forzadas a dejar sus trabajos o estudios. Las mujeres que trabajan señalan que consideran importante generar un ingreso para su hogar. Pero también que preferiría trabajar aún cuando pudiera no trabajar y quedarse en la casa cuidando a sus hijos, lo que evidencia la valoración positiva que estas mujeres le dan al trabajo, consideración que no sólo está asociada con la retribución económica sino también con la independencia que les brinda.

La oportunidad que brinda el programa no elimina la tensión propia de la conciliación. En efecto, las mujeres beneficiarias manifiestan que las mayores dificultades para trabajar y tener hijos a la vez son, en primer lugar, el hecho de no poder contar con alguien que los cuide mientras ellas trabajan o estudian y en segundo lugar, la sensación de no poder dedicarles el tiempo suficiente a sus hijos. Esto indica que el tema del cuidado sigue siendo el problema prioritario para las madres, y está principalmente relacionado con el tiempo que pasan con sus hijos/as y los efectos que eso puede tener en su desarrollo cognitivo o emocional.

En este sentido, las beneficiarias de aquel programa también manifiestan una preferencia por las salas cunas en lugar del cuidado familiar. Las madres que afirman que sí contaban con otra alternativa de cuidado para su hijo/a, señalan que el motivo por el cual prefieren la opción institucional a las otras alternativas, es que el niño/a estaría mejor cuidado. Esto indica que para las madres lo más importante en la opción del cuidado del niño al escoger la sala cuna pasa por la calidad del cuidado en contraste con otro tipo de cuidador.

Otro elemento que refuerza el bienestar subjetivo de la madre está relacionado con el aprendizaje y los logros que ella observa en su hijo/a. Una gran mayoría considera que su hijo/a está aprendiendo cosas que en la casa no aprendería o, que el niño puede sociabilizar con otros infantes de su misma edad. Entonces, los aprendizajes de su hijo/a aparecen como un refuerzo a su opción de llevarlo a la sala cuna, lo que aumenta su bienestar.

Un caso que contrasta con la experiencia chilena, es el del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD) de **Argentina**. Se trata de un programa de transferencias monetarias condicionadas a la situación de desocupación y a la tenencia de hijos/as menores de 18 años a cargo, que exige además una contraprestación laboral.

El programa ha tenido una notable envergadura, y resultó en su momento una herramienta esencial de sostenimiento del ingreso de los hogares más vulnerables. Sin embargo, ha mostrado debilidades importantes en relación con su impacto en la vida de las mujeres beneficiarias. Estas derivan fundamentalmente de la ausencia de previsión de las necesidades de conciliación entre la contraprestación y las responsabilidades domésticas –especialmente las responsabilidades de cuidado– de las beneficiarias.

En efecto, Rodríguez Enríquez (2005b) señala, que el programa operó en la práctica un positivo proceso de “activación” femenina, pero que el mismo se dio sin una oferta acorde de servicios de cuidado o arreglos alternativos para las mujeres que debían realizar la contraprestación. Esto es, las mujeres que estaban activas en su “inactividad”, realizando trabajo de cuidado no remunerado, sumaron la contraprestación del PJJHD a sus responsabilidades domésticas.

Es decir, en este caso, y desde la política pública, se está promoviendo una inserción de las mujeres al mercado laboral que –a la manera tradicional– ajusta la tensión entre trabajo remunerado y responsabilidades de cuidado, vía sobrecarga en el tiempo de las mujeres y, por ende, vía deterioro en su calidad de vida.

Esta no es la única situación de inequidad de género propia del mercado laboral que el programa recrea. Las propias actividades de contraprestación reproducen la segregación ocupacional presente en el mercado de empleo, relegando a las mujeres a tareas tipificadas como “femeninas”, sin darles opciones diferentes y reproduciendo además la dinámica propia de los anteriores programas de empleo. De esta forma, la vulnerabilidad histórica de las mujeres respecto a la discriminación se reconstituye en este programa, fundamentalmente a través de la figura de la contraprestación.

Un tercer ejemplo que puede mencionarse es el del Programa Oportunidades de **México**. En contraposición con los casos anteriores, el énfasis de este programa no se encuentra en la inserción económica de las mujeres, sino en el cuidado de los niños y niñas.

Desde su fundación (en la versión originaria del Programa Progresas), este programa toma a la familia como unidad de operación y a las mujeres (madres, esposas) como sus titulares, a las que llegan los apoyos y quienes deben cumplir con las corresponsabilidades. (González de la Rocha, 2007)

Este último es uno de los aspectos más controvertidos de este tipo de iniciativas al analizarlo en sus posibilidades de fomentar la inserción económica de las mujeres y la facilitación de la conciliación entre la vida laboral y familiar. Al respecto, las evaluaciones señalan al menos dos elementos, que van en sentido contrario de la equidad de género.

Al ser las mujeres beneficiarias las indicadas por esta iniciativa como las responsables de garantizar el cumplimiento de las condicionales relativas a la nutrición, la salud, y la educación de los niños y niñas, se reproduce la noción tradicional de familia que considera a las mujeres como las únicas y naturales responsables del trabajo de cuidado. Se consolida así el reparto tradicional de las responsabilidades domésticas, que como se viene demostrando, tiene implicancias negativas para las mujeres y para la sociedad toda, en lugar de confrontarlo.

Por otro lado, el programa opera en base a la participación de millones de mujeres sobrecargadas de trabajo. En efecto, la evidencia disponible da cuenta de las dificultades que muchas de las mujeres beneficiarias tienen para cumplir con las condicionalidades, sin producir un uso sobre-intensivo de su tiempo³⁵.

En síntesis, los tres ejemplos señalados buscan advertir que las implicancias de los programas que se concentran en mejorar la calidad de vida de niños y niñas, principalmente de los hogares más vulnerables, son diferentes en función de su diseño, sus objetivos y los valores asociados. En este sentido, pareciera que las opciones que simultáneamente buscan la inserción laboral de las mujeres y el cuidado, contemplando a esto último como un eje central del diseño, son los que consiguen mayores avances en las posibilidades de conciliación. Cuando esta dimensión falla en ser reconocida, lo que tenemos es una reproducción de las tensiones tradicionales del mercado laboral, y de la organización del cuidado, promovidas en el corazón de las políticas públicas.

5.5. Conciliación y población envejecida

Como se mencionó anteriormente, uno de los temas que una mirada de largo plazo permite extraer sobre la cuestión de la conciliación, es la tensión que se produce entre una población con una expectativa de vida que aumenta aceleradamente, sistemas de previsión social en crisis para atenderlos, y la disminución en la tasa de fecundidad como una opción de conciliación posible.

En cinco décadas la esperanza de vida promedio en América Latina se incrementó un 50 % llegando a 70 años y simultáneamente, la tasa de fecundidad promedio se redujo a casi 3 hijos, o sea menos de la mitad. Esto implica una proyección de incremento sostenido de la relación demográfica de dependencia de las personas mayores, tal como se observa en la **Tabla 18**.

³⁵ Para un análisis extensivo del Programa Oportunidades desde la perspectiva de género ver López y Salles (2006).

Tabla 18						
RELACIÓN DE DEPENDENCIA DEMOGRÁFICA EN ADULTOS MAYORES						
(Porcentaje)						
PAISES	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Argentina	15,7	16	18	20,3	23,4	29,5
Brasil	8,3	9,9	13,2	18,3	23,2	29,7
Chile	11	13,1	17,5	25,5	31,4	34,9
Costa Rica	8,4	9,2	12,6	19,3	24,6	31,2
Cuba	15,1	17,6	23,2	34,1	51,5	52,7
Ecuador	8,3	10	12,4	15,9	20,1	25,1
Honduras	7,2	7,2	8,2	10,2	13	17,8
México	8,4	9,9	13	18	26,2	33,1
Panamá	8,8	10,2	12,8	17,2	22,7	26,5
Uruguay	20,7	21,4	22,8	26,1	29,4	33
Venezuela	7,3	8,6	11,8	15,8	19,7	24,6

Fuente: elaboración propia en base datos CEPAL

Lo que estas proyecciones revelan es el incremento en la demanda generada por el cuidado de las personas mayores. Esta dimensión del cuidado genera desafíos adicionales a la del cuidado de los niños y las niñas.

En primer lugar, porque el cuidado de las personas mayores y enfermas es el que más resistencia ha demostrado a la redistribución entre varones y mujeres. En efecto, los varones han mostrado un paulatino involucramiento en el cuidado de los niños y las niñas, pero ninguno en el cuidado de las personas mayores.

En segundo lugar, porque el cuidado de las personas mayores es más complejo, requiere mayor desgaste físico y es menos combinable con otras instancias institucionales. Es decir, no existen horarios escolares de las personas mayores que puedan combinarse con la jornada laboral de las mujeres. El cuidado de las personas mayores es full time, sin recreos, y sólo puede combinarse con la jornada laboral si se cuenta con los medios para acceder a servicios mercantiles de cuidado.

En tercer lugar, la debilidad en el cuidado de las personas mayores puede derivar en una aceleración en el deterioro de su salud física y mental. Esto incorpora mayores y crecientes demandas para los servicios públicos de salud y, por lo tanto, para los presupuestos públicos.

En la medida en que el cuidado de las personas mayores se encuentra mercantilizado, esto también genera una presión adicional sobre los ingresos de este sector de la población. A su tiempo, esta necesidad de sostener el poder real de los haberes provisionales, tiene su impacto sobre las finanzas públicas. Este es un tema central en estos momentos donde la crisis financiera internacional impone nuevas restricciones al desarrollo y al sostenimiento financiero de los sistemas de pensiones.

6. Ejes para un esquema institucional de conciliación que promueva la equidad de género

A lo largo de este trabajo se ha pasado revista a las implicancias que tiene la debilidad de las políticas de conciliación en América Latina en un contexto de crecimiento de la tasa de participación laboral de las mujeres y de persistencia del reparto tradicional de responsabilidades domésticas entre varones y mujeres.

En primer lugar, esta situación implica una sub-utilización estructural de la fuerza de trabajo femenina. La misma se expresa en los siguientes elementos: i) las todavía elevadas tasas de inactividad; ii) la sobre-representación de las mujeres en diferentes formas de empleo precario y en la sub-ocupación horaria; iii) la sobre-calificación de la fuerza de trabajo femenina, en relación con las características de los puestos de empleo que ocupa.

En segundo lugar, esta sub-utilización estructural se encuentra estratificada. La escasez o total ausencia de servicios públicos de cuidado implica que las alternativas de conciliación sean fuertemente dependientes de los arreglos familiares y de los recursos disponibles en los hogares, que en América Latina se encuentran desigualmente distribuidos. Así, los hogares de ingresos medios y altos pueden recurrir al mercado como forma preferida de conciliación, mientras los hogares pobres se encuentran atrapados en el círculo vicioso de la precariedad como mecanismo de conciliación, o en la solución intra-hogar, que deriva en restricciones para el pleno desarrollo de las personas de este grupo poblacional.

En tercer lugar, esta sub-utilización tiene un impacto sobre la generación de valor económico y el crecimiento. A su tiempo, esto tiene implicancias negativas sobre los ingresos fiscales.

En cuarto lugar, la tensión que impone la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar tiene una manifestación en el nivel micro de las unidades productivas. La misma no es homogénea y depende de los sectores productivos y de las características de la oferta y demanda laboral de cada caso. En términos generales, esta tensión deriva en menor rendimiento en el puesto de trabajo, incremento de la rotación laboral, e insatisfacción generalizada. Si bien se reconoce que la superación de esta tensión tiene efectos positivos sobre la productividad de las empresas, y consecuentemente sobre la productividad sistémica, la misma no es reconocida como una prioridad en las estrategias empresariales. De hecho, existe una diferencia evidente no sólo en la percepción del dilema, sino en las propias capacidades de las empresas para enfrentarlo, según el tamaño de las mismas, el sector de actividad y los niveles de calificación de la fuerza de trabajo que ocupan.

En quinto lugar, la deuda pendiente de la conciliación en América Latina tiene un costo social evidente. El mismo se manifiesta en las dificultades para superar los problemas de pobreza y exclusión social, para lo cual la inserción laboral plena de las mujeres es un elemento clave. Asimismo, tiene implicancias en aspectos de la salud de la población y en los rendimientos educativos y las oportunidades de capacitación de las personas responsables del cuidado al interior de los hogares. Finalmente, el contexto de envejecimiento de la población, conjugado con sistemas de previsión social en crisis, potencia las demandas de cuidado hacia el futuro y constituye un contexto que impone urgencia al abordaje del problema.

En sexto lugar, las implicancias sociales derivadas de la ausencia o debilidad de las políticas de conciliación, gana contundencia en la mirada de largo plazo. Un horizonte de fuerza de trabajo reducida en número y capacidades, augura un futuro de población empobrecida, con menores ingresos y capacidad contributiva, y simultáneamente proyecta mayores demandas de atención social. La presión de esta situación sobre las finanzas públicas es muy clara.

En este sentido, las políticas de conciliación deben entenderse como una política de inversión social, que disminuye las demandas sociales futuras y contribuye a mejorar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo, lo que debería redundar en el círculo virtuoso de mayor productividad, mayores ingresos, mayor capacidad contributiva y menores presiones fiscales.

En definitiva, el problema de la conciliación entre vida laboral y vida familiar no es un problema de las mujeres. Es un desafío social que implica costos y beneficios para el conjunto de los actores y en cuyo abordaje deben atenderse las necesidades e intereses de las personas, los hogares, los trabajadores y trabajadoras, las empresas y el Estado. Se trata en definitiva de discutir cómo la sociedad considera justo y también consistente, desde el punto de vista económico, garantizar la reproducción social.

6.1. El falso dilema del costo de la conciliación

Una de las mayores prevenciones para avanzar en el diseño de acciones y políticas de conciliación es el elevado costo que las mismas tienen. Al respecto es necesario hacer dos señalamientos iniciales.

En primer lugar, el costo de la conciliación no es elevado, fundamentalmente cuando se contrasta con los beneficios de su existencia. Si bien la evidencia empírica al respecto es sumamente débil para los países en la región, existe literatura y ejemplos internacionales que dan cuenta de los beneficios de la conciliación en términos de productividad a nivel micro y sistémica, así como de las ventajas en términos del sostenimiento y la ampliación de las

capacidades productivas de la población. Es decir, el costo de acciones de conciliación puede verse más que compensado por los incrementos de productividad y el crecimiento económico.

En segundo lugar, el costo de la ausencia de conciliación es evidente. El mismo ha sido señalado a lo largo de este trabajo. Así como también se ha puesto de manifiesto que, en la situación actual en América Latina, ese costo es asumido de manera casi exclusiva por los hogares, y particularmente por las mujeres. Las implicancias del reparto inequitativo de este costo, no son sólo individuales, ya que deriva en elementos que disminuyen la potencialidad del desarrollo económico, e incrementa la presión sobre los presupuestos públicos.

Por tanto, la pregunta clave aquí es cómo minimizar y redistribuir el costo de la conciliación, y cómo potenciar los beneficios sociales y económicos de su promoción.

Desde la mirada microeconómica, la cuestión pasa por analizar el costo de la conciliación para las unidades productivas y cuáles son las posibilidades concretas de asumirlos. Este es un tema que ha sido abordado en relación a mecanismos de discriminación contra las mujeres en el mercado laboral. Abramo y Todaro (2006) abordaron la cuestión para América Latina, para dar cuenta de la falsedad del argumento del mayor costo laboral asociado a la protección de la maternidad y el cuidado infantil.

El estudio analiza el caso de cinco países en América Latina y concluye que los costos monetarios directos para las empresas asociados a la maternidad y el cuidado infantil son muy reducidos, representando menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres. La principal razón de lo reducido de este costo no es principalmente demográfica³⁶, sino que se encuentra en el orden de las políticas públicas y las características de la legislación laboral existente en estos países, que establece que los costos monetarios asociados a la maternidad no son financiados directamente por la empresa, sino por fondos públicos (en el caso de Chile) y por los sistemas de seguridad social (en los casos de Argentina, Brasil, México y Uruguay).

Este antecedente da cuenta de la importancia de la intervención del Estado para garantizar que la protección de la maternidad y el cuidado de los niños y niñas no se transforme en un mecanismo de discriminación contra la mujer en el mercado laboral.

Existen como se ha mostrado en el trabajo otros costos indirectos asociados a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Puesto en los términos de Abramo y Todaro (2006), los mismos no se expresarían por unidad de trabajo, sino por unidad de producto, y estarían explicados por el impacto en la productividad de las responsabilidades extra-laborales de los trabajadores y trabajadoras, particularmente las relativas al cuidado. “Este efecto se produciría, por un lado, por

³⁶ La razón demográfica derivaría de la presunción que las mujeres en edad fértil que se insertan en el mercado laboral están “siempre dispuestas a quedar embarazadas” y con esto representan un riesgo potencial para las empresas que las emplean. La evidencia disponible va en sentido contrario a esta presunción.

la menor disponibilidad de las mujeres para realizar actividades fuera de horarios normales, restringiendo la flexibilidad que las empresas requieren; y, por otro, debido a las ausencias no programadas para el cuidado de hijos y otras personas enfermas, no respetando, esta vez, las rigideces que las empresas demandan. También se supone que el mayor desgaste físico y emocional que enfrentan las trabajadoras debido a la cantidad y la diversidad de actividades que deben realizar tendría consecuencias sobre su salud física y mental, afectando negativamente su desempeño laboral” (Abramo y Todaro: 2006,143).

Como se ha mostrado a lo largo del presente trabajo, no hay evidencias suficientes en América Latina para conocer cabalmente cómo estos mecanismos operan efectivamente. Existen sin embargo elementos para afirmar que la incidencia de estos factores difiere según el tamaño de las empresas, el sector de actividad y el nivel de calificación de la fuerza trabajo. En los segmentos del mercado laboral asociados a producciones con mayor innovación tecnológica, estos costos indirectos pueden tener mayor relevancia, y es de hecho en estos sectores donde las empresas son más proclives a llevar adelante acciones de conciliación. Por el contrario, en los vastos sectores productivos de menor nivel medio de productividad, estos costos parecen derivarse de las empresas hacia las propias trabajadoras, en forma de inserciones laborales más precarias y menos estables.

Nuevamente, esta situación es una demanda a favor de políticas de conciliación que desafíen las implicancias que la segmentación del mercado laboral tiene sobre las oportunidades de empleo de mujeres con distintos recursos disponibles. Asimismo, implica un reconocimiento de la necesidad de abordar de manera integrada estas cuestiones. No es posible ni que las personas, ni que las empresas resuelvan de manera individual estos dilemas. Por el contrario, se requiere situar a los mismos en sus contextos, y considerar las implicancias no sólo en el nivel de productividad individual, sino también sistémica.

Discutir las políticas de conciliación impone analizar su impacto en los presupuestos públicos y en su financiamiento. Una primera apreciación general al respecto refiere al aprendizaje brindado por las recientes experiencias en el manejo de las finanzas públicas en América Latina. El paradigma del ajuste fiscal que imperó en la región en los '90 ha demostrado producir más costos que beneficios en el mediano y largo plazo. En efecto, la retirada del Estado de sus responsabilidades básicas y la ausencia de regulación, han derivado en un incremento sustantivo de las demandas sociales y en una carencia de inversión productiva y social que amenaza la competitividad sistémica. Y esto ha sucedido sin que se consiguieran sostener niveles de equilibrio fiscal sustentable.

Por lo tanto, en la medida que se considera que la conciliación entre la vida laboral y familiar produce efectos positivos sobre la productividad sistémica, contribuye al mejoramiento de los

ingresos y la situación de pobreza de los hogares, y mejora la potencialidad de la población, todo gasto público en la materia debe considerarse una inversión.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que América Latina no ha abordado aún la cuestión de cómo mejorar sus diseños tributarios, donde existe todavía espacio para incrementar los recursos fiscales a la vez que dotar al sistema de mayor equidad³⁷. Si bien esta discusión excede los términos del presente trabajo, es importante enfatizar que el “teorema de la imposibilidad³⁸” no resulta válido para justificar la ausencia del Estado en la provisión de servicios públicos de cuidado, y en la regulación protectora en el mercado laboral.

La demanda de recursos públicos para el diseño e implementación de políticas de conciliación, depende claramente de la extensión de las mismas, y también de la trayectoria institucional de cada uno de los países. Vale como referencia la comparación internacional. En los países de Europa, según información de Eurostat, el gasto público vinculado a las familias y los hijos e hijas varían desde un mínimo de entre 0,5% y 1,2% del PBI (para los casos de Italia, España, Portugal y los Países Bajos) hasta un máximo de 4% para el caso de los países nórdicos³⁹. Por su parte, el gasto destinado al cuidado de personas mayores y con discapacidad, oscilan entre 0,1% del PBI (Irlanda, Países Bajos, España, Portugal y Grecia) y 3,7% del PBI (Suecia).

Estos valores no difieren tanto de algunas referencias para América Latina. En el caso de **Argentina**, por ejemplo, el gasto total dirigido a la niñez ha oscilado en la última década entre el 1,3% y 2% del PBI⁴⁰. La mitad de este gasto se destina a la educación básica (inicial y primaria), un cuarto a protección de la salud de los niños y niñas, y casi 15% al programa de asignaciones familiares⁴¹. Claramente, y en contraste con la referencia europea considerada, no hay partidas específicamente destinadas a la prestación de servicios de cuidado para niños y niñas en la primera infancia, casas cunas, guarderías, o compensación para la adquisición de este tipo de servicios en el mercado. Esto llama la atención sobre un elemento clave: no es sólo la dimensión del gasto destinado a estas funciones lo relevante, sino fundamentalmente su composición.

En el caso de **Ecuador**, para tomar otro ejemplo, el gasto específico puede verse a través de la asignación presupuestaria a la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia. La misma tiene una asignación equivalente al 0,6% del PBI. Tiene como objetivo brindar servicios de

³⁷ Ver al respecto Gómez Sabaini (2006)..

³⁸ El “teorema de la imposibilidad” refiere, en este caso, a la creencia socialmente aceptada que es imposible incrementar los recursos fiscales, debido a una multiplicidad de desincentivos económicos, que se toman como supuestos indiscutibles.

³⁹ Este tipo de gasto incluye prestaciones monetarias y en especie destinadas a las situaciones de embarazo, nacimiento, adopción y crianza. Incluyen: prestaciones por nacimiento o adopción de hijo e hija, permisos parentales remunerados, asignaciones monetarias por hijo o hija a cargo y servicios para el cuidado infantil.

⁴⁰ Mecon – UNICEF (2006).

⁴¹ El programa de asignaciones familiares transfiere beneficios monetarios por hijos e hijas a los trabajadores y trabajadoras asalariados registrados.

atención gratuita para la mujer en situación pre-natal y post-parto, acceso a programas de salud sexual y reproductiva, y atención en salud a los niños y niñas recién nacidos y hasta los cinco años de edad.

Existe en América Latina una tendencia a reconocer la importancia de la asignación de recursos públicos a beneficios vinculados con la presencia de niños y niñas en los hogares. La mayor parte de los programas de transferencias condicionadas en la región dan cuenta de ello⁴². Sería interesante revisar estas experiencias a la luz de su impacto sobre la conciliación y sobre el desafío a las relaciones de género, y de su integración con el resto de los componentes de los sistemas de protección social, para identificar mecanismos por los cuales potenciar su utilidad en este sentido.

6.2. Conciliación y protección social

La discusión sobre la implementación de mecanismos de conciliación entre la vida laboral y familiar debe contextualizarse también en el marco de los diseños de los sistemas de protección social nacionales y de sus reformas.

Dos aspectos merecen destacarse en esta instancia. Por un lado, la forma que adopta la protección social de las personas trabajadoras en relación con sus cargas de familia. Por otro lado, la clave que representa la organización de los sistemas de pensiones, tanto en lo que refiere a la cobertura de la población mayor, en el contexto de sociedades con mayor expectativa de vida, como a la presión fiscal que los mismos ejercen sobre los presupuestos públicos.

Respecto a la forma en que se organiza la protección de la población trabajadora con cargas de familias, sería importante promover dos avances en la situación actual. En primer lugar, ampliar las regulaciones más allá de la cobertura estricta por maternidad y los programas de beneficios monetarios, para incluir mayores dimensiones de cuidado. En particular, deberían reglarse licencias parentales más amplias, que permitan incluir a los varones en sus responsabilidades de cuidado y reconocer las responsabilidades que exceden al cuidado estricto de los hijos e hijas, como puede ser la situación de trabajadores y trabajadoras con adultos mayores o personas enfermas o discapacitadas a cargo.

En segundo lugar, debería desvincularse el derecho a este tipo de protecciones de la situación estricta en el mercado laboral. En la medida en que la informalidad persista como un rasgo dominante de los mercados laborales latinoamericanos, estas regulaciones profundizan la

⁴² Las experiencias del Bolsa Familia en Brasil, el Programa Oportunidades en México y el Plan Jefes y Jefas de Hogar y el Plan Familias en Argentina, son las más importantes dada su magnitud y trascendencia.

segmentación y la inequidad. En este sentido, esquemas de orientación más universal, que extiendan y homogeneicen las coberturas deberían ser analizados.

En relación con los sistemas de pensiones, los mismos resultan críticos en este análisis por dos motivos. En primer lugar, porque la extensión y el nivel de la cobertura previsional, pautan de alguna manera la demanda de cuidados de esta población. En la medida en que una mayor proporción de la población de adultos mayores cuente con recursos propios y suficientes, y/o con buenas coberturas de salud por parte del sistema de seguridad social, menor será la presión del cuidado de estas personas sobre los arreglos familiares.

En segundo lugar, los sistemas de pensiones representan uno de los principales rubros de gasto público en los presupuestos nacionales. La forma en que se organice su financiamiento resulta por tanto central a las posibilidades financieras para implementar otros programas públicos.

Estas dos razones apoyan la idea de pensar en transformaciones integrales de los sistemas de protección social, que restrinjan las contradicciones que se generan entre sus distintos componentes, y por el contrario promuevan sus sinergias.

6.3. Un doble desafío: políticas de conciliación y equidad de género

La necesidad de avanzar en el diseño de políticas de conciliación aparece evidente por varias razones. En primer lugar, como camino para avanzar hacia la equidad de género, disminuyendo las restricciones que las responsabilidades de cuidado imponen sobre la inserción laboral y la calidad de vida de las mujeres.

En segundo lugar, por el impacto positivo que la conciliación puede tener sobre la productividad del trabajo, y a su tiempo sobre la productividad y competitividad sistémica.

En tercer lugar, por las implicancias positivas que la misma puede tener sobre otras dimensiones sociales, vinculadas a la preservación de la calidad de vida de las personas dependientes y a la ampliación de las posibilidades de sostener y aprovechar las capacidades del conjunto de la población.

El diseño de políticas de conciliación enfrenta un doble desafío. Por un lado, interrogar a la sociedad sobre la manera en que deben distribuirse el trabajo y las responsabilidades de cuidado entre el Estado, el mercado y los hogares. Por otro lado, desafiar la distribución tradicional de responsabilidades domésticas entre varones y mujeres.

Este segundo elemento es importante, entre otras cosas para interrogar a las propias políticas de conciliación respecto a su capacidad para transformar las relaciones de género en búsqueda de mayor equidad.

Otro elemento importante a tener en cuenta, que surge de la propia evidencia recogida en este trabajo, es que las recetas no son universales y que es necesario tener en cuenta las particularidades de los contextos, y la manera en que distintas variables pueden afectar de manera diferente los resultados, dependiendo del caso.

A partir de estas premisas, en lo que sigue se enumeran algunas sugerencias en relación a los ejes que deberían considerarse a la hora de pensar el diseño de un esquema de políticas y acciones de conciliación que promuevan la equidad de género:

1. Incorporar la cuestión del cuidado y la conciliación a la agenda de política pública

El momento actual, donde se perciben a la vez un cierto debilitamiento de la “organización familiar patriarcal”, así como un repliegue del consenso en torno a las recomendaciones de política económica más ortodoxa, resulta ideal para plantear la urgencia de ubicar la cuestión del cuidado en el centro de la agenda de discusión de las políticas públicas.

Como se dijo anteriormente, el debate debería avanzar en dos sentidos. Por un lado, sobre la delimitación de las responsabilidades de cuidado públicas y sociales, y las responsabilidades individuales y privadas. Es decir, discutir, para transformar, el consenso actual que considera que el cuidado es una responsabilidad privada de los hogares, y de las mujeres dentro de los mismos. Por el contrario, la discusión debería plantear una mayor participación social, a través de las acciones del Estado, en los requerimientos de la reproducción de la fuerza de trabajo, así como un reparto más equitativo entre mujeres y varones.

Por otro lado, debería avanzarse en la discusión de alternativas de política que permitan re-configurar la actual organización del cuidado en los países de la región. En este sentido, es necesario transformar toda acción de política pública en una herramienta que desafíe las estructuras vigentes y contribuya a de-construir los roles tradicionales de género.

Es decir, debe potenciarse el uso de toda política pública para funcionar como herramienta transformadora de los valores que hoy sostienen un reparto inequitativo de las responsabilidades de cuidado⁴³.

⁴³ Como parte de este proceso, deberían desarrollarse herramientas útiles en los procesos de diseño, implementación, gestión y evaluación de las políticas públicas, que incorporen la cuestión del cuidado como elemento relevante. En particular, deberían desarrollarse manuales, e instrumentos relacionados, que permitan aplicar metodologías que evalúen: i) el impacto que las políticas públicas tienen sobre la configuración del cuidado; ii) la medida en que las políticas públicas están ayudando a desafiar (o por el contrario consolidan) los

2. Mejorar la producción de información que permita un diagnóstico más preciso de la organización actual del cuidado

Una de las evidencias surgidas del presente trabajo, es que resulta muy difícil conocer realmente la actual configuración del cuidado en estos países debido a la debilidad de la información existente. Por ello, una de las acciones prioritarias debería ser promover y sostener fuentes permanentes de información relevante. Las mismas deberían incluir: i) encuestas de uso del tiempo, de cobertura nacional, y periódicas; ii) incorporación de preguntas relativas a la organización del cuidado en las encuestas de fuerza de trabajo; iii) relevamiento de la oferta existente de servicios de cuidado extra-hogar en la órbita mercantil; iv) relevamiento de las condiciones de trabajo de las personas contratadas en los diversos servicios de cuidado.

Un capítulo especial lo constituye el estudio de los impactos de acciones de conciliación a nivel de las empresas. Como se mencionó a lo largo del trabajo, la débil información existente se basa más en elementos de percepción de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras, que en estimaciones concretas del impacto de distintas alternativas sobre la organización del trabajo, la productividad y la competitividad. Este tipo de indagación es compleja y requiere además de una discusión consistente en relación a metodologías posibles, y al propio concepto de productividad y rendimiento, cuando se están teniendo en cuenta dimensiones no fácilmente cuantificables con criterios mercantiles, como es el propio cuidado.

La producción de información relevante permitiría asimismo el desarrollo de herramientas necesarias para la toma de decisión de política pública. En particular, en relación con las políticas económicas, debería avanzarse en la incorporación de la dimensión del cuidado en los ejercicios de modelización macroeconómica, de manera de permitir evaluar, con una herramienta práctica, el impacto de diferentes esquemas de políticas económicas sobre distintas dimensiones del cuidado.

3. Fortalecer la regulación del mercado laboral a favor de la conciliación

El aspecto normativo de la conciliación debe ser fortalecido y ampliado. Esto implica ampliar las regulaciones vigentes de manera de fortalecer su capacidad para efectivamente garantizar mejor conciliación, y por el otro lado, permitir un mejor reparto de las responsabilidades entre varones y mujeres. Estas normas deberían considerar:

roles tradicionales en relación a las responsabilidades de cuidado; iii) la medida en que las políticas públicas amplían las posibilidades de elegir entre diferentes arreglos para la organización del cuidado a nivel de los hogares.

- Ampliar las licencias parentales de los varones, para permitirles asumir mayores responsabilidades en los primeros tiempos de crianza de los niños y niñas.
- Revisar y profundizar la obligatoriedad de establecer guarderías en los establecimientos productivos, en función del número total de trabajadores y no solamente del número de mujeres.
- Prever mecanismos para extender la cobertura de este tipo de regulación a los trabajadores y trabajadoras no asalariados y asalariados no registrados.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que las formas de financiamiento de estos esquemas regulatorios de conciliación no impliquen riesgos de discriminación en contra de las mujeres. Y que atiendan simultáneamente las diferentes capacidades de las empresas.

4. Avanzar en la promoción de acciones de conciliación a nivel de las empresas

Como se ha visto a lo largo del trabajo, las acciones de conciliación a nivel micro son necesarias y útiles para mejorar las condiciones de trabajo, y puede tener efectos positivos sobre la productividad.

Sin embargo, hay que tener presente que las condiciones para que las empresas efectivamente puedan implementar este tipo de acciones depende de distintas variables: el tamaño de la empresa y su escala de producción, el dinamismo del sector productivo del que se trate, el nivel de calificación de la fuerza de trabajo, y las condiciones específicas del mercado laboral del sector.

Estas diferencias deben ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar mecanismos de promoción por parte del Estado, para que los mismos se efectivicen a nivel de las empresas. Entre otras acciones, deberían promoverse:

- Prestación de servicios de cuidado a nivel de las unidades productivas cuando la escala de personal (varones y mujeres) lo justifiquen.
- Promover mecanismos de subsidios para facilitar el acceso de madres y padres trabajadores a servicios de cuidado mercantiles.
- Promover mecanismos de distribución del tiempo de trabajo (puestos de trabajo a tiempo parcial, reducción de la jornada legal, penalización de las horas extras, etc.) a fin de que los padres y madres trabajadores puedan disponer de mayor tiempo para atender sus responsabilidades domésticas, y para que la fuerza de trabajo en general pueda ampliar su vida extra-laboral. Velar porque las condiciones laborales de los trabajos a tiempo parcial sean equiparables a las de los trabajos a tiempo completo.

Es importante asimismo que las empresas adopten una perspectiva que les permita superar la toma de decisiones basadas en estereotipos de género. Nuevamente, para ello

es imprescindible generar información que les permita a las empresas tomar decisiones informadas.

Por último, es importante que las estrategias de recursos humanos de las empresas incorporen entre sus objetivos la promoción de una mejor conciliación de la vida laboral, doméstica, familiar y personal, que esté dirigida explícitamente a trabajadores de ambos sexos.

5. Promover y regular la oferta mercantil de servicios de cuidado

Promover la ampliación del sector de servicios de cuidado puede ser una política beneficiosa en un doble sentido. Por un lado, para aumentar la oferta de este tipo de servicios, promoviendo simultáneamente una mejora en su calidad y una disminución en sus costos. Por otro lado, puede convertirse en un espacio de promoción de empleo.

Un elemento importante aquí es la regulación del sector, para transformar su característica actual de empleo precario. Como parte del esfuerzo por revalorizar las actividades de cuidado, el Estado debería adoptar una actitud mucho más activa en relación con la protección y la promoción de las condiciones de trabajo en los servicios de cuidado. Los antecedentes del uso de esquemas de créditos fiscales para favorecer la registración de las trabajadoras domésticas en Argentina, es un ejemplo que debería explorarse. En tal caso, el del servicio doméstico, o el de los servicios de cuidado en términos más generales, es un caso que forma parte de un desafío de política pública más amplio: la cuestión de la informalidad y la precariedad laboral en los mercados laborales de los países de la región.

6. Priorizar la inversión social pública en servicios de cuidado.

En mercados laborales segmentados y en sociedades estratificadas como las latinoamericanas, la presencia del Estado como agente activo en la provisión de servicios de cuidado es irremplazable. Esta es la única manera de garantizar un acceso universal a todas las personas que quieran hacer uso de esta opción, y dotarlas por tanto de mayor libertad y mejores oportunidades para otras actividades, principalmente las laborales.

En este sentido, el Estado debería priorizar su inversión al menos en:

- La disponibilidad de guarderías y salas cunas.
- La disponibilidad de centros de cuidado de personas mayores y enfermas.

- La supervisión del cumplimiento del acceso a la educación básica obligatoria, incluyendo el nivel inicial.
- La ampliación de la oferta de instituciones educativas básicas de jornada completa.

La provisión pública de servicios de cuidado debería además contemplar las diferentes necesidades de hogares de distintos estratos socio-económicos, y no estigmatizar ofreciendo “servicios pobres para población pobre”, garantizando el adecuado acceso de la población más necesitada. En este sentido, la activa intervención estatal en la mejora de la infraestructura social (incluyendo transporte y vivienda) son un contexto imprescindible para mejorar las condiciones de cuidado.

Nuevamente, resulta importante que el financiamiento de este tipo de políticas no discrimine en contra de ningún tipo de trabajadores ni de empresas. Como se mencionó anteriormente, esto debe pensarse en el marco también de la promoción de una reforma tributaria en los países de la región, que permita simultáneamente ampliar los recursos y dotar de mayor equidad distributiva al sistema.

7. Promover la incorporación del tema en el ámbito de las negociaciones colectivas.

Como se ha dicho en reiteradas oportunidades a lo largo del presente trabajo, la cuestión de la conciliación no es un tema que interese sólo de manera individual a las personas, sino que debería constituirse en un objetivo atendible por el conjunto de los actores que participan en los procesos de trabajo.

En este sentido, es importante que el tema se incorpore a los ámbitos de negociación entre trabajadores y empleadores, con la supervisión del Estado. Es en el espacio del intercambio de demandas y posibilidades, donde mejor puede acercarse el tema a la realidad y al campo de las acciones específicas.

Asimismo, esta acción permitiría velar por el cumplimiento efectivo de la regulación protectora, y por la ampliación del derecho al cuidado y al cuidar que tenemos todas las personas.

8. Promover la incorporación de los varones en las actividades de cuidado

El Estado debe encarar una seria política de sensibilización y transformación cultural, para hacer efectivo el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado al interior de los hogares. Sin dudas, todas las iniciativas mencionadas, en la medida que mejoran

las condiciones para que los hogares puedan resolver sus responsabilidades domésticas, generarán un mejor escenario para esta necesaria transformación.

Para que este proceso cultural sea posible, debe avanzarse en dos sentidos. Por un lado, de-construir la norma del “trabajador ideal”. En realidad, lo que debería cuestionarse es la vigencia de un modo de organización fundado en la lógica del trabajo remunerado, especialmente cuando éste, por lo menos en formas plenas (o dignas) pareciera haberse convertido en un bien escaso. Por el contrario, debería reconstruirse el concepto de trabajo en un sentido amplio, revalorizando los trabajos socialmente útiles y recreando nuevas maneras de organización del trabajo y del tiempo social de trabajo.

Por ello, en lugar de buscar la equidad promoviendo simplemente la incorporación de las mujeres a un mercado laboral estructurado genéricamente, lo que se requiere es modificar la relación entre trabajo para el mercado y trabajo del hogar de manera que todos los adultos, varones y mujeres, puedan alcanzar sus ideales familiares y de empleo.

En este sentido, no sirven las políticas que busquen capacitar a la fuerza de trabajo femenina para que pueda conformar el modelo de trabajador que impone el actual mercado laboral. Ni tampoco resulta útil otorgarle a las empresas la potestad de demandar “trabajadores ideales”, por caso, permitiendo absoluta flexibilidad en los tiempos de trabajo. Por el contrario, se trata de actuar en diversos sentidos (desde la normativa, desde la concientización, desde las propias políticas de empleo) para que varones y mujeres puedan conformar una norma de trabajador/a que encierre en sí misma las condiciones de producción y reproducción que toda sociedad requiere.

Referencias Bibliográficas

- Abramo, L. y M. E. Valenzuela (2006) "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina". En: L. Abramo (ed) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: OIT.
- Abramo, L. y R. Todaro (2006) "Costos laborales y reproducción social en América Latina". En: L. Abramo (ed) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: OIT.
- Aguirre, Rosario y Karina Batthyany (2005) *Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Encuesta en Montevideo y área metropolitana*. Montevideo: Unifem – Universidad de la República.
- Ariño, Mabel (2004) "El trabajo doméstico: ¿una cuestión a considerar en las políticas sociales?" Buenos Aires: Siempre.
- Bocaz Escobedo, P. (2003) "La promoción de la equidad de género como herramienta de competitividad empresarial. El caso de la clínica Los Coihues." Montevideo: BID.
- CEPAL (2002) *Panorama Social de América Latina*. Santiago: CEPAL.
- CEPAL (2007) *Panorama Social de América Latina*. Santiago: CEPAL.
- Chinchilla, N. (2007) "Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas". Barcelona: Centro Internacional Trabajo y Familia, IESE Business School. Universidad de Navarra.
- Deutsch, R. (1998) "How early childhood interventions can reduce inequality: An overview of recent findings." Washington: IADB.
- Dirección General de Estadística y Censos – Gobierno de Buenos Aires (DGEC) (2007a) "Encuesta Anual de Hogares 2005. Uso del Tiempo". Buenos Aires: Informe de Resultado 328.
- Dirección General de Estadística y Censos – Gobierno de Buenos Aires (DGEC) (2007b) "Encuesta Anual de Hogares 2005. Uso del Tiempo". Buenos Aires: Informe de Resultado 329.
- Earle, J. (2003) *Family-friendly workplace: A tale of two sectors*. Canberra: Department of Employment and Workplace Relations. Work and Family Unit.

- Esping Andersen, G. (1999) *Social Foundations of PostIndustrial Economies*. New York: Oxford University Press.
- Esping, Andersen, G. (2008) “Modelos de sociedad, economía y políticas públicas: Un nuevo contrato de género”. En: M. Pazos Morán (dir) *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el Siglo XXI*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- Ferber, M. y J. Nelson (eds) (1993) *Beyond Economic Man*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ferber, M. y J. Nelson (eds) (2003) *Feminist economics today: beyond economic man*. Chicago-Londres: The University of Chicago Press.
- Frone, M. R., M. Russell y M. L. Cooper (1997) “Relation of work-family conflict to health outcomes : a four-yr longitudinal study of employed parents.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70.
- Gomes, C. (2007) “Transición demográfica en América Latina: Impacto y desafíos desde el trabajo y la reproducción”. En J. Astelarra (coord.) *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina – CEALCI. DT 16.
- Gómez Sabaini, J. C. (2006) “Cohesión social, equidad y tributación. Análisis y perspectiva para América Latina”. Santiago: CEPAL. Serie Políticas Sociales 127.
- Hein, C. (2005) *Reconciling work and family responsibilities. Practical ideas from global experience*. Ginebra: OIT.
- Hendriks, A., C. León y N. Chinchilla (2006) “Estado de las políticas de conciliación en hispanoamérica.” Barcelona: IESE Business School. Universidad de Navarra.
- Idrovo Carlier, S. (2006) “Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas.” *Estudios Gerenciales* 22(100).
- Lobel, S. (1999) “Impacts of diversity and work-life initiatives in organizations. En: G.N. Powell (ed) *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks: Sage.
- López, M. y V. Salles (cords) (2006) *El programa Oportunidades examinado desde el género*. México: Oportunidades – UNIFEM – El Colegio de México.
- Lynch, R. (2004) “Exceptional returns: Economic, fiscal and social benefits of investment in early childhood development.” Washington: Economic Policy Institute.
- Marco Navarro, F. (2007) “El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: derecho de algunos, obligación de todas.” CEPAL – Agencia Española de Cooperación Internacional. Serie Mujer y Desarrollo 89.

- Milosavljevic, V. (2007) Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina. Santiago: CEPAL – UNIFEM.
- Milosavljevic, V. y O. Tacla (2007) “Incorporando un módulo de uso del tiempo a las encuestas de hogares: restricciones y potencialidades.” Santiago: CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo 83.
- Ministerio de Economía y Producción (Mecon) – Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNICEF) (2006) *Gasto Público Dirigido a la Niñez en la Argentina, 1995-2005*. Buenos Aires: UNICEF.
- Observatorio Social (2008) “Efectos en la situación laboral, familiar y en el arraigo al barrio de madres trabajadoras y estudiantes que utilizan Salas Cuna”. Santiago: Prourbana – Universidad Alberto Hurtado.
- Pazos Morán, M. (2008) “Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: situación y políticas públicas.” Barcelona: COFI.
- Picchio, A. (1999) “Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social”. En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Picchio, A. (2001) “Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida.” Barcelona: Universidad de Barcelona, Conferencia Inaugural de las Jornadas “Tiempos, trabajos y género”.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005a) “La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de políticas públicas”. Buenos Aires: Ciepp. DT 44.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005b) “Gender Aspects of Social Policy in Argentina: The case of Money Transfer Policy”. Ponencia presentada en la *6th International Conference Engendering Macroeconomics and International Economics*. Salt Lake City: GEM-IWG – University of Utah.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007) “La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay”. Santiago: CEPAL – Agencia Española de Cooperación Internacional. Serie Mujer y Desarrollo 90.
- Rodríguez Enríquez, C. (2008) “Causas y azares. Trayectorias ocupacionales, asistencialismo y oportunidades de vida de mujeres y varones en Argentina.” Buenos Aires: FLACSO. Tesis doctoral.
- Salvador, S. (2007a) “Estudio comparativo de la “economía del cuidado” en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay”. Montevideo: IGTN.

- Salvador, S. (2007b) “Uruguay: Servicios de cuidado y distribución de responsabilidades de cuidado en el hogar”. Montevideo: IGTN
- Schkolnik, M. (2004) “Tensión entre familia y trabajo”. En: I. Arraigada y V. Aranda (eds) *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Santiago de Chile: CEPAL. Serie Seminarios y Conferencias No. 42.
- Sen, A. (1990) “Gender and Cooperative Conflicts”. En: I. Tinker (ed) *Persistent Inequalities*. Oxford: Oxford University Press.
- SERNAM (2002) “Conciliación entre vida laboral y vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as”. Santiago de Chile: SERNAM. DT 76.
- SERNAM (2003) “Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa.”. Santiago de Chile: SERNAM. DT 84.
- Slewwe, P. y E. King (2001). “The Impact of Early Childhood Nutritional Status on Cognitive Development: Does the Timing of Malnutrition Matter?” *The World Bank Economic Review*, 15(1).
- Todaro, R. y S. Yáñez (eds) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago: CEM
- Van der Gaag, J. y Jee-Peng Tan (1998) “The benefits of early child development programs. An economic analysis”. Washington: The World Bank Education.