



Renato Mejía Madrid^(*)

La **tensión** entre el trabajo y la vida familiar^(**)

The Tension between work and homelife

Resumen: En el presente artículo, el autor presenta el problema de la tensión entre el trabajo y la vida familiar. Para ello, aborda una perspectiva principalmente de género, analizando los roles masculino y femenino en diferentes escenarios laborales, y comparando la situación actual de las políticas laborales impuestas por el Estado. Concluye señalando la insuficiencia de las políticas actuales, para luego proponer como solución la corresponsabilidad.

Palabras clave: Trabajo - Género - Trabajo Doméstico - Políticas Estatales - Corresponsabilidad - Políticas Laborales - Empleo

Abstract: In this paper, the author presents the problem that the tension between work and family life represent. In that way, a gender perspective is used to analyze masculine and feminine roles in different work environments, and compare them with labor policies. The author concludes emphasizing the insufficiency of the actual policies, and then he suggests corresponsibility as a solution.

Keywords: Work - Gender - Domestic Labor - State Policies - Corresponsibility - Labor Policies - Employment

1. La tensión entre el trabajo y la vida familiar

Los trabajadores, y en particular las trabajadoras, enfrentan enormes tensiones para conciliar trabajo y familia; y si bien la tensión entre el trabajo y la vida familiar no es un problema nuevo, lo cierto es que la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sin la correspondiente distribución equitativa del trabajo doméstico entre hombres y mujeres, lo ha hecho más visible en las últimas décadas.

A la inequitativa distribución del trabajo doméstico se suman otras causas de tensión, como el envejecimiento de una población que requiere más

(*) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Maestría en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la PUCP y la Escuela de Posgrado de la misma casa de estudios. Socio del Estudio Miranda & Amado Abogados. Miembro extraordinario de la Asociación Civil IUS ET VERITAS.

(**) Nota del Editor: El presente artículo fue recibido el 16 de enero del 2015 y aprobada su publicación el 30 de enero del mismo año.

La tensión entre el trabajo y la vida familiar *The Tension between work and homelife*



cuidado, los cambios en la estructura familiar al disminuir las familias numerosas e incrementarse las monoparentales, la flexibilidad laboral e informalidad, etcétera.

Dicha tensión suele ser resuelta en el seno de la familia, sin intervención del Estado o de los empleadores y los sindicatos, salvo contadas excepciones, insuficientes y de alcance limitado.

Ello a pesar de que los beneficios que significa dicha incorporación para la economía nacional y las empresas y, más aún, de los beneficios que puede significar una participación activa en la resolución de dicha tensión.

2. Causas de la tensión entre el trabajo y la vida familiar

2.1. El modelo de reparto social de trabajo: El hombre proveedor

Todas las personas, a lo largo de nuestra vida, requerimos de la provisión de bienestar a través de la satisfacción de nuestras necesidades: alimentación, salud, educación, trabajo, vivienda, etc. La satisfacción de las mismas puede encontrarse a cargo del Estado, del mercado, de las familias, o de organizaciones sin ánimo de lucro, con mayor o menor participación de unos sobre otros en función del modelo de bienestar adoptado en cada país⁽¹⁾.

Lo cierto es que, independientemente del modelo de bienestar adoptado, las familias suelen tener un rol gravitante en el bienestar de las personas, y en particular de aquéllas que requieren atención especial: infantes, niños, enfermos, personas con discapacidad o ancianos.

(1) En el debate académico sobre la tipificación de los regímenes de bienestar, probablemente el enfoque más influyente sea el de Gosta Esping-Andersen. Cfr. ESPING-ANDERSEN, Gosta. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University, 1990. También: ESPING-ANDERSEN, Gosta. *Social foundations of post-industrial economies*. Londres: Oxford University, 1999. Considerando que las sociedades han ido construyendo el bienestar a través de la interacción entre el Estado, el mercado y la familia, Esping-Andersen propone la identificación de tres tipos de regímenes de bienestar para los países industrializados: el liberal o residual, que asocia un alto grado de mercantilización del bienestar con residualismo público y un papel marginal de las familias, al ser el individuo el principal responsable de su bienestar; el conservador o corporativo, que asocia un fuerte grado de familiarismo con un papel marginal del mercado y un rol subsidiario del Estado en la provisión de bienestar; y el socialdemócrata, que asocia una fuerte creación de instituciones públicas con un alto grado de desmercantilización y de desfamiliarización, manteniendo el mercado y las familias un papel marginal en la provisión de bienestar. En países en desarrollo como los latinoamericanos debate el rol que cumple la economía informal en la provisión de bienestar y cómo la inclusión de dicho eje caracteriza los modelos de bienestar en dichos países. Cfr. DEL VALLE, Alejandro. *Informalidad y modelos de bienestar en América Latina*. En: *Política y Sociedad*. No. 3. Volumen XLVII. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2010.



Renato Mejía Madrid

La distribución del trabajo doméstico vinculado a la provisión de dicho bienestar (preparación de alimentos, cuidado de las personas, educación de los hijos, cuidado del hogar, etc.) responde, en sociedades patriarcales como la nuestra, a un modelo de reparto social del trabajo en función del género, en el que el hombre asume el rol de “proveedor” realizando “trabajo productivo” o trabajo remunerado fuera del hogar, y la mujer realiza el “trabajo reproductivo” o trabajo doméstico dentro del hogar. Dicho trabajo es, además, socialmente minusvalorado por considerarse natural, inseparable y normal para las mujeres, al punto de hacerlo invisible y no considerarlo realmente un trabajo.

Este modelo se sostiene sobre diversos supuestos: que el hombre cuente con un trabajo estable y a tiempo completo; que la mujer permanezca la mayor parte del tiempo en la casa, concentrada en el cuidado de su familia y renunciando a la independencia económica; y que la familia sea biparental y con matrimonios estables.

Hoy, la realidad dista de los supuestos que soportan este modelo. Sin embargo, el modelo de reparto del trabajo se ha mantenido prácticamente incólume, creciendo la participación de la mujer en el trabajo productivo sin que ello suponga necesariamente una mayor participación del hombre en el trabajo doméstico, o la intervención suficiente del Estado, los empleadores o los sindicatos, con la finalidad de replantear o sustituir dicho modelo.

2.2. La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en nuestro país es creciente y no necesariamente reciente. La participación laboral femenina en el mercado de trabajo alcanzó el 64.8%, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (en adelante, “ENAHO”) del 2012. En Lima Metropolitana a principios de los noventas, dicha tasa bordeaba el 45%, y el 40% a principios de los ochentas.

Esta situación ha ido cambiando el tradicional modelo del hombre proveedor por uno en el que tanto hombres como mujeres realizan trabajo productivo: el ingreso de las mujeres

es una necesidad para las familias, mayor mientras menos posibilidades tengan estas de acceder a recursos que les permitan proveerse de bienestar. De hecho, para muchas familias, el ingreso laboral de las mujeres permite aliviar o salir de la pobreza.

“En la actualidad, para garantizar su bienestar, las familias necesitan de los aportes de ambos miembros de la pareja (y en el caso de grupos más pobres, de hijos e hijas). Esta insuficiencia de los ingresos es resultado de diversas causas: mayor desocupación masculina, aumentos de la informalidad y precariedad de los trabajos, con la consiguiente pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones”⁽²⁾.

También juegan factores como el cambio de patrones culturales y de consumo, el mayor acceso a la educación de las mujeres, o la creciente presencia de familias con jefatura femenina.

Sin embargo, a pesar de su creciente incorporación en el mercado de trabajo, las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de buscar y conseguir trabajo. De acuerdo a los resultados de la ENAHO 2012, mientras a nivel nacional la población en edad de trabajar (en adelante, “PET”) se distribuye por géneros de manera paritaria (50.2% mujeres, 49.8% hombres), la población económicamente activa (en adelante, “PEA”; población en edad de trabajar que se encuentra trabajando o buscando trabajo) es mayoritariamente masculina (55.8%). La tasa de actividad, que relaciona ambas (cuántos en edad de trabajar trabajan o buscan trabajo), es 82.4% en el caso de hombres y, como ya se señaló, 64.8% en el caso de mujeres.

(2) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD). *Trabajo y familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009; pp. 50 y 51.

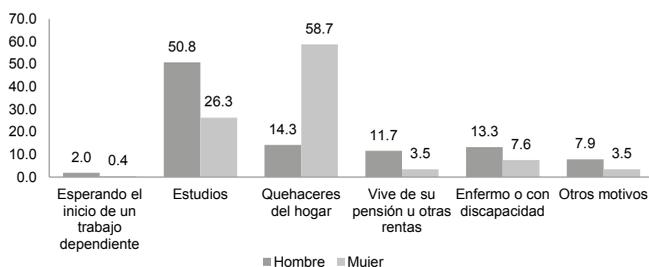
La tensión entre el trabajo y la vida familiar *The Tension between work and homelife*

Perú: población y fuerza de trabajo por sexo, 2012 (en porcentajes)⁽³⁾

| Variables | Total absoluto | Total relativo | Hombres | Mujeres |
|--|----------------|----------------|---------|---------|
| Población en edad de trabajar (PET) | 21 939 862 | 100.0 | 49.8 | 50.2 |
| Población económicamente activa (PEA) | 16 142 143 | 100.0 | 55.8 | 44.2 |
| PEA ocupada | 15 541 484 | 100.0 | 56.1 | 43.9 |
| PEA desocupada | 600 639 | 100.0 | 47.6 | 52.4 |
| Población inactiva | 5 797 739 | 100.0 | 33.2 | 66.8 |
| Tasa de actividad (PEA/PET) | | 73.6 | 82.4 | 64.8 |
| Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA) | | 3.7 | 3.2 | 4.4 |

La inactividad, por tanto, es predominantemente femenina: el 66.8% de la población inactiva (no trabajan, no buscan trabajo ni desean trabajar) es mujer, y el motivo principal de inactividad es los quehaceres del hogar (58.7%); mientras tanto, en el caso de los hombres, el principal motivo de inactividad son los estudios (50.8%, frente a 14.3% cuyo motivo son los quehaceres del hogar).

Perú: razones de inactividad según sexo, 2012 (en porcentajes)⁽⁴⁾



Así, las menores oportunidades de las mujeres para buscar y conseguir trabajo encontrarían explicación en el modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres. La responsabilidad mayoritaria de las mujeres en el trabajo doméstico tiene consecuencia en su itinerario de vida personal y laboral, encargándose dentro de la familia del trabajo doméstico no retribuido.

(3) INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI). *Encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza*, 2012. Elaboración propia.

(4) *Ibidem*.

(5) *Ibidem*.

Los resultados de la ENAHO de 2012 evidenciarían además que dicho modelo se proyecta al mercado de trabajo e impacta el itinerario de vida laboral de las mujeres que trabajan. Las mujeres que trabajan se concentran en determinadas actividades económicas: en el sector extractivo (salvo minería; 21.2%), en el sector servicios (36.2% entre servicios personales y no personales) y en el sector comercio (26.4%). Hay además sectores claramente feminizados (servicios personales, comercio, hogares) como masculinizados (minería, industria de bienes intermedios y de capital, construcción).

Perú: PEA ocupada por sexo según ramas de actividad económica, 2012 (en porcentajes)⁽⁵⁾

| Ramas de actividad económica | Total absoluto | Hombres | Mujeres |
|--|----------------|-----------|-----------|
| Total | 15 541 484 | 8 719 590 | 6 821 894 |
| Total relativo | | 100.0 | 100.0 |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 3 838 747 | 27.4 | 21.2 |
| Minería | 217 580 | 2.2 | 0.3 |
| Industria de bienes de consumo | 1 227 777 | 7.4 | 8.6 |
| Industria de bienes intermedios y de capital | 450 703 | 4.4 | 1.1 |
| Construcción | 916 948 | 10.0 | 0.6 |
| Comercio | 2 797 467 | 11.4 | 26.4 |
| Servicios no personales | 4 180 659 | 31.0 | 21.7 |
| Servicios personales | 1 507 524 | 5.9 | 14.5 |
| Hogares | 404 079 | 0.3 | 5.6 |

De igual manera hay ocupaciones feminizadas, predominante o mayoritariamente ocupadas por mujeres (trabajadores del hogar, 94.5%; vendedores, 70.5%; y trabajadores de los servicios, 53.6%), como masculinizadas (minero y cantero, 100.0%, conductor, 98.5%; y obrero jornalero, 95.0%).



Renato Mejía Madrid

Perú: PEA ocupada por sexo según grupo ocupacional, 2012 (en porcentajes)⁽⁶⁾

| Grupo ocupacional | Total | Total relativo | Hombres | Mujeres |
|--|------------|----------------|-----------|-----------|
| Total | 15 541 484 | | 8 719 590 | 6 821 894 |
| Total relativo | 100.0 | 100.0 | 56.1 | 43.9 |
| Profesional, técnico, gerente, administrador y funcionario | 13.4 | 100.0 | 57.2 | 42.8 |
| Empleado de oficina | 7.3 | 100.0 | 48.4 | 51.6 |
| Vendedor | 16.5 | 100.0 | 29.6 | 70.4 |
| Agricultor, ganadero y pescador | 24.4 | 100.0 | 62.0 | 38.0 |
| Minero y cantero | 0.6 | 100.0 | 100.0 | 0.0 |
| Artesano y operario | 11.4 | 100.0 | 69.9 | 30.1 |
| Obrero, jornalero | 4.3 | 100.0 | 95.0 | 5.0 |
| Conductor | 5.9 | 100.0 | 98.5 | 1.5 |
| Trabajador de los servicios | 13.6 | 100.0 | 46.5 | 53.5 |
| Trabajador del hogar | 2.6 | 100.0 | 6.4 | 93.6 |

Así, las mujeres se incorporan en el mercado de trabajo en sectores y ocupaciones en las que se replican y extienden los roles que le son socialmente asignados.

“Al analizar los sectores, ramas y empleos a los que acceden las mujeres, se demuestra que ellas tienden a concentrarse en ciertas áreas como el comercio y los servicios comunales, sociales y personales, que son mayoría en ocupaciones como la docencia, la enfermería y trabajo doméstico, y que

están sobrerrepresentadas en categorías relacionadas con el autoempleo, el trabajo familiar no remunerado y el servicio doméstico⁽⁷⁾.

A dicha segregación horizontal de las mujeres que trabajan (en función de actividades económicas y ocupación en las que se insertan en el mercado de trabajo), se suma una segregación vertical (en función de la jerarquía en la que se insertan en una organización laboral). En nuestro país, la mujer ocupa minoritariamente posiciones de jerarquía en las empresas⁽⁸⁾. La dificultad para ascender en una línea de carrera respondería a un modelo de organización laboral “masculina” que exige largas jornadas laborales y ubicuidad, disociando la vida familiar de la laboral⁽⁹⁾.

Incluso en el caso que las mujeres realicen un trabajo similar y en similar ubicación jerárquica que los hombres, perciben un salario menor; ello ocurre en todas las ocupaciones salvo la de conductor (que es predominantemente masculina, 96.0%). En general, las mujeres perciben el 68% de ingresos que perciben los hombres; un promedio general mensual de S/.902.00 contra un promedio general mensual de S/1,327.00.

(6) *Íbidem*.

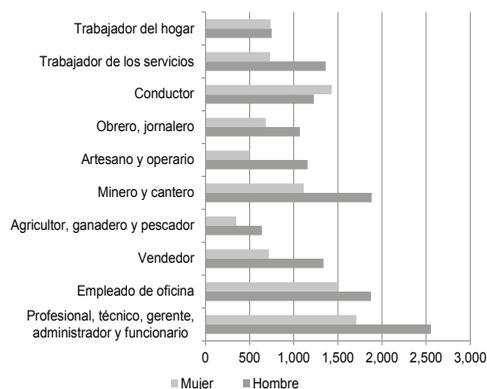
(7) OIT y PNUD. *Óp. cit.*; p. 75.

(8) KOGAN, Liuba, Rosa María FUCHS y Patricia LAY. *Discriminación sexual y racial en el ámbito empresarial*. En: SANBORN, Cynthia. *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. Lima: Universidad del Pacífico, 2012; p. 278. A partir de datos publicados en: CAVANAGH, Jonathan. *Peru: The Top 10,000 companies 2009*. Lima: Top Publications, 2009; y sobre la muestra recogida en dicha publicación, las autoras señalan que en la gran empresa apenas el 6.44% de gerentes generales son mujeres, porcentaje que sube a 15.86% en la mediana empresa y a 21.18% en la pequeña empresa.

(9) “Diversos argumentos se han esgrimido para explicar por qué es difícil para las mujeres escalar a las posiciones más altas en el ámbito empresarial y a medida en que las empresas son de mayor tamaño. Parte de la respuesta estriba en que dichas corporaciones son imaginadas como instituciones masculinas con culturas organizacionales del tipo gladiador, donde se sostienen batallas por el éxito personal sustentadas en un exacerbado narcisismo, lo que lleva al divorcio entre la intimidad familiar y el desempeño laboral: largas jornadas laborales y ubicuidad: ‘anytime, anywhere model’ (...). Desde esta perspectiva, mujeres excepcionalmente calificadas se verían tentadas a dejar el ámbito laboral para poder consolidar una familia ya que no podrían competir en iguales condiciones con los varones a raíz del nacimiento de los hijos y cuando – además – el cónyuge gana lo suficiente para asegurar una adecuada calidad de vida familiar, lo que las hace relativizar el esfuerzo de dichas batallas”. KOGAN, Liuba, Rosa María FUCHS y Patricia LAY. *Sistemas abiertos o encubiertos de discriminación en el entorno laboral de pequeñas, medianas y grandes empresas en Lima Metropolitana*. Documento de discusión 11/08. Lima: Centro de investigación de la Universidad del Pacífico, 2010; p. s/n. En: http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1108%20-%20Kogan_Fuchs_Lay%20Ferrato.pdf

La tensión entre el trabajo y la vida familiar *The Tension between work and homelife*

Perú: ingreso laboral promedio mensual de la PEA ocupada según sexo y grupo ocupacional, 2012⁽¹⁰⁾ (en soles)



Dicha situación se replica independientemente del tipo o tamaño de empleador, la categoría ocupacional, la rama de actividad (salvo minería y construcción, sectores en los que la participación de las mujeres es mínima) y edad.

El modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres se proyecta en el mercado de trabajo a través de patrones de segregación en función al género y la desvalorización del trabajo femenino, y genera inequidades fundadas en un orden de género que atraviesa y estructura las relaciones sociales. Ese orden de género define atributos e itinerarios más o menos esperables para hombres y mujeres y otorga valor a algunos atributos en desmedro de otros, dando lugar a relaciones sociales de género en el mundo del trabajo⁽¹¹⁾. En este orden la igualdad de oportunidades de las mujeres se ve afectada a lo largo de su vida, desde sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, pasando por las condiciones del mismo en caso logre insertarse, hasta su jubilación, cuyas condiciones reproducirán las de su vida activa⁽¹²⁾.

2.3. Tendencias demográficas y sociales

La población en nuestro país es relativamente joven. De acuerdo a datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (en

adelante, "ENDES") de 2012, 29.8% tiene menos de 15 años, 61.8% entre 15 y 64 años y 8.4% contaba con más de 65 años de edad. Sin embargo nuestro país, como otros países, está pasando por una transformación demográfica que supone la disminución del ritmo de crecimiento poblacional y un proceso de envejecimiento de la población. De hecho, la población joven ha disminuido en 4.9 puntos porcentuales en comparación con los resultados de la ENDES de 2000, y la población de 15 a 64 años aumentó 3 puntos porcentuales.

La tasa de fecundidad ha disminuido de 2.9 hijos por mujer a 2.6 hijos por mujer. El descenso de la fecundidad ha sido más intenso entre las mujeres de 15 a 24 años de edad. Si la comparación se hace con los resultados de la ENDES de 1986, la fecundidad disminuyó en dicho período en 39.5%, de 4.3 a 2.6 hijos por mujer. Sin embargo, la edad mediana al nacimiento del primer hijo se ha mantenido constante alrededor de los 22 años.

En el largo plazo se puede prever que si la población adulta en edad de trabajar continúa creciendo y la población dependiente en edad escolar disminuyendo, la demanda de cuidado de menores disminuirá. No obstante, existen marcadas diferencias en las tasas de fecundidad: a mayor educación y quintil de riqueza, la tasa de fecundidad es menor (1.9 para mujeres de educación superior y 1.7 para mujeres en quintil de riqueza superior); y a menor educación y quintil de riqueza, la tasa es mayor (4.7 para mujeres sin educación y 4.0 para mujeres en quintil de riqueza inferior).

Así, a pesar de que la tasa de fecundidad disminuya, la necesidad de cuidado de

(10) INEI. *Loc. cit.*

(11) RODRÍGUEZ, María José. *Políticas públicas que contribuyan a la equidad de género: reconocer el problema para decidir cómo abordarlo*. En: *Revista de Trabajo*. Año IV. No. 6. Agosto - Diciembre 2008. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008; pp. 74 y 75.

(12) Cfr. ARZA, Camila. *Op. cit.*



Renato Mejía Madrid

menores continuará siendo alta en familias con menor acceso a la educación y a la riqueza; y, paralelamente, el envejecimiento de la población generaría nuevas necesidades de cuidado de una población adulta mayor.

Los cambios en las estructuras familiares también son significativos. De acuerdo a la ENDES de 2012, el porcentaje de hogares con jefatura femenina alcanza el 26%; 6.5 puntos porcentuales más que el 19.5% medido en la ENDES de 2000. Asimismo, el promedio de miembros usuales del hogar es 3.7 miembros; número menor al registrado para Lima y Callao en 2010, que fue 4.4 miembros.

Estos cambios demográficos suponen nuevas demandas de cuidado, en familias menos numerosas y con más jefaturas de hogar femeninas.

2.4. Flexibilidad laboral e informalidad

Durante la década de los noventas, y con antecedentes que se remontan años atrás⁽¹³⁾, la legislación laboral pasó por un proceso de “flexibilización” cuyo objetivo fue sustituir el contrato típico (indeterminado y a tiempo completo) por diversas modalidades de contratación laboral (a plazo fijo, a tiempo parcial, a domicilio), de contratación excluida (convenios formativos y de inserción laboral) y de contratación “indirecta” (intermediación laboral), en un marco normativo disperso y diverso.

Ello ha tenido un impacto importante en las condiciones de trabajo de la población ocupada asalariada. De acuerdo a la ENAHO de 2012, a nivel nacional, el 30.8% del total de asalariados privados está contratado a plazo fijo mientras que el 10.9% está contratado a plazo indefinido.

El porcentaje restante de los asalariados se encuentra mayoritariamente en una situación de informalidad abierta (“sin contrato”, 53.8%); sobretodo, pero no únicamente, entre trabajadores menos calificados y en empresas de muy reducidas dimensiones, que recurrirían a una estrategia de acumulación basada en el incumplimiento abierto de la legislación laboral y de seguridad social debido a que la posibilidad de detección de la infracción es muy reducida, “tanto por su elevado número y reducido volumen como porque la propia situación de precariedad de los trabajadores desalienta la interposición de reclamaciones administrativas y judiciales”⁽¹⁴⁾.

Esta informalidad es parte integral de la economía y no un conjunto de actividades marginales excluidas de la misma, encontrándose sistemáticamente conectada a la economía formal. El empleo informal puede así estar presente en empresas formales que recurren a estrategias de reducción de costos a través del incumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, del uso intensivo e incluso fraudulento de las diversas modalidades de contratación dentro del marco normativo, y a través de la subcontratación se relacionarían con empresas “informales”⁽¹⁵⁾.

De acuerdo a datos de la ENAHO 2012, el empleo informal alcanza a 3 de 4 trabajadores

(13) Como el Decreto Ley 18138 de 1970 que reguló la contratación temporal “en los casos en que así lo exija la naturaleza temporal o accidental al servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar”; el Decreto Ley 22126 de 1978 que fija como plazo para adquirir la estabilidad laboral tres años de servicios continuos al mismo empleador; el Decreto Ley 22342 de 1978 que regula los contratos de exportación no tradicional; la Ley 24514 de 1986 que regula la intermediación en actividades complementarios; o el Decreto Supremo 018-86-TR de 1986 que crea el PROEM, programa de contratación temporal sin causa.

(14) SANGUINETTI, Wilfredo. *El contrato de locación de servicios*. Lima: Gaceta Jurídica, 2000; p. 19.

(15) “En la práctica, la mayoría de empresas, grandes y pequeñas, operan tanto formal como informalmente, dependiendo de su producto o servicio, el clima económico, y las demandas del mercado. Las oportunidades de empleo informal se encuentran en toda la economía, incluso las más grandes, más ‘formales’ multinacionales son parte de algunos acuerdos informales”. SASSEN-KOOB, Saskia. *New York City's informal economy*. En: PORTES, CASTELLS Y BENTON. *The informal economy. Studies in advanced and less developed countries*. Baltimore: Johns Hopkins University, 1989.

La tensión entre el trabajo y la vida familiar *The Tension between work and homelife*

y asciende a 74.3% de la población ocupada (66.8% en el área urbana); el 57% proviene del sector informal y el 17.3% proviene del sector formal⁽¹⁶⁾.

El empleo informal afecta por igual a hombres y mujeres (el 78.4% de mujeres trabajadoras tiene un empleo informal, y 71.1% de trabajadores hombres; aunque llega a 94% en el trabajo doméstico); pero mientras en el sector “formal”, el ingreso promedio de una mujer representa el 70% del ingreso de un hombre (S/1,152.00 contra S/1,628.00), en el sector informal este porcentaje es más reducido (50.0%), y además el monto es menor (S/338.00).

La flexibilidad laboral y la informalidad generan inseguridad en el trabajo y desprotección. La incorporación en el mercado de trabajo no asegura así la regularidad en los ingresos ni el acceso a derechos.

2.5. La inequitativa distribución del trabajo doméstico

A pesar de las transformaciones sociales señaladas, el modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres no ha variado significativamente. La medición del uso de tiempo permite conocer la cantidad de tiempo que los hombres y las mujeres destinan a la realización de distintos tipos de actividades como el trabajo remunerado, el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo comunitario, el tiempo libre y las actividades personales; y comprobar la persistencia de dicho modelo.

La distribución del tiempo y su dedicación a un tipo de actividad u otro, guardan relación con la posición que los individuos ocupan en la sociedad, el papel que se espera que desempeñen y las distintas situaciones y condiciones sociales en que los individuos se encuentran, siendo el género un elemento fundamental de las mismas. Por eso, los hombres y las mujeres tienen distribuciones de los tiempos diferentes y desiguales; sus dedicaciones a unos tiempos y a

las actividades relacionadas con los mismos varían⁽¹⁷⁾.

En efecto, de acuerdo con la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo de 2010, los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado (50:38 horas semanales contra 36:25 horas semanales que dedican las mujeres), y menos tiempo al trabajo doméstico no remunerado (15:35 horas semanales contra 39:28 horas semanales que dedican las mujeres).

Así, las mujeres dedican casi tres veces más horas a la semana a los quehaceres del hogar, en comparación con los hombres. A detalle, las mujeres dedican más tiempo en el cuidado de niños (2.1 veces más tiempo), de adultos enfermos y discapacitados (1.9 más tiempo); la preparación de alimentos (3.4 más tiempo), y la limpieza del hogar (1.9 más tiempo). Los hombres solamente superan el tiempo de dedicación a actividades de reparación, construcción y mantenimiento de la vivienda (1.7 más veces), actividades que suelen ser eventuales dentro del trabajo doméstico.

Como resultado de dicha situación, podemos afirmar que las mujeres realizan jornadas de trabajo más extensas que los hombres: si a las horas dedicadas por hombres y mujeres al trabajo remunerado, se suman las dedicadas al trabajo doméstico, las mujeres trabajan más horas que los hombres y tienen menos tiempo para su propia educación, salud, sindicación u ocio. Y en los rangos de edad que coinciden

(16) A partir de los conceptos de sector informal y empleo informal planteados por la Organización Internacional del Trabajo en la XV y XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, así como la última versión del Sistema de Cuentas Nacionales de Naciones Unidas de 2008; para efectos de medición estadística el INEI define al sector informal como las unidades productivas no constituidas en sociedad que no se encuentran registradas en la administración tributaria, y al empleo informal como aquellos empleos que no gozan de beneficios estipulados por ley como seguridad social, gratificaciones, vacaciones pagadas, etc. Dichas definiciones permiten el reconocimiento y medición del empleo informal en el sector formal. INEI. *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal 2007-2012*. Lima: INEI, 2014.

(17) ABRIL, Paco; Alfons ROMERO y Vicent BORRAS. *Los hombres y sus tiempos: hegemonía, negociación y resistencia*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2009; p.10.



Renato Mejía Madrid

con las etapas vitales más productivas para el mercado de trabajo, las mujeres ven incrementado su tiempo de dedicación al trabajo doméstico, disminuyendo sus posibilidades de dedicar tiempo al trabajo productivo; mientras el tiempo dedicado por el hombre al trabajo doméstico permanece casi constante en su edad productiva.

2.6. Marco legislativo y políticas insuficientes y de orientación sesgada

A pesar de los beneficios que para la economía nacional y las empresas reporta la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, ni el Estado establece un marco normativo y políticas suficientes, ni los empleadores y organizaciones sindicales asumen iniciativas suficientes para garantizar su incorporación o permanencia en el mismo resolviendo la tensión entre el trabajo y la vida familiar a través del replanteamiento o sustitución del modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres.

La legislación laboral ha centrado su regulación en demandas de conciliación muy específicas, relacionadas con la protección de la maternidad, y con ello de la salud de la madre y del niño por nacer y durante sus primeras semanas de vida, incluido un período de lactancia; así como la protección frente a actos discriminatorios que tengan como motivo dicha condición.

Así, la madre trabajadora gestante tiene derecho a 90 días de licencia por maternidad subsidiados por la seguridad social, a la protección contra el despido durante la gestación y hasta 90 días después del parto, y a un permiso posterior de una hora diaria por lactancia subsidiado por la seguridad social, hasta que el hijo cumpla un año de edad; derechos que pueden ampliarse en caso de parto múltiple o del nacimiento de un niño con discapacidad.

Asimismo, la legislación en seguridad social fue diseñada reconociendo a las mujeres prestaciones en salud y en pensiones en su condición de derechohabientes o sobrevivientes; es decir, derivadas de la condición de asegurado o afiliado de su esposo, en tanto trabajador⁽¹⁸⁾.

Estas regulaciones presentan limitaciones en tanto su aplicación, y por tanto el acceso a los derechos que regulan, depende de la inserción en el mercado de trabajo formal. Incluso cuando la mujer accede a los mismos directamente por su propia inserción en el mercado de trabajo formal, no reconocen responsabilidades compartidas dentro de la familia (aunque legislación más reciente reconoce una licencia remunerada por paternidad de 4 días hábiles consecutivos con ocasión del nacimiento del hijo, una licencia remunerada por adopción de 30 días para padre o madre, y licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran un accidente grave), reforzando el modelo de reparto de trabajo y prejuicios contra las mujeres en los procesos de selección y en el desarrollo su itinerario laboral, sustentadas en el supuesto del “mayor costo laboral” de la contratación laboral de las mujeres.

Por otro lado, las políticas de cuidado se limitan al cuidado de infantes y niños a través de programas focalizados, como los

(18) “Los regímenes de pensiones en Latinoamérica fueron originalmente diseñados siguiendo el modelo Bismarckiano adoptado en gran parte de Europa continental. Este modelo vincula la protección a la vejez con el empleo y la familia. Está basado en el modelo de familia nuclear en el que el proveedor (típicamente hombre) provee ingresos para el mantenimiento del hogar durante su vida activa, y obtiene una pensión a su jubilación. En esta estructura familiar, las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado, acceden a la protección social a través del derecho de sus esposos, sea una pensión para el esposo mientras éste viva, o una pensión de sobrevivencia en caso de viudez. Las pensiones de sobrevivencia están basadas en la idea de la dependencia del hombre sustentador. Esto es porque algunos regímenes de pensiones suelen otorgar pensiones de sobrevivencia a las viudas pero no a los viudos, y algunos incluso cancelan el derecho a dicho beneficio si la viuda contrae matrimonio”. ARZA, Camila. *Pension reforms and gender equality in Latin America*. Ginebra: UNRISD, 2012. Traducción libre.

La tensión entre el trabajo y la vida familiar *The Tension between work and homelife*

programas *Wawa Wasi* y Cuna Más a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

Ante la insuficiencia de políticas o iniciativas privadas orientadas a la modificación del modelo de reparto del trabajo en función del género, la gestión y realización del trabajo doméstico se hace invisible, y la solución a la tensión entre el trabajo y la vida familiar se traslada a la negociación privada en las familias, recayendo mayoritariamente la responsabilidad en las mujeres, limitando sus posibilidades de incorporarse libremente al mercado de trabajo.

En la disyuntiva en la que se encuentran las mujeres en dicha negociación entre incorporarse al mercado de trabajo o continuar encargándose del trabajo doméstico, estas recurren a diversas estrategias, como la contratación de servicios privados de cuidado o trabajadores domésticos (soluciones limitadas a familias que cuentan con los recursos suficientes para contratarlos), el apoyo de sus familias (en estos dos primeros casos, el cuidado es prestado usualmente por otras mujeres), el aplazamiento de la maternidad o la decisión de tener menos o no tener hijos.

3. La propuesta de la Corresponsabilidad

El Estado peruano ha asumido compromisos jurídicos (como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW y su Protocolo Facultativo, o el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares) y políticos (como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing o Los Objetivos de Desarrollo del Milenio) para integrar la perspectiva de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en políticas laborales y de empleo, y cuenta con información estadística para identificar las desigualdades fundadas en el género.

La solución a la tensión entre el trabajo y la vida familiar es un problema social, por los impactos negativos que la ausencia de solución puede tener en la economía nacional, en la productividad de las empresas y en la sociedad; y no privativo de las familias (y, por tanto, de las mujeres). Los compromisos jurídicos y políticos asumidos por el Estado deben reflejarse en un marco regulatorio y políticas concretas, estratégicas y articuladas, orientadas a eliminar las restricciones a la igualdad

de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo y valorar su contribución al mercado de trabajo, replanteando o sustituyendo el modelo de reparto entre hombre y mujeres.

La promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (a través de la vinculación de la oferta y demanda de trabajo a través de servicios de colocación, de la implementación de servicios de formación y capacitación, de la implementación de incentivos para la contratación de mujeres, o de la efectividad del mandato de no discriminación por motivos de sexo) es una tarea necesaria, pero no suficiente si no va acompañada de medidas orientadas a una distribución equitativa del trabajo doméstico o corresponsabilidad.

Así, desde el marco regulatorio, es necesario un enfoque en las responsabilidades familiares más allá de la protección de la maternidad, incorporando licencias de paternidad para que el padre participe en el cuidado y atención de los hijos recién nacidos, o en general licencias de cuidado que tengan como beneficiario no solamente a la madre y se extiendan al padre, y que no se restrinjan únicamente al cuidado y atención de los hijos sino de personas con discapacidad, enfermas o accidentadas, o ancianos; así como la proscripción y sanción de la discriminación asociada a las responsabilidades familiares.

Un avance en ese sentido es el reconocimiento de una licencia remunerada por adopción de 30 días para padre o madre (Ley 27409, aunque con una regla de atribución de la licencia a la mujer en caso de concurrencia de cónyuges), una licencia remunerada por paternidad de 4 días hábiles consecutivos con ocasión del nacimiento del hijo (Ley 29409) y licencia remunerada de 7 días a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran un accidente grave (Ley 30012).



Renato Mejía Madrid

También lo son el reconocimiento como lineamiento de las políticas públicas a la armonización de las responsabilidades familiares y laborales y su reconocimiento como derecho (Ley 28983), la inclusión de una cuenta satélite de trabajo no remunerado en las cuentas nacionales (Ley 29700), y la aplicación de encuestas de uso del tiempo, que da valor y visibiliza al trabajo doméstico y a su distribución dentro de las familias (Ley 29700).

La provisión o garantía de centros de cuidado con carácter universal por parte del Estado también son necesarias, de manera que la provisión de los servicios de cuidado no dependa únicamente de la capacidad económica de las familias, de su estructura familiar o de su inserción al empleo formal; así como la transformación del entendimiento del cuidado como una responsabilidad privada de las familias y las mujeres, y del modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres⁽¹⁹⁾.

Los empleadores y sindicatos tampoco son ajenos a la solución de esta problemática. Considerando que el contenido de la prestación de servicios, la remuneración y la línea de carrera se determinan en el contrato de trabajo, la situación de la mujer en el mercado de trabajo sugiere que los patrones de segregación son reforzados por las políticas de contratación, retribución y línea de carrera de los empleadores.

Así, resulta necesario que los empleadores evalúen la implementación de prácticas en las empresas que apoyen a trabajadores hombres y mujeres en la conciliación del trabajo y la vida familiar, a través de medidas orientadas a flexibilizar el tiempo y lugar de trabajo y fomentar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico (como jornadas y horarios flexibles, trabajo a domicilio, organización del trabajo en función a resultados antes que a tiempo, descansos coincidentes con los de los hijos o la familia); medidas orientadas a ayudar en el cuidado de las personas y reducir el trabajo doméstico (licencias, servicios de búsqueda de personal o servicios de cuidado accesibles, implementación de servicios de

cuidado, promoción de la salud reproductiva); y medidas orientadas a la superación de la segregación de género (contratación de mujeres en actividades y ocupaciones no tradicionales, capacitación laboral durante la jornada de trabajo, y acceso de mujeres a cargos directivos)⁽²⁰⁾.

La implementación de estas prácticas puede fomentar además la corresponsabilidad en el trabajo doméstico en la medida que sean aplicadas tanto a favor de trabajadores hombres como de trabajadoras mujeres. Adecuadamente planificadas, adoptadas y medidas, dichas prácticas pueden ser un “buen negocio” al generar mayor rentabilidad para aquellos empleadores que las aplican, incrementando el nivel de compromiso y productividad de sus trabajadores.

Del lado de los sindicatos, la adopción de medidas de solución de la tensión entre el trabajo y la vida familiar tiene un espacio ideal en el ejercicio de la negociación colectiva. Sin embargo, esta no es una materia que se incorpore en los pliegos de reclamos de las organizaciones sindicales y que por tanto sea parte del contenido de la negociación, al ser percibido como un problema extralaboral y por tanto ajeno a la negociación colectiva. Incluir materias como estas en sus planes de acción, puede incentivar la mayor actividad sindical de las trabajadoras mujeres, desde su afiliación hasta su participación y empoderamiento al interior de las organizaciones sindicales, e incrementar la legitimidad de los sindicatos frente a los trabajadores a través del logro de impactos visibles en la vida de los trabajadores.

(19) Para una revisión de recomendaciones sobre políticas de corresponsabilidad. Cfr. OIT-PNUD. *Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013.

(20) En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó y publicó una Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar. Resolución Ministerial 048-2004-TR.

4. Conclusión

Sin políticas o servicios públicos, o iniciativas privadas, orientadas a la modificación del modelo de reparto social del trabajo en función del género (políticas para promover una mejor distribución del trabajo doméstico entre hombre y mujeres, y entre la familia, las empresas y el Estado; reglas en el centro de trabajo que permitan conciliar la vida familiar y la vida laboral; servicios públicos o redes privadas diseñados para asistir a hombres y mujeres en el trabajo reproductivo, en particular en el cuidado de personas), la tensión entre el trabajo y la vida familiar debe resolverse con mayores dificultades en el seno de las familias, recayendo

mayoritariamente la responsabilidad en las mujeres, e impidiéndoles incorporarse libremente al mercado de trabajo y una vez incorporadas en el mismo a ser tratadas en igualdad y en condiciones que le permitan una movilidad ascendente en términos de ingresos, condiciones laborales y reconocimiento, perpetuándose patrones de segregación por género.

El problema de la tensión entre el trabajo y la vida social es un problema de la sociedad en conjunto y no privativo de las familias. Por tanto, resulta necesario identificar las desigualdades generadas a partir del modelo de reparto de trabajo entre hombre y mujeres y diseñar un nuevo contrato social en el cual el trabajo reproductivo, y en particular el cuidado de personas, sean asumidos en corresponsabilidad entre hombres y mujeres dentro de las familias, pero también del Estado y la sociedad en conjunto. 

