

Trabajo y familia: ¿binomio viable?*

Josefa Montalvo Romero **

RESUMEN: Dentro de los grandes retos para el mundo del trabajo está el hacer compatible el trabajo con la vida familiar. Esto pasa por avanzar en la agenda del trabajo decente, considerando su dimensión de género, que significa también avanzar en la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Debemos apuntar que la dificultad para conciliar el trabajo y la familia radica en que las fronteras entre ambos se están difuminando cada vez más.

Palabras claves: Trabajo, Familia, Estado.

ABSTRACT: Within the great challenges for the world of work be do compatible the work with the life family. This happen for to advance in the agenda the decent work, considering your dimensions of gender, which signify also to advance in the equality substantial amongst men and women. We must point to that the difficulty for reconcile the work and the family lies in that the boundaries between both be bluring every time more.

Key words: Work, family, State.

SUMARIO: 1. Papel del Estado. 2. Trabajo decente. 3. Grupos vulnerables. 4. Responsabilidad empresarial. 5. La familia 6. Reflexión final. Bibliografía.

1. Papel del Estado

Lo primero que se me viene a la mente es preguntarme ¿vivir para trabajar o trabajar para vivir? Difícil de resolver.

La conciliación está de moda. Nos cansamos de oír cómo empresas y administraciones se jactan de sus planes y medidas para que empleados y ciudadanos puedan compatibilizar trabajo y familia. Sin embargo, la realidad demuestra que quienes intentan conciliar no lo tienen fácil y que muchas veces se ven obligados a elegir entre el trabajo, la familia o su vida personal. ¿Es posible lograr encontrar el equilibrio entre estos tres pilares? ¿Por dónde empezar? ¿Qué hace el estado para tratar de armonizar estos conceptos?

A través de la inclusión del concepto de trabajo decente el estado busca en primer lugar cumplir con estándares internacionales marcados por la OIT y segundo idear

* Artículo recibido el 4 de mayo de 2015 y aceptado para su publicación el 6 de julio de 2015.

** Investigadora del Centro de Estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana, miembro del SNI y Profesora con perfil deseable PRODEP.

un mecanismo que garantice a los trabajadores su derecho humano al trabajo de manera integral.

2. Trabajo decente

Para hablar de trabajo decente se exige como requisito indispensable el tener un empleo; pero en la actualidad ya no podemos conformarnos, aspiramos a algo más que eso.

Daniel Martínez señala que lo necesario es:

un trabajo basado en un empleo de calidad que nos permita un ingreso adecuado a nuestras necesidades y a nuestros proyectos personales y familiares, que nos ofrezca protección frente a los riesgos y en la posterior etapa de inactividad por razón de edad; un trabajo en el que las relaciones entre cada uno de nosotros y nuestro empleador estén debidamente reguladas por la ley, especialmente en lo atinente a nuestros derechos fundamentales, y autorreguladas mediante acuerdos negociados en un proceso de diálogo social a diferentes niveles, lo que implica el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical, así como la fortaleza de las diferentes instituciones de la administración del trabajo y de las organizaciones de los actores sociales.¹

El trabajo decente como tal tiene un carácter multidimensional, agregando al concepto de trabajo digno el carácter normativo, de seguridad y participación.

El Director General de la OIT, Juan Somavia ha dicho que el objetivo primordial de la organización es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.²

En el seno de la OIT se le han atribuido las siguientes características:

- Trabajo productivo y seguro
- Con respeto a los derechos laborales
- Con ingresos adecuados
- Con protección social
- Con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

3. Grupos vulnerables

¹ *Crecimiento Económico con Trabajo Decente*, Revista Trabajo, Centro de Análisis del Trabajo A.C., Septiembre, 2005, México, p.13.

² www.ilo.org/public/decent.htm, consultado el 16 de junio del 2011.

Es indudable que uno de los sectores con mayor grado de vulnerabilidad son los jóvenes.

En el ámbito latinoamericano, los jóvenes representan uno de los grupos poblacionales con mayor déficit en materia de trabajo decente. Y es que no solamente el desempleo abierto entre la población de 15 a 24 años de edad suele ser el doble y a veces el triple de los promedios nacionales, sino que su inserción laboral usualmente es más precaria en la economía informal, o también en empresas formales, pero percibiendo remuneraciones inferiores y en muchos casos excluidos de la seguridad social. A estos componentes del problema ocupacional de los jóvenes se debe agregar el contingente que no estudia ni trabaja y que representa una cifra de 22 millones en América latina. En este sentido, siendo un grupo en transición desde su niñez previa y adolescencia hacia la juventud y “post juventud”, sus perspectivas actuales y futuras de trabajo decente dependen de lo que ocurra en esa trayectoria educacional-laboral y de las posibilidades de acceso a los servicios que ofrece el Estado y la sociedad, así como de las oportunidades que le ofrece el mercado.³

México no es ajeno a esta realidad, donde un gran número de jóvenes enfrentan trayectorias de educación y laborales adversas y donde otros tantos no trabajan ni estudian lo que pone en riesgo su inserción presente y futura al mundo del trabajo decente.

Dentro de las alternativas propuestas por el documento se sugieren las siguientes:

- Una mejor articulación con la evolución del mundo productivo.
- Un marco regulador adecuado, combinando protección y promoción.
- Más y mejor protección social.
- Educación y formación para el empleo.
- Formación y desarrollo empresarial.
- Promover la inclusión: mujeres jóvenes, juventud rural y juventud indígena.

Otro grupo con especial atención es el de las mujeres. En prácticamente todos los países de América latina existe un importante déficit de trabajo decente en cada una de las cuatro áreas fundamentales de intervención de la OIT: derechos fundamentales; empleo; protección social y representación y dialogo social. En cada una de esas áreas existe también una brecha de equidad de género.

En el terreno de los derechos, todas las personas que trabajan, hombres y mujeres tienen derechos que deben ser respetados. Sin embargo, más mujeres que hombres sufren el problema de ser reconocidos como sujetos de esos derechos debido a que están sobre-representadas en las esferas desprotegidas e invisibles del mundo del trabajo. Garantizar el mismo *status* legal para hombres y mujeres es el primer y necesario paso, pero no es suficiente. Avanzar en la agenda del trabajo decente, considerando su dimensión de género, significa también avanzar en la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

³ OIT. “Trabajo decente y Juventud”, México, Documento de Trabajo, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2007, en http://White.oit.org.pe/tdj/informes/pdfs/tdj_informe_mexico.

La tendencia de los últimos años es muy clara, los países que tienen una mayor igualdad entre mujeres y hombres son más productivos, tienen mayores niveles de crecimiento económico, instituciones más representativas y mejores resultados de desarrollo para las próximas generaciones. Más allá de ser en sí mismo un derecho humano y un objetivo de progreso, la igualdad de género constituye una política económica inteligente.

En nuestro país, de acuerdo a la información del Censo 2010, 25 de cada 100 hogares están a cargo de una mujer. Las mujeres jefas de familia constituyen el 22.3%.⁴

El trabajo decente requiere la eliminación de estas desigualdades de género y la creación de condiciones en las cuales todas las mujeres puedan ejercer plenamente su ciudadanía económica. Para ello resulta imprescindible la incorporación de medidas y la generación de oportunidades para las mujeres en los planes y políticas laborales y de empleo.

Diversos organismos internacionales han entendido esta necesidad y se comprometen con ello.

La OEA ha incorporado el trabajo decente, concepto acuñado por la OIT desde 1999 en la búsqueda de lograr más y mejores empleos, con el convencimiento de que para ello es preciso eliminar todo tipo de discriminación, en particular las relativas al género. Este alineamiento con el trabajo decente se manifiesta en la adscripción de los Convenios de la OIT relativos a los derechos laborales:

- Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneraciones (1951).
- Convenio No. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) donde se establece que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas y condición social.
- Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), reafirma el derecho a no ser discriminados por esta condición.
- Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad (2000) donde se busca seguir promoviendo la igualdad de todas las mujeres, así como la salud y la seguridad de la madre y sus hijos.

El principal instrumento jurídico internacional para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres lo constituye la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). En materia de trabajo la Convención establece, en términos generales, la necesidad de adoptar medidas para asegurar a la mujer el derecho al trabajo, iguales oportunidades de empleo, la libre elección de profesión y empleo, así como oportunidades de capacitación y

⁴ www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/.../familia0.doc, consultado el 8 de agosto de 2012.

ascenso; igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor y derecho a seguridad social.

Las mujeres siguen enfrentando amplias brechas de desigualdad de género en aspectos tales como la participación laboral, el desempleo, el ingreso, la informalidad laboral y la desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia y las tareas domésticas. También se puede observar que algunas de esas brechas, que son producto de políticas económicas, laborales y de empleo neutrales al género, se han profundizado durante las crisis que han tenido lugar en la última década, lo cual muestra una mayor vulnerabilidad.

Las cifras muestran el importante aporte de las mujeres a las economías de sus hogares cuando están recibiendo un ingreso por su trabajo. Sin embargo, este podría ser mucho mayor si su inserción laboral no revistiera la precariedad que caracteriza a un gran porcentaje de ocupaciones desempeñadas por mujeres en trabajos desprotegidos, en los sectores de menor prestigio y remuneraciones de la economía; más aún, si se eliminara la brecha aun sensible entre ingresos de hombres y mujeres que realizan un trabajo igual o similar.

Por el contrario, no tener ingresos propios es indicativo de falta de autonomía económica, ya sea por no participar en el mercado de trabajo o por trabajar sin recibir una retribución por la labor que realiza. Al mismo tiempo, la falta de ingresos propios se convierte en una barrera para las mujeres para salir de la pobreza, además de ser uno de los pilares para el logro de la autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones, elementos constitutivos de la igualdad de género y la ciudadanía.⁵

4. Responsabilidad Empresarial

El equilibrio entre trabajo, familia y vida personal se ha convertido en un nuevo reto de la responsabilidad social empresarial.

Esta (RSE) puede definirse como el esfuerzo de los directivos por maximizar las externalidades positivas y minimizar las externalidades negativas de la empresa. Se entiende por externalidad todo efecto secundario de la actividad empresarial. Una externalidad positiva puede ser la generación de empleos directos. Una externalidad negativa es la contaminación ambiental que general algunas empresas. Se les conoce como externalidades porque lógicamente las empresas no existen para dar esos resultados pero se los topan en el camino.

La noción de RSE es útil para avanzar con equidad. Es un concepto universal que la empresa socialmente responsable no utiliza los despidos como primer recurso para la reducción de costos. Tampoco se limita a cumplir con los derechos laborales internacionales integrados en las normativas nacionales, sino que invierte

⁵ *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. Estudio realizado por la OEA y la Comisión Interamericana de Mujeres, Septiembre, 2011, en [http:// www.oas.org/](http://www.oas.org/), consultado el 12 de enero de 2012.

en capacitación de sus trabajadores y en condiciones de trabajo. Permite la organización de sus trabajadores, no ejerce ningún tipo de discriminación y su política de remuneraciones, beneficios y carrera apunta a valorizar las competencias y potencialidades de sus trabajadores para un mayor desarrollo profesional.⁶

Asimismo, tiene una alta conciencia del cuidado de la salud y la seguridad en el puesto de trabajo.

La RSE empieza por casa. Se trata de asegurar condiciones dignas de trabajo, remuneraciones justas, posibilidades de avance, capacitación. Pero al mismo tiempo la idea incluye actualmente otros temas críticos; entre ellos: la eliminación de la discriminación de género -que siguen en vigencia en áreas como las remuneraciones y el acceso a posiciones directivas- y el fundamental tema del equilibrio familia- empresa. La empresa no debe generar incompatibilidades con los roles básicos necesarios para llevar adelante una vida familiar plena, sino por lo contrario favorecerlos. Es posible con las tecnologías modernas llevar adelante muchas ideas renovadoras al respecto.⁷

La intención última de la responsabilidad social en relación con el trabajo decente es superar la idea del mero cumplimiento de la legislación laboral a través del reconocimiento de la dimensión ética de las relaciones laborales.

Para ello las empresas tendrían que enfocar sus políticas hacia los siguientes rubros:

- El fomento de los valores del trabajo decente.
- La toma de conciencia del empleo formal para el desarrollo de la competitividad.
- La generación de oportunidades de empleo y formación para los jóvenes con baja empleabilidad.
- La instrumentación de medidas adecuadas en materia de salud, seguridad e higiene.
- El desarrollo de una cultura de la prevención.
- La erradicación del trabajo infantil.
- La inclusión de personas con capacidades diferentes.
- La no discriminación.
- La promoción de las instancias de diálogo social.
- La renovación constante del clima laboral.

A las anteriores habría que agregarle el conseguir el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar como una tarea esencial.

⁶ TOMADA, Carlos A., *RSE y Trabajo decente en Argentina*, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Abril, 2009, p. 11.

⁷ KLIKBERG, Bernardo, "Una agenda renovada de responsabilidad empresarial para América Latina en la era de la crisis", en *RSE y Trabajo decente en Argentina*, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Abril, 2009, p. 30.

5. La familia

La familia es una institución intermedia entre el individuo y la sociedad, es "el entorno idóneo para lograr el progreso equilibrado y desarrollar competencias personales y profesionales para la posterior inserción laboral y social".

La entrada masiva de la mujer en el mercado laboral ha sido históricamente la causa de tener que repensar lo que es la empresa y cómo flexibilizarla para dar cabida a esa diversidad. En algunas empresas se está iniciando ya la etapa real del cambio hacia la conciliación y la flexibilización de horarios. Hay empresas que ya se están ocupando de conseguir la calificación de "Empresa Familiarmente Responsable", algunas por mejorar su imagen de marca, otras porque lo pide la legislación o el sindicato y las más pro-activas porque ven la conciliación entre el trabajo y la familia de sus trabajadores con visión amplia y de largo plazo.⁸

La dificultad para conciliar el trabajo y la familia radica en que las fronteras entre ambos se están difuminando cada vez más. Cuando hay conflictos de estrés, los problemas que se originan en el trabajo pueden producir un desbordamiento de la tensión que pasa a la familia y se traduce en menos calidad y cantidad de tiempo en casa. El problema surge cuando uno de los dos ámbitos es prioritario y acaba perjudicando al otro: "Este orden no implica que empleemos más tiempo en el área prioritaria, porque a menudo pasamos en la empresa mucho más tiempo que en casa. Pero eso no debe ser óbice para poner la familia en primer lugar".

Es un hecho. La familia sufre el costo de la sobre-exigencia laboral. Según el psicólogo de Red Salud UC, José Pinedo, "para ser reconocido y tener logros profesionales, se necesita un recurso cada vez más escaso: el tiempo. En este escenario, muchas personas concluyen que la única área a la cual se le puede 'recortar' algo de tiempo es a la familia".

Aquí cabría hacer la diferencia entre las personas trabajólicas y las obsesivas-perfeccionistas.

El trabajólico ocupa más tiempo del que necesita en su trabajo, porque no quiere volver a casa y encontrarse con su familia. Utiliza largas horas en tareas "importantes", cuando en realidad son excusas para no llegar a su hogar.

El obsesivo-perfeccionista está centrado -de manera constante- en sus responsabilidades laborales. Su objetivo es lograr resultados que sobrepasen las expectativas de sus pares y superiores. En este desafío ignora los costos que puede tener, porque para él su misión es "muy importante".

En su relación con la familia de los colaboradores o empleados, la empresa tiene también externalidades, positivas y negativas. Por esta razón, la familia se convierte en un "público interesado" para la empresa. El efecto positivo valioso de la empresa sobre la familia es el conjunto de oportunidades que se abren para sus

⁸ CHINCHILLA Nuria y MORAGAS Maruja, Dueños de nuestro destino: cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal. Ariel 2007, Barcelona, España.

miembros derivadas del ingreso percibido por el cabeza de familia. Por otra parte, la empresa puede contribuir a la generación de hábitos y conocimientos que los colaboradores aprenden en la empresa y terminan aplicando en beneficio de su misión familiar.

Por el lado, lo negativo tiene que ver con el uso del tiempo de los colaboradores y con el binomio estrés/energía. La actividad empresarial, de una forma más o menos consciente, genera estrés en sus colaboradores y consume la mayor parte de su tiempo. Es evidente que ambos efectos colaterales del trabajo tienen mucho que ver con la calidad de vida familiar.

6. Reflexión final

El costo social de la no conciliación trabajo-familia es superior al beneficio de una empresa que ha crecido con base en la filosofía de la adicción al trabajo, por una sencilla razón: su condición de crecimiento no es sostenible, no se puede ser *adicto al trabajo* durante toda la vida. La salud mental y física se deteriora. Por el contrario, como lo demuestra la historia, sí que se puede ser buen padre o madre de familia a la vez que se es responsable y productivo en el trabajo durante toda una vida. Por su parte el costo empresarial de la no conciliación trabajo-familia también es enorme y se conoce como lucro cesante: todo lo que se dejó de crecer o lo que se dejó de ganar porque sus principales ejecutivos estaban al límite de sus energías y de su nivel de estrés.⁹

La empresa tiene en todo esto un importante reto. Se trata de incorporar en la estrategia las políticas y los recursos necesarios para que sus colaboradores puedan balancear su vida laboral, familiar y personal. La responsabilidad social comienza aquí por cambiar un paradigma: dejar de evaluar el rendimiento de las personas por el número de horas que están presentes en la empresa y pasar a evaluarlas por sus resultados. Es un cambio de cultura tanto para los trabajadores como para los directivos.

Bibliografía

Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. Estudio realizado por la OEA y la Comisión Interamericana de Mujeres, Septiembre, 2011, en <http://www.oas.org/>, consultado el 12 de enero de 2012.

CHINCHILLA, Nuria y MORAGAS, Maruja, *Dueños de nuestro destino: cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Ariel 2007, Barcelona, España.

Crecimiento Económico con Trabajo Decente, Revista Trabajo, Centro de Análisis del Trabajo A.C., Septiembre, 2005, México, p.13.

⁹ *Ídem*.

Trabajo y familia ¿binomio viable?

KLIKSBERG, Bernardo, "Una agenda renovada de responsabilidad empresarial para América Latina en la era de la crisis", en *RSE y Trabajo decente en Argentina*, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Abril, 2009, p. 30.

OIT. "Trabajo decente y Juventud", México, Documento de Trabajo, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2007, en http://White.oit.org.pe/tdj/informes/pdfs/tdj_informe_mexico.

TOMADA, Carlos A., *RSE y Trabajo decente en Argentina*, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Abril, 2009, p. 11.

www.ilo.org/public/decent.htm, consultado el 16 de junio del 2011.

www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/.../familia0.doc, consultado el 8 de agosto de 2012.