

TRABAJO Y FAMILIA: ¿CONCILIACION?

Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia
y trabajo con perspectiva de género

José Olavarría
Catalina Céspedes
(eds.)

Autor/as

Ana Bell, Educadora Social, ANEF

Catalina Céspedes, Socióloga, FLACSO

Ximena Díaz, Socióloga, CEM

Julia Medel, Socióloga, CEM

Haydée Moreno, CONUPIA

José Olavarría, Sociólogo, FLACSO

Verónica Oxman, Socióloga, Ministerio del Trabajo

Marisol Saborido, Arquitecta, COBIJO

Patricia Silva, Abogada, SERNAM

REGISTRO
CUT. 10000
BIBLIOTECA - FLACSO

**Trabajo y Familia: ¿Conciliación?
Seminario-taller: Estrategias de
conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género**

Las opiniones que se presentan en este trabajo, así como los análisis e interpretaciones que en él se contienen, son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de las instituciones que financian esta publicación.

301.42 Olavarría, José, ed. y Céspedes, Catalina, ed.
O42tr Trabajo y familia: ¿conciliación? Seminario-
Taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género.
Santiago, Chile: SERNAM / FLACSO-Chile /
CEM, 2002.
131 p.
ISBN: 956-7387-15-X

FAMILIA / HOMBRE / MUJER / TRABAJO /
RELACIONES DE GENERO / SEMINARIO /
CHILE

Inscripción N°125.187, Prohibida su reproducción.

© 2002, SERNAM
Teatinos 950, Santiago.
Teléfonos: (562) 5496100 Fax: (562) 2225735
Casilla Electrónica: region_13@entelchile.net
SERNAM en Internet: <http://www.sernam.cl>

FLACSO
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura.
Teléfonos: (562) 290 0200 Fax: (562) 290 0263
Casilla Electrónica: flacso@flacso.cl
FLACSO-Chile en Internet: <http://www.flacso.cl>

CEM
Purísima 353, Recoleta.
Teléfonos: (562) 777 1194 Fax: (562) 735 1230
Casilla Electrónica: cem@cem.cl

BIBLIOTECA - FLACSO - EC
Fecha: 06-10-2002
Editor:
Traductor:
Clasificación:
Edición: Flacso - Chile

Producción editorial: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile
Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile
Diseño de portada: Claudia Winther
Impresión: LOM Ediciones

INDICE

Presentación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	5
Presentación Centro de Estudios de la Mujer (CEM)	7
Presentación de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)	9
Presentación, debate y conclusiones del seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género <i>José Olavarría y Catalina Céspedes R.</i>	11
Familia y trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género <i>Ximena Díaz B. y Julia Medel R.</i>	33
Hombres: identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia <i>José Olavarría</i>	53
Mujer empresaria: tensiones entre familia y trabajo <i>Haydée Moreno Rojas</i>	77
La vida cotidiana de las trabajadoras: una mirada desde el sindicalismo <i>Ana Bell</i>	85
Efectos del empleo en políticas de conciliación de vida laboral y familiar <i>Verónica Oxman Vega</i>	95
Conciliación, vida laboral y familiar: un desafío para las políticas públicas <i>Patricia Silva</i>	107
Vida en la ciudad y relaciones de género <i>Marisol Saborido</i>	119

EFFECTOS DEL EMPLEO EN POLITICAS DE CONCILIACION DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Verónica Oxman Vega*

Antecedentes

Durante la mayor parte de la década de los noventa, Chile experimentó un crecimiento económico sostenido con tasas de crecimiento de alrededor de un 7% (anual), bajas tasas de inflación e índices de desempleo que se mantuvieron estables en alrededor de un 7% con un crecimiento de la fuerza de trabajo debida fundamentalmente a la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral. Al mismo tiempo, se registró un aumento sostenido del salario real (4,2% por año), una recuperación del salario mínimo (4,9% anual) y una reducción sostenida de la pobreza/indigencia. Es decir, las tasas de crecimiento elevadas del producto incidieron en la reducción del desempleo y de la precariedad laboral (la informalidad se reduce de un 39,2% en 1990 a un 37,5% en 1998) (OIT 2000).

En ese contexto, temáticas tales como la igualdad de oportunidades para las mujeres y la calidad del empleo tuvieron especial relevancia, conduciendo, por ejemplo, a que en 1994 Chile ratificara el Convenio OIT N°156 sobre trabajadores (mujeres y hombres) con responsabilidades familiares y se iniciara un debate en torno a las posibles medidas para su puesta en práctica en el país. Esto redundó en modificaciones al Código Laboral que por primera vez introdujeron beneficios parentales donde se involucraba a los padres trabajadores en el cuidado de sus hijos/as (Oxman 99).

Sin embargo, en 1998 año en que se produce la "crisis asiática", la generación de empleo vuelve a ser un problema. La economía experimenta un lento descenso a pesar de que el PIB se mantiene en crecimiento. Las estadísticas indican que este es un problema de insuficiente demanda de trabajo, dado que el crecimiento de la oferta de trabajo es menor que el crecimiento en la población en edad de trabajar (Pages 00).

Hoy día el país presenta un desempleo promedio de alrededor de un 10% lo que

* Socióloga. Master of Arts. Ministerio del Trabajo.

implica que es necesario considerar no sólo el mejoramiento de la productividad y de las condiciones laborales, sino también el aumento de la empleabilidad de su población, en especial de los sectores más rezagados. Este aspecto adquiere especial relevancia si se considera que los cambios tecnológicos tienden a llevar asociada una mayor productividad del trabajo y, por lo tanto, una menor elasticidad empleo-producto (Pages 00). Esta situación afectaría principalmente a mujeres que no cuentan con las competencias laborales necesarias para insertarse a un mercado de trabajo altamente competitivo.

La participación de las mujeres en la fuerza laboral aumentó desde un 32,4% en 1990 hasta un 38,8% en 1998 (CASEN 98) y se ha mantenido estable en aproximadamente en un 35% desde entonces. Sin embargo, en el país sigue existiendo un conjunto de desigualdades entre mujeres y hombres: las tasas de desempleo continúan siendo más altas para las mujeres (11,6% y 10,5% para los hombres), particularmente para las mujeres jóvenes quienes presentan tasas de desempleo superiores al 30%; al mismo tiempo, las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal (casi del 60%) (INE 2000); y existe una marcada segmentación por sexo del mercado laboral (concentración en servicios y comercio mientras los hombres se insertan en todos los sectores productivos).

Según la Encuesta Laboral- ENCLA99¹ la crisis afectó a las empresas en forma diferenciada según su tamaño y según ramas de la producción. En general, el mayor impacto no estuvo en sus resultados económicos sino en las adecuaciones en las inversiones, en el empleo y en las remuneraciones. Así las más afectadas fueron las micro, pequeña y mediana empresas (MIPYME), en las ramas de la industria y el comercio que concentran gran cantidad del empleo femenino y también la construcción que concentra mayor empleo masculino. Dentro de las estrategias empresariales más importantes para enfrentar la crisis encontramos en primer lugar la postergación de inversiones (45,5%), en segundo lugar el despido de trabajadores (31,1%), en quinto lugar el aumentar la producción con menos trabajadores (17%), en séptimo contratar trabajadores temporales (9,7%) y sólo en el noveno lugar la alternativa acortar jornadas de trabajo con un 6,9%, seguido por las alternativas rebajar salarios (6,2%), alargar jornadas de trabajo con un 3,6% y en última prioridad trabajar por turnos con un 3,3%.

Es interesante hacer notar que, a la inversa de lo que se podría esperar, en el caso chileno, las empresas pequeñas privilegiaron el endeudamiento por sobre el despido y las grandes lo hicieron a la inversa. Es decir, las grandes empresas son las

¹ Elaborada por el Departamento de Estudios de la Dirección Nacional del Trabajo (DITRAB) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

primeras en utilizar la flexibilidad numérica para combatir las crisis - del total de finiquitos de todas las empresas de la muestra contempladas en la ENCLA99- el 84,2% de los despidos correspondieron a la mediana y gran empresa; mientras que sólo el 15,8% se produjo en la pequeña y microempresas, que prefieren retener a la fuerza de trabajo aún a costa de un mayor endeudamiento financiero (DIRTRAB 00). Esto se podría deber fundamentalmente al alto costo de los despidos, es decir, las empresas pequeñas no despedirían trabajadores, porque es más costoso y no les es posible asumir esos gastos al mismo nivel de las grandes empresas. Esto incide en una menor generación de empleos y por tanto el desempleo se convierte en desempleo de larga duración (Pages 00).

Por lo tanto, los organismos gubernamentales han priorizado por la disminución de las tasas de desempleo mediante la generación de programas de empleo de contingencia dirigidos a trabajadores jefes de hogar (mujeres y hombres) que se encuentran cesantes. En el caso chileno, no se observa la tendencia europea a aumentar el empleo mediante la reducción de jornadas y la creación de empleos de tiempo parcial, debido fundamentalmente a los bajos niveles de remuneraciones y la falta de un sistema de protección social que permita asegurar que alternativas tales como la reducción de la jornada de trabajo, el trabajo de tiempo parcial o por turnos sean consideradas en la disminución del desempleo. Tampoco se observa la tendencia a generar otras estrategias de gestión empresarial, basadas por ejemplo en la "calidad total", que aunque no teniendo como objetivo las políticas de conciliación entre vida laboral y familiar, tienen el efecto de ser liberadoras de tiempo de trabajo, y por tanto facilitarían la generación e implementación de este tipo de políticas.

Este escenario, depreciado respecto de los años anteriores, ha tenido un impacto negativo en las posibilidades de seguir avanzando en la introducción de medidas "progresistas" con relación a la igual distribución de responsabilidades familiares y, en particular, respecto de la posibilidad de generar propuestas legales más avanzadas para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras mediante la conciliación de la vida laboral y familiar. Especialmente, si se considera que las posibilidades reales de generar estrategias empresariales de modernización de la gestión se encuentran en las grandes empresas con capacidad exportadora y no en las MIPYMES, que operan en condiciones desventajosas de productividad y competitividad.

Hasta cierto punto, el debate ha quedado suspendido y los actores laborales aparecen más preocupados de superar la crisis del empleo que de modernizar aspectos específicos de la organización del trabajo y la gestión empresarial. Así, los

empleadores se muestran más interesados en mantener los resultados económicos de sus empresas y los trabajadores que se encuentran ocupados, explícitamente han optado por conservar el empleo y asegurar alzas mínimas en las remuneraciones frente al descenso observado de los salarios respecto de años anteriores.

Tiempo y empleo

La visión Weberiana de la ética del capitalismo industrial reconocía la preponderancia del valor del tiempo como un "bien escaso", la máxima "el tiempo es oro" acuñada en el siglo XIX sigue vigente y en cierto medida se encuentra arraigada en el sentido común de las sociedades en la mayoría de los países occidentales. Actualmente se entiende que la "contracción del tiempo" -entendiendo por esto la aceleración de los ciclos productivos, la rapidez con que se relacionan los mercados y las sociedades y la simultaneidad de los eventos- es uno de los elementos claves que caracteriza los procesos de globalización del siglo XXI y que está determinando los niveles de competitividad de los países en la "nueva economía" que se ha desarrollado en el contexto del capitalismo post-industrial y de la informática (PNUD 00).

Por otra parte, desde la perspectiva del empleo, nos enfrentamos a un fuerte proceso de extensión e intensificación del tiempo de trabajo. Según cifras de la Oficina Internacional del Trabajo- OIT, Chile se ubica entre los países de mayor número de horas promedio de trabajo semanal con 48 horas y un promedio de 2.002 horas anuales destinadas al trabajo (OIT 99). La jornada de trabajo², ha sido un tema largamente debatido tanto en función de la calidad del empleo en el país como en relación con la productividad de las empresas. La ENCLA99 arroja una jornada de trabajo promedio de 48,42 horas semanales, levemente superior al promedio arrojado por la misma encuesta en el año 1998 con 48,16 horas semanales. Las horas trabajadas también varían según el tamaño de empresa, siendo superior al promedio en la mediana empresa con 49,05 horas y en las empresas grandes con 49,03 horas semanales; en cambio la pequeña empresa muestra un promedio de 48,33 horas y la microempresa un promedio de 47,98 horas trabajadas por semana.

Cuando se trabaja más de 8 horas se debe en parte al trabajo realizado en horas extraordinarias, práctica altamente generalizada en el país que cuenta con la acep-

² La legislación laboral chilena define la jornada de trabajo como "el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato" (Art. 2, Código del Trabajo). Se distingue los siguientes tipos de jornadas de trabajo: la ordinaria, la extraordinaria, las jornadas especiales, las bisemanales y las excepcionales.

tación e interés por parte de los trabajadores y trabajadoras. Según la ENCLA99 un 74% de los entrevistados manifestó mucho o mediano interés por trabajar horas extraordinarias, un 45% de los trabajadores lo hacían por más de 9 horas diarias, pero sólo un 1% reconoció tener jornadas de 11 horas y más por día.

En general se admite que las largas jornadas de trabajo no se justificarían en términos del aporte real a la economía nacional. Sin embargo, constituye uno de los ejes más refractarios al cambio, tanto desde el punto de vista empresarial como desde la perspectiva de los trabajadores, aunque por distintas razones. Para los empleadores, amparados en el Código Laboral, la larga jornada de trabajo que se remonta al período de ajuste estructural vivido por Chile en la década del ochenta, se justifica desde el punto de vista de la disponibilidad del tiempo de los trabajadores para lograr el crecimiento económico de las empresas. Para los trabajadores, las largas jornadas y su extensión vía jornadas extraordinarias constituyen la principal forma de asegurar niveles de ingresos más altos. Es decir, ni trabajadores ni empleadores se muestran proclives a la disminución de las jornadas de trabajado a pesar de las tendencias mundiales a la reducción de horas destinadas al trabajo.

A pesar de esto, cada vez más en el país se instalan jornadas de trabajo especiales, distintas a la jornada legal obligatoria de 48 horas semanales que corresponde a jornadas de ocho horas diarias y más. Este tipo de modalidad de trabajo se conoce como jornada flexible, que se caracteriza por una reducción del horario o trabajo a tiempo parcial con horario inferior a la jornada completa de trabajo. De acuerdo a datos de la Encuesta de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas - INE de 1999, en Chile sólo un 13,4% de los/as ocupados trabaja en jornadas inferiores a las 35 horas semanales y un 86,6% trabaja más de 36 horas semanales.

La información entregada por la ENCLA99 muestra que las jornadas parciales son minoritarias y que se producen en momentos específicos del ciclo productivo: en los períodos de mayor demanda, en los fines de semana o antes de ciertas festividades como ocurre en el sector comercio o en labores de reemplazo en el caso de uso de personal externo. En relación al trabajo por turnos, la misma encuesta muestra que en Chile el sistema de turnos es poco relevante y que lo más común es dividir el trabajo en dos o tres jornadas de 8 horas cada una: diurna/tarde y diurna/vespertina/nocturna.

En general las medidas de flexibilidad horaria que se han introducido en el país no consisten en la reducción de la jornada de trabajo, sino más bien en adecuar los tiempos de ingreso y de salida. Es decir, se conoce como flexibilidad horaria,

medidas tales como ingresar al puesto de trabajo una hora o media hora antes y egresar así mismo una hora o media hora más temprano, o a la inversa ingresar a una hora más tarde y permanecer en el puesto de trabajo hasta más tarde de modo de cumplir el mismo requisito horario. Estas medidas, en general, favorecen a las mujeres, en tanto les permite compatibilizar mejor sus responsabilidades familiares con los horarios de trabajo, pero no redundan en obtener mayor disponibilidad de tiempo para dedicar a sus familias.

A diferencia de los países europeos que han visualizado la disminución horaria y el aumento del trabajo de tiempo parcial como una alternativa posible para la generación de empleo y para que las personas ganen tiempo libre, la sociedad chilena pareciera estar muy lejos de desarrollar modelos que permitan a las personas disminuir sus tiempos de trabajo. Sin embargo, es importante destacar que recientemente en el contexto de un conjunto de reformas legales al Código del Trabajo se dictaminó la disminución de la jornada de trabajo de 48 a 45 horas a partir del año 2005, lo que constituye un innegable avance en esta materia.

Política Laboral y Familia

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reconociendo los importantes cambios que se están desarrollando en la organización del trabajo en Chile, se encuentra abocado a generar cambios profundos no sólo en la legislación laboral sino que en el conjunto de instituciones que componen el ámbito laboral chileno y especialmente en la cultura que lo caracteriza.

Por una parte, se ha dado prioridad a realizar una *Reforma Laboral* en el orden legislativo, cuyo objetivo central es modernizar las relaciones laborales a fin de adecuarlas a los requisitos de una economía abierta y dinámica. Algunos contenidos de esta reforma, convertida en ley el mes de septiembre de 2001, intentan romper con estereotipos sustentados históricamente por los actores laborales por ejemplo el de polarizar la relación entre empleadores y trabajadores (patrón-victimario/trabajador-víctima) y/o el de los roles sexuales en el ámbito familiar y laboral (hombre-trabajador-proveedor/ mujer-dependiente-reproductora). Este esfuerzo se hace en orden a generar una cultura de justicia laboral y gestión colaborativa entre empleadores y trabajadores así como un reconocimiento de la participación laboral de las mujeres en el mismo nivel que los hombres. Al mismo tiempo se pretende incorporar la noción de diversidad de actores, de modo de dar cuenta de las personas reales que componen hoy el mercado de trabajo, especialmente la aceptación de personas con discapacidad o de diferentes edades, entre

otros. Las últimas modificaciones introducidas al Código del Trabajo incluyen materias tales como la generación mecanismos legales que avanza en la eliminación de todas las formas de discriminación laboral, incluyendo las de sexo, edad, raza, posición política, estado civil, etc., las que deberían ir acompañadas por el desarrollo de políticas expeditas de implementación de medidas y prácticas no discriminatorias.

Además, la *Reforma Laboral* contiene medidas para regular el trabajo de tiempo parcial, en este sentido coincide con las tendencias europeas de ver este tipo de trabajo como una alternativa real para la generación de empleo para mujeres y jóvenes que componen la fuerza de trabajo secundaria y por tanto se trata de medidas promocionales de empleo. Si bien el análisis del trabajo de tiempo parcial existente en Chile no ha llegado al nivel de profundidad que en los países europeos, podemos observar algunas tendencias comunes, como por ejemplo que éste se concentra en el sector servicios y comercio, corresponden a los empleos que mayoritariamente acceden las mujeres que ingresan por primera vez al mercado laboral o que se reinsertan luego de haber tenido hijos/as o que tienen hijos/as pequeños (FAGAN 98).

En Chile se sigue concibiendo el trabajo de tiempo parcial como una manera eficaz para que las mujeres compatibilicen sus aspiraciones laborales con sus responsabilidades familiares, pero estamos muy lejos de una concepción que considere este tipo de trabajo como una alternativa válida también para los padres trabajadores. En la medida en que el trabajo de tiempo parcial pierda su "desviación de género", es decir, deje de ser considerado como "alternativa femenina", recién se podrán ir incorporando al debate aspectos tan cruciales como son la "anualización de los salarios" y otras medidas que permitan asegurar que los trabajos de tiempo parcial no se vean afectados por salarios reducidos que aumentan la brecha salarial ya existente entre los sexos.

Otra de las reformas laborales aprobada en el año 2001, es el *Seguro de Desempleo* que busca proveer ingresos a los trabajadores cesantes sin desestimular su ulterior reincorporación al mercado de trabajo. Esta iniciativa constituye un importante avance en materia de protección social a las familias de los trabajadores y puede redundar en una mayor participación laboral de las mujeres en la medida en que son las mujeres quienes más veces ingresan y egresan de la fuerza de trabajo. Cualquier política de compatibilización de la vida laboral y familiar pasa por el pre-requisito de la igualdad de oportunidades en el empleo entre los sexos, y medidas como ésta que aseguran cierta estabilidad del ingreso en períodos de desempleo tendrán un impacto positivo para las mujeres.

Por otra parte, se están desarrollando *Políticas Activas de Empleo*, que buscan asegurar la rápida reinsertión de los trabajadores/as desocupados a la fuerza de trabajo, con especial atención a los que habían estado empleados/as por más de un año. Estas políticas de empleo, complementan al seguro de cesantía porque aumentan la probabilidad de que los trabajadores con mayor necesidad y menor empleabilidad se reincorporen al empleo productivo antes o en el momento de agotar los pagos que establece el sistema. Por otro lado, políticas activas de empleo que permitan atender a aquellos trabajadores/as con mayor necesidad y menor empleabilidad aumentarían la creación de empleo y evitarían los procesos de desenganche del mercado de trabajo que resultan en situaciones de alto desempleo permanente (PAGES 00).

Finalmente, la creación de políticas activas de empleo permitirá hacer frente a situaciones de baja re-empleabilidad de ciertos trabajadores, generalmente mujeres que se han retirado para ejercer tareas de cuidado social (niños pequeños, enfermos y ancianos de la familia) o alto desempleo localizado en ciertas zonas (regiones de baja reconversión, por ejemplo, como en el caso de Arauco en la VIII Región del país) que se dan incluso en períodos de bajo desempleo promedio y alto crecimiento económico en el conjunto del país.

En el contexto de las políticas laborales actuales, se discutió en extenso acerca de la adaptabilidad de la jornada de trabajo, especialmente para mujeres con fuero maternal y padres que quisieran ejercer sus derechos parentales. En general, se considera que la negociación de la jornada laboral debiera hacerse simultáneamente a la negociación salarial. De esta manera, estas otras medidas y no sólo los salarios podrían ser una variable que ayudará a acercar las posiciones de los empleadores con las de sus empleados/as. En este sentido se puede decir que introducir nuevas medidas o beneficios que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar y que beneficien por igual a mujeres y hombres constituye una herramienta poderosa de acercamiento entre trabajadores y empleadores. En la medida en que las negociaciones laborales trascienden el ámbito exclusivo de las remuneraciones, las relaciones laborales se enriquecen y la calidad del empleo mejora, sin embargo aún constituye un desafío de país el que este tipo de temáticas se incorporen al debate laboral.

Otro de los aspectos importantes que se están desarrollando en materia de políticas laborales, es la creación de *instancias permanentes de dialogo social* de carácter tripartito donde participan empleadores, trabajadores y gobierno. En este sentido se ha discutido la posibilidad de incluir no sólo a empleadores y trabajadores sino también a proveedores de capacitación, representantes de colectivos

específicos de trabajadores organizados de maneras diversas y académicos expertos en materias laborales.

En la medida en se asegure la participación de mujeres de todos los sectores sociales en estas instancias de diálogo, es más factible que las contingencias del desempleo y las crisis económicas no desplacen temáticas tan importantes como la conciliación entre la vida laboral y familiar (para hombres y mujeres) las cuales se deberían ser consideradas para el desarrollo de cualquier política laboral con perspectiva de género.

Reflexiones

En general, existe reconocimiento que las políticas sociales se ven afectadas en los períodos de recesión económica, pero la restricción económica tiene un impacto aún mayor en cualquier política social de carácter innovador y especialmente en aquellas políticas concernientes a la disminución de la inequidades de género existentes en las sociedades. Para el caso chileno, el contexto del crecimiento de la economía y el pleno empleo actuaron como facilitadores en la disminución de la brecha económica y de poder existente entre los sexos.

Durante el período de 'bonanza' (hasta 1998) se logró avances importantes en materias de igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo que se tradujeron en leyes concretas que benefician a las trabajadoras. La construcción de propuestas gubernamentales que contemplan el acceso de las mujeres al mercado laboral, en igualdad de oportunidades que los hombres, es uno de esos logros.

Por otra parte, la instalación en la agenda pública de temas tales como: la capacitación laboral, las condiciones de trabajo y la existencia de discriminaciones en materias previsionales también constituyen un logro. Esto en la medida en que en la práctica significó la búsqueda de soluciones a dichos problemas específicos que afectan la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Es más, durante los últimos años, se ha discutido ampliamente en torno a la necesidad de avanzar en la generación de medidas factibles de implementar para la eliminación de barreras a la participación de las mujeres pobres en el empleo.

La bonanza económica también posibilitó la introducción al debate de temáticas innovadoras tales como *la conciliación entre vida laboral y familiar*, tanto para mujeres como para hombres trabajadores con responsabilidades familiares; la *flexibilidad horaria* como medida liberadora de tiempo de trabajo en aras de la

sociabilidad, el desarrollo de la vida afectiva y la recreación; y se vincula fuertemente *el mejoramiento de la calidad de vida de las personas* con mejoras en la *calidad del empleo* (contratos, horarios, salarios y protección social) en el país.

Se logró también el reconocimiento ampliado de que el cuidado infantil es uno de los principales factores que obstaculizan una incorporación plena de las mujeres al mercado de trabajo. Desde los distintos sectores (trabajadoras, empleadoras y gobierno) se llegó a consenso de que era necesario abordar en conjunto esta problemática y se logró un compromiso de Estado de ampliar la cobertura de los sistemas de cuidado infantil y la focalización de los servicios existentes en madres trabajadoras (Oxman 1999, 2000). Así el Presidente de la República, Ricardo Lagos al inicio de su gestión gubernamental (2000) comprometió la creación de 120.000 nuevos cupos de cuidado infantil durante su sexenio de gobierno. Se espera que esta medida asegure no sólo el derecho de los niños y niñas a un cuidado profesional sino también que tenga un impacto positivo en la inserción laboral de las mujeres.

Sin embargo, con preocupación se observa que la situación del empleo, específicamente su actual disminución se puede prestar como base argumental para una "velada justificación" de "la vuelta de las mujeres al ámbito doméstico" como una manera de resolver el problema del exceso de oferta de trabajo y al mismo tiempo que asegurar la satisfacción de las necesidades familiares bajo el esquema tradicional de hombre proveedor/ mujer reproductora. Si bien esta línea argumental no está puesta abiertamente en el debate público, no deja de estar presente en el ámbito privado y fuertemente arraigada en la cultura de la sociedad chilena.

Desde otra perspectiva, una de las más importantes reivindicaciones de las mujeres, ha sido el reconocimiento de que 'el tiempo no es elástico', especialmente para aquellas mujeres que trabajan en forma remunerada fuera del hogar (empleadas u ocupadas) y que al mismo tiempo son madres, esposas y dueñas de casa. La tendencia observada a una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral se ha producido sobre la base de una concepción que supone la "elasticidad del tiempo de las mujeres", quienes pueden llegar a trabajar hasta veinte horas diarias, si se considera en conjunto el tiempo dedicado al trabajo productivo y al trabajo reproductivo. Situación que no se repite para los hombres quienes al terminar su jornada laboral en el mercado, no desempeñan el mismo número de tareas domésticas en la cotidianeidad del hogar que realizan las mujeres (asear, cocinar, administrar, cuidar a los niños/as, etc.).

Pero lo más importante a considerar es que la autonomía económica de las mujeres constituye el eje central de sustentación de las políticas de equidad de género que permitieron la incorporación de la conciliación de la vida laboral y familiar. Puesto que si bien la falta de tiempo disponible para la vida familiar es una realidad compartida por igual entre hombres y mujeres trabajadores, pareciera ser que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un problema de las mujeres y no de los trabajadores en su conjunto.

En síntesis, si bien la necesidad real de disminuir la tensión entre ambos ámbitos de la vida se ha introducido al debate, no ha habido consistencia en la implementación de medidas específicas que hayan permeado al conjunto de la organización del trabajo, ni tampoco en aquellos casos en que se introdujeron medidas han permanecido en el tiempo lo suficiente como para poder medir su impacto en las vidas de las personas.

El desafío continúa abierto, y es justamente en períodos de crisis económica, cuándo se hace necesario priorizar, por los problemas básicos de la supervivencia, que ponen de relieve la importancia de que estas temáticas se constituyan en componentes esenciales de la generación de las políticas sociales. Es entonces cuando nuevas alternativas de respuesta podrían dar coherencia a las políticas públicas, integrando temas (largamente postergados) como son la consecución de la equidad de género, lo que en parte se lograría mediante la comprensión de que las responsabilidades familiares son efectivamente compartidas por mujeres y hombres y no sólo una tarea de las mujeres y que esta premisa se debería reflejar en cualquier política laboral que se desarrolle en el país.

BIBLIOGRAFIA

- Dirección Nacional del Trabajo (2000) *Encuesta Laboral- ENCLA 1999*: Espinosa, M. y Damianovic, N.: Departamento de Estudios. Santiago, Chile.
- Dirección Nacional del Trabajo (1998) *El Tiempo de Trabajo y los Descansos*: Rojas, I.: Cuaderno de Estudios N°6. Santiago, Chile.
- Fagan, C. (1998) *Developing the Concept of Lifetime Working Hours: the potential role of Part-Time Work*: Department of Sociology, Social Policy and Social Work Studies. University of Liverpool. Liverpool, UK.
- Infante, R. (1999) *La Calidad del Empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. OIT. Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas - INE (2000) *Encuesta de Empleo trimestre julio-septiembre 2000*.
- MIDEPLAN (1999) *Situación del Empleo en Chile. Resultados de la VII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 1998)*, Documento N°3. Santiago, Chile.
- Montero, C., Alburquerque, M., Ensignia, J. (1999) *Trabajo y Empresa: entre dos siglos*. Sociedad Chilena de Sociología, Nueva Sociedad. Santiago, Chile.
- OIT (2000) *Chile: Situación, perspectivas y políticas de empleo*. Sin publicar. Santiago, Chile.
- OIT (1999) *Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (ICMT)*.

- Oxman, V. (2000) Incorporación de la Perspectiva de Género al Diálogo Social: el Proceso Chileno. MINTRAB. Sin publicar. Santiago, Chile.
- Oxman, V. y Galilea S. (Eds.) (1999) *Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1994-1999*. SERNAM/MINTRAB. Santiago, Chile.
- Oxman, V. (1999) Equidad de Género en el Trabajo: un desafío para la igualdad de oportunidades. En: Oxman y Galilea, *Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1994-1999*. SERNAM/ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago, Chile.
- Oxman, V. (1998) *The contribution of a gender perspective to the democratisation of economic policies in Chile*. CENTEK- Lulea Technical University. Sweden.
- Pagés, C. (2000) Empleo Y Política Laboral En Chile. MINTRAB. Sin publicar. Santiago, Chile.
- Paredes, R. (2000) "Mercado laboral en Chile Hoy: desafíos para una Política Pública". Revista Economía y Administración. Santiago, Chile.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano - PNUD (2000) *Desarrollo Humano en Chile 2000*. Fyrma Gráfica. Santiago, Chile.
- SERNAM/MINTRAB (1998) *Tripartismo e Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Trabajo: hacia una mejor calidad de vida*. ISIS Internacional. Santiago, Chile.
- SERNAM (1997) Propuesta de Ampliación del Sistema de Salas Cuna. Sin publicar. Santiago, Chile.
- Valenzuela, M. E. y Oxman, V. (Eds.) (1997) *Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo*. Servicio Nacional de la Mujer- SERNAM. Santiago, Chile.