



**REUNIÓN DE EXPERTOS**  
**“POLÍTICAS HACIA LAS FAMILIAS,  
PROTECCIÓN E INCLUSIÓN SOCIALES”**

CEPAL, 28 y 29 de junio 2005

Sala Raúl Prebisch

**Los límites del uso del tiempo: dificultades para las  
políticas de conciliación familia y trabajo**

**Irma Arriagada**  
CEPAL

# Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo

---

*Irma Arriagada*

## 1. El tiempo de trabajo

Las personas desarrollan sus actividades en función del tiempo del que disponen. Toda actividad cuesta tiempo. Hay un tiempo objetivo que permite medir y clasificar temporalmente a los acontecimientos, pero que nada nos dice de la experiencia subjetiva del tiempo, no existe un tiempo único: hay tiempos individuales y tiempos sociales. Obrero/a o empresario/a, jubilado/a o estudiante, cesante o funcionario/a, mujeres y varones todos ellos tienen nociones diferentes de tiempo, y por ende, tienden a disponer de su tiempo de manera distinta (Lechner, 1988).

Históricamente el tiempo no se dividió en los ciclos clásicos de trabajo, ocio y descanso. Ésta es una elaboración relativamente reciente –del siglo XIX– y válida principalmente para los y las trabajadoras. La preocupación por el tiempo en la literatura laboral refiere principalmente a la disminución de la jornada laboral, proceso que arroja una reducción del tiempo destinado al trabajo en el mercado laboral.

---

<sup>1</sup> Se agradecen los comentarios de Virginia Guzmán, Rosalba Todaro y Haydée Birgin a este texto. Las tabulaciones fueron proporcionadas por Vivian Milosavljevic y Carlos Daroch de CEPAL.

Las condiciones laborales norman el tiempo de trabajo y el concepto básico es la jornada de trabajo. Desde mediados del siglo XIX, la reducción de la duración del trabajo y, en particular, la jornada de ocho horas ha sido una de las reivindicaciones más constantes del movimiento sindical. En las primeras épocas de la industrialización la jornada laboral se extendía de 14 a 16 horas diarias, pero progresivamente fueron reducidas a 12, a 11 y, posteriormente, a diez horas por día; a principios de la Primera Guerra Mundial, esta última cifra era de aplicación bastante generalizada en Europa. Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de ocho horas (Valticos y von Potobsky, 1995).

La jornada de trabajo se ha ido reduciendo por razones éticas y de justicia; porque una jornada extremadamente larga resulta en menor productividad y por motivos de salud de trabajadores y trabajadoras. La duración de la jornada de trabajo ha sido siempre un objetivo primordial y un tema de capital importancia para la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto se refleja en el hecho de que es materia del primer convenio de la OIT y posteriormente ha sido objeto de convenios, estudios generales y deliberaciones a lo largo de los años. Sin embargo, la tasa de ratificación de los convenios N° 1 y N° 30 - referidos a la duración del trabajo - ha sido reducida. Hacia 2004, sólo 54 de los 177 estados miembros habían ratificado el Convenio N° 1 y 130 el convenio N° 30. Ninguno de los diez estados más industrializados (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia) había ratificado el convenio N° 30 y sólo tres habían ratificado el convenio N° 1. La preocupación generalizada de que la adopción de la jornada de ocho horas diarias pudiera dificultar la producción intensiva necesaria para reconstituir los activos destruidos por la guerra y los problemas económicos de la posguerra en general impidieron a muchos países ratificar el Convenio N° 1. La ratificación del Convenio N° 30 quizá se haya visto dificultada por el hecho de que, en el momento de su entrada en vigor (29 de agosto de 1933), la reducción de la semana laboral a 40 horas ya se había convertido en un nuevo objetivo de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la jornada laboral.

A mediados del siglo XIX, el promedio mundial de horas trabajadas para un obrero era de 5.000 horas al año, en los inicios del siglo XX era de 3.200 horas de trabajo, en los años setenta la media era de 1.900 y hacia los noventa se había bajado a 1.520 horas en promedio (Riquelme, 1999). En la actualidad la tendencia es a la reducción de la jornada laboral tanto en países desarrollados como en desarrollo. Así, según la información proporcionada por la OIT (2003) en 10 países latinoamericanos que contaban con información entre 1995 y 2002, las horas de trabajo disminuyeron en 6 países, aumentaron en 3 y en uno disminuyó para los hombres y aumentó para las mujeres.

## **2. ¿Por qué considerar el uso del tiempo?**

La jornada laboral de tiempo completo continúa sustentándose en una división sexual del trabajo tradicional. El modelo de familia se basa en un padre “proveedor” que trabaja por un salario familiar y una madre cuidadora, responsable del trabajo doméstico del hogar y las tareas de cuidado de las personas (Díaz, 2004). Esta división del trabajo constituye hasta hoy el referente de las políticas públicas y el modelo de socialización de hombres y mujeres. Se ha mostrado que ese modelo tradicional de familia ya no representa a la mayoría de las familias de la región puesto que existen hogares con dobles proveedores económicos -que impiden que caigan en la pobreza-, familias monoparentales con jefatura femenina y hogares y familias con conformaciones distintas a las tradicionales. Para 2002, las familias nucleares biparentales con hijos y donde la cónyuge no trabajaba representaban sólo el 36 % del total de familias nucleares (Arriagada 2004a y Arriagada y Aranda, 2004).

Cuando se valora económicamente el trabajo se olvida sistemáticamente la contabilización del tiempo de trabajo destinado al cuidado de las personas en los hogares, el trabajo de

reproducción, el destinado a la producción de bienes de consumo que atienden al bienestar de la población y el tiempo de traslado. Indica Piccio (2001) que la dificultad para medir el trabajo de reproducción social obedece a que su cuantificación estadística requiere una conceptualización del sistema económico que lo incluya de un modo adecuado a su dimensión y calidad. Por tanto, la principal dificultad para considerar el valor del trabajo de reproducción social reside en el andamiaje conceptual y estadístico de los modelos de análisis económicos tradicionales (Benería, 1999). El contenido de dicho trabajo es el cuidado del mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, así como el cuidado de los cuerpos, la educación, la formación, el mantenimiento de relaciones sociales y el apoyo psicológico a los miembros de la familia.

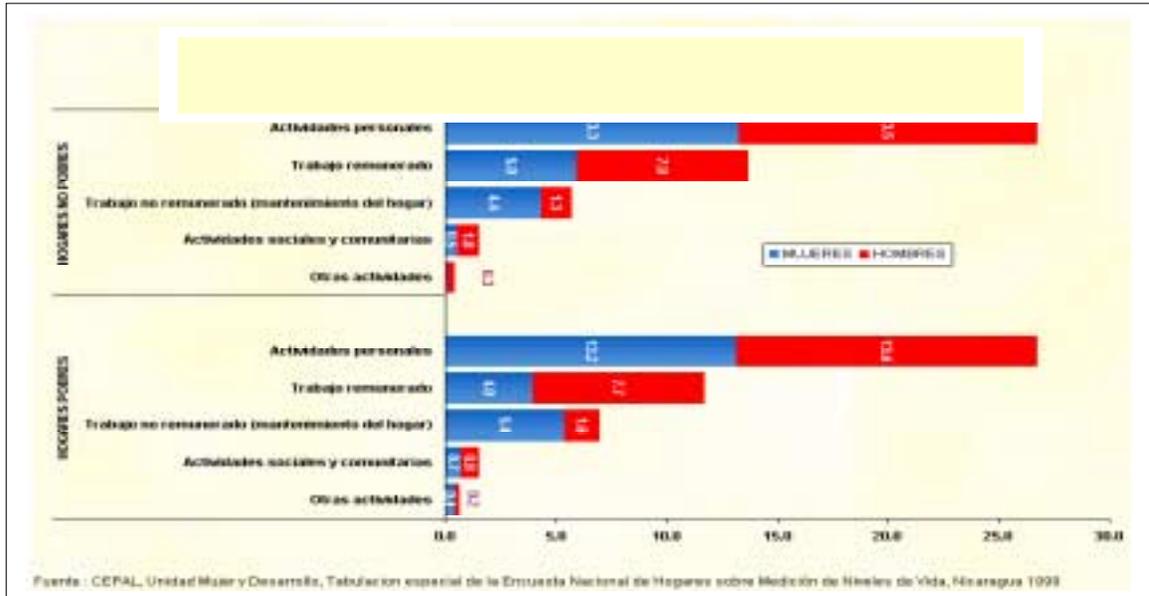
La distinción entre categorías como trabajo y descanso es mucho menos aplicable para las trabajadoras, para quienes las fronteras de ocio, descanso y sueño se superponen con las destinadas al trabajo doméstico y de cuidado. Un problema que dificulta la valorización de las actividades domésticas es justamente la medición de las actividades simultáneas ya que en el hogar es posible atender a varias actividades al mismo tiempo. Pollak propone distinguir dos tipos de actividades simultáneas: a) Paralelas porque se hacen al mismo tiempo, como conducir un auto y escuchar la radio, y b) En espera, o actividades simultáneas que generalmente comprometen la responsabilidad por el cuidado de otros en situaciones en que la demanda real de trabajo es errática: hay que estar por si acaso, monitorear, observar. Por ejemplo, cocinar mientras duerme un niño, limpiar la casa mientras se vigila un enfermo (Pollak, 1999 citado en Gálvez, 2004).

El reparto del tiempo destinado al trabajo doméstico y al cuidado familiar es muy desigual entre varones y mujeres, en su mayor parte es desarrollado por las mujeres con independencia de su trabajo fuera del ámbito doméstico. Durante la última década las tendencias muestran que las mujeres se aproximan al modelo masculino de participación laboral con jornadas completas, aun cuando en promedio sus jornadas en el mercado laboral son menores que la de los hombres.

La información proveniente de las encuestas de uso de tiempo en la región latinoamericana indica que casi la totalidad del trabajo doméstico y la mayor parte del trabajo de cuidado lo realizan las mujeres, sea que trabajen o no en el mercado laboral. Así lo muestra la información que arrojan los módulos sobre uso de tiempo y las encuestas de uso de tiempo realizadas en Cuba (2001), México (1996, 1998 y 2002), Nicaragua (1998), República Dominicana (1995), Perú (1994 y 1997), Uruguay (2003). En el caso de Nicaragua al desagregar por tipo de actividades realizadas en hogares pobres y no pobres, se observa una estructura similar (véase gráfico 1), la distribución del tiempo se modifica cuando se distingue entre jefes hombres y jefas en hogares pobres y no pobres (véase gráfico 2)

Gráfico 1

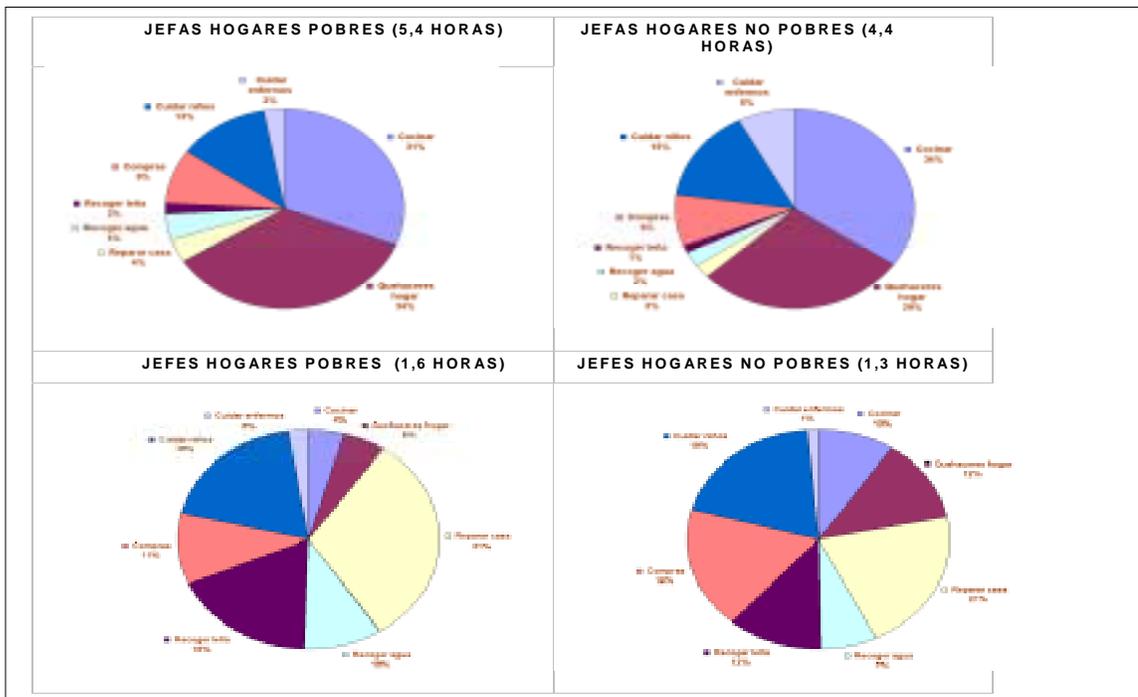
**NICARAGUA: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DIARIO (EN HORAS) DE LOS JEFES Y JEFAS DE HOGAR DE 20 A 59 AÑOS DE EDAD, ENTRE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES REALIZADAS SEGÚN CONDICIÓN DE POBREZA DE LOS HOGARES , TOTAL NACIONAL, 1998**



**Fuente:** CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Tabulación especial de la Encuesta Nacional de Hogares sobre medición de niveles de vida, Nicaragua 1998.

Gráfico 2

**NICARAGUA: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO TOTAL EN LA REALIZACIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO, SEGÚN SEXO DE LOS JEFES DE HOGAR ENTRE 15 Y 60 AÑOS, 1998**  
(Porcentajes)



**Fuente:** Unidad Mujer y Desarrollo tabulación especial de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Niveles de Vida, Nicaragua, 1998.

Frente a esta realidad se ha recomendado como de vital importancia considerar la estructura del trabajo doméstico por sexo, pues se sabe que las mujeres y las niñas son las que en su mayoría realizan estas labores. (CEPAL, 2004).

A partir de las encuestas de uso de tiempo existen tres métodos básicos para valorar el trabajo doméstico: a) *Costo de oportunidad*: se valora el trabajo según los ingresos potenciales que obtiene u obtendría en el mercado la persona que lo hace. b) *Costo de los trabajadores especializados* que desempeñan los distintos trabajos: se valora el trabajo según los salarios medios de los distintos especialistas para cada tarea del hogar, cocineros/as, enfermeros/as, aseadores/as, cuidadores/as, profesores/as, etc. y c) *Costo del trabajador doméstico remunerado*: se valora según el salario promedio que reciben los trabajadores/as domésticos remunerados que realizan los trabajos enumerados.

Dado que en la mayoría de los países latinoamericanos no realizan encuestas de uso de tiempo de manera regular, el tiempo de trabajo destinado a las actividades domésticas no se contabiliza en la mayoría de los países. Una forma de estimación del tiempo potencial destinado al trabajo doméstico, reproductivo y de cuidado, consistiría en contabilizar el tiempo de trabajo destinado al mercado laboral y de traslado que realizan las familias de distinto tipo y por etapa del ciclo de vida, y por diferencia estimar ese tiempo potencial.

### **3. Las grandes tendencias en la región latinoamericana**

El contexto regional de América Latina de crecimiento reducido e inserción internacional desigual ha aumentado la heterogeneidad estructural de las economías, persistiendo situaciones de pobreza para amplios sectores de la población y una distribución regresiva del ingreso de carácter estructural. La región ha experimentado un bajo crecimiento económico con tasas promedio anuales de crecimiento del PIB de sólo 2,7% para el período de 1990–2004, es decir, alrededor de la mitad del 5,5% correspondiente al período 1950-1980. La evaluación de las metas del Milenio indica que la región latinoamericana limitada por un bajo crecimiento durante períodos largos, ha sido incapaz de mejorar la distribución del ingreso y el acceso a activos productivos, lo que se agrava por la falta de empleos que permitan a los trabajadores salir de la pobreza y a sus hijos acceder a servicios adecuados de salud, educación e incluso alimentación (Naciones Unidas, 2005).

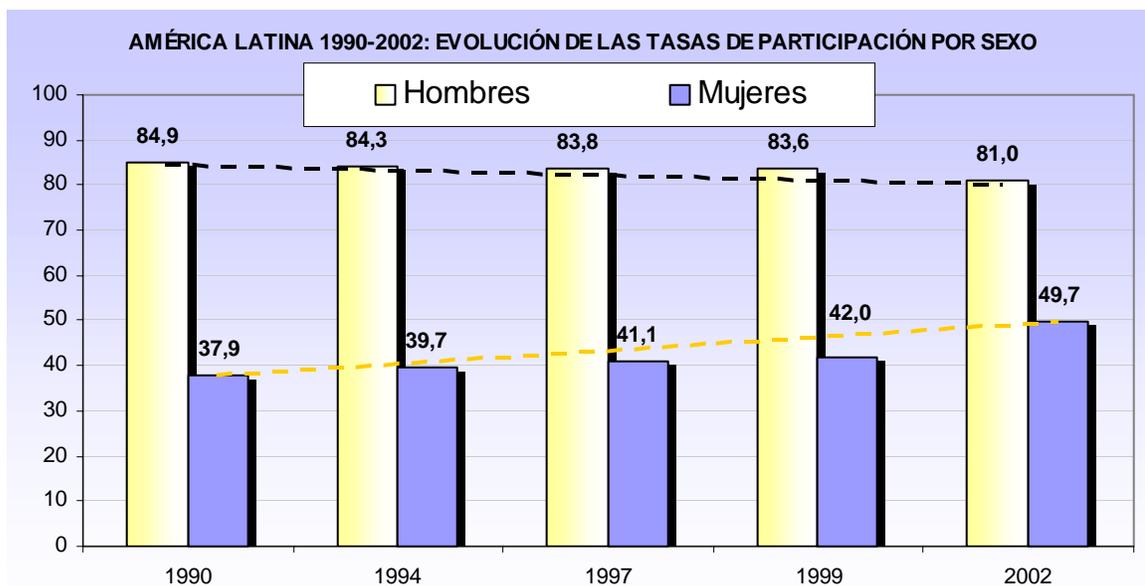
Pese a que la generación de empleos de calidad ha sido uno de las dificultades que ha enfrentado la región latinoamericana, las nuevas formas del modelo económico aplicado en la región han modificado los tiempos de trabajo de hombres y mujeres en el mercado laboral como se examina a continuación.

#### **a. Cambios en el tiempo laboral**

El reparto del tiempo laboral de hombres y mujeres se ha modificado, es decir, el tiempo total que uno y otro género en su conjunto usan para trabajar remuneradamente. Para las mujeres el tiempo de trabajo se ha incrementado, mientras que para los varones se ha reducido, lo que se expresa en la disminución de las tasas de participación laboral de varones entre 1990 y 2002 (CEPAL, 2005 y CEPAL, 2002 véase gráfico 3). Asimismo se ha reducido la tasa de participación laboral infantil y ha aumentado la cobertura de la educación básica y media para ambos sexos.

Gráfico 3

**AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS POR SEXO, 1990 - 2002**  
(En porcentajes)



Fuente: CEPAL, sobre la base de estimaciones de la División de Población-Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) y de tabulaciones espe

La participación femenina en el mercado de trabajo se incrementó consistentemente durante el último decenio: la tasa de participación de las mujeres en la actividad económica en 1990 era de 37,9%, la que alcanzó en 2002 a 49,7%, con una participación económica más elevada en las zonas urbanas. Por tanto, ha disminuido el tiempo destinado a actividades en el hogar, la población femenina mayor de 15 años que se dedica exclusivamente a labores domésticas se redujo de un 34,6% en 1994 a 28,1% en el año 2002. Sin embargo, cabe indicar que todas las mujeres realizan trabajo doméstico en sus hogares aún cuando las trabajadoras de doble jornada deban reducir el tiempo que destinan al trabajo doméstico y de cuidado.

Las formas de participación femenina en el mercado laboral adolecen de exclusiones, segmentaciones y discriminaciones sistemáticas. La inserción femenina laboral muestra niveles más altos de desocupación, las mujeres acceden a un menor número de ocupaciones y existe discriminación salarial en todos los niveles ocupacionales, especialmente en los niveles más elevados de ocupación y educación (Arriagada, 2004b). Tradicionalmente la ocupación femenina se ha concentrado en el sector servicios en sus distintas formas desde los más modernos hasta el servicio doméstico. La participación de las mujeres en el sector económico de baja productividad alcanzaba en 2002 a 56% comparada con 48% de los hombres. Para el mismo año, las mujeres activas profesionales alcanzaban a entre 13% y 22% del total de las ocupadas, según los países. En suma, la participación femenina muestra no sólo diferencias por género sino también intragénero.

En América Latina, en una década las familias nucleares urbanas en que la cónyuge o jefa trabaja aumentaron en alrededor de 9,7 puntos porcentuales, de 38,8% a 48,5% lo que da cuenta de la acelerada incorporación femenina al mercado de trabajo. De estas mujeres activas el 43,2% tienen menores en el hogar (Arriagada, 2004a). Es preciso indicar que de estas mujeres que trabajan, un porcentaje que varía entre un 21% y un 6% según los países se dedica al servicio

doméstico remunerado. Es decir, si consideramos el total de los ocupados hombres y mujeres en el servicio doméstico algo más del 23% y al menos un 7% de los hogares cuentan con servicio doméstico remunerado, especialmente para las familias de mayores ingresos<sup>2</sup> (ver cuadro 1).

**Cuadro 1**

**AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): OCUPADOS URBANOS EN SERVICIO DOMÉSTICO POR SEXO**

País	Año	Total	Hombres	Mujeres
Argentina	2002	14,1	0,1	14,0
Bolivia	2002	8,5	0,2	8,3
Brasil	2001	20,8	0,8	20,0
Chile	2000	16,1	0,1	16,0
Colombia	2002	13,1	0,4	12,7
Costa Rica	2002	10,1	0,3	9,8
Ecuador	2002	11,5	0,7	10,8
El Salvador	2001	8,9	0,5	8,4
Guatemala	2002	9,3	0,1	9,2
Honduras	2002	9,3	0,4	8,9
México	2002	11,1	1,4	9,7
Nicaragua	2001	10,4	0,1	10,3
Panamá	2002	16,6	1,3	15,3
Paraguay	2001	23,1	1,6	21,5
Perú	2001	11,8	0,5	11,3
República Dominicana	2002	10,8	0,8	10,0
Uruguay	2002	22,9	1,4	21,5
Venezuela a/	2002	6,7	0,1	6,6

**Fuente:** CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

**Nota:** <sup>a/</sup> Total nacional.

El número de horas trabajadas a la semana por los ocupados varía según categoría ocupacional, si bien la mano de obra masculina trabaja en promedio más horas que la femenina en todas las categorías. Para la población femenina el trabajo doméstico y de cuidado limita el tiempo disponible para trabajar en el mercado laboral, especialmente en el caso de las jefas de hogar con hijos pequeños. El número de horas trabajadas por los ocupados en el servicio doméstico es comparativamente más alta que el promedio total de horas trabajadas, salvo en Costa Rica. (cuadro 2).

<sup>2</sup> Se podría estimar una proporción mayor ya que un trabajador puede realizar trabajo doméstico remunerado en varios hogares (trabajo por horas). También esta magnitud puede reducirse si se considera que algunos hogares emplean más de un trabajador/a doméstico/a.

**Cuadro 2**

**AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): HORAS TRABAJADAS POR LOS OCUPADOS,<sup>a/</sup>**  
**SEGÚN CATEGORÍAS OCUPACIONALES, 2002**  
*(Horas promedio a la semana)*

País	Sexo	Ocupados urbanos					
		Total	Empleadores	Asalariados	Cuenta propia	Trabajador no remunerados	Servicio doméstico
Argentina /b	Mujer	33,8	52,5	33,0	34,6	38,3	,
	Hombre	43,8	53,0	44,3	41,1	34,2	,
Bolivia /c	Mujer	41,3	42,8	40,9	40,4	37,5	52,8
	Hombre	48,0	48,9	49,8	47,9	28,6	59,5
Brasil	Mujer	37,8	46,3	39,4	31,6	32,7	39,7
	Hombre	45,2	50,8	45,0	45,2	32,5	45,2
Chile	Mujer	44,6	50,4	45,6	39,9	45,0	44,6
	Hombre	49,9	52,5	50,5	47,2	39,6	46,9
Colombia	Mujer	41,0	51,1	44,5	33,6	34,1	48,8
	Hombre	49,1	53,2	50,0	48,1	28,4	52,4
Costa Rica	Mujer	41,1	48,3	44,9	28,6	38,8	39,1
	Hombre	50,9	55,3	51,2	47,6	37,9	*
Ecuador	Mujer	41,0	47,2	42,4	37,1	39,4	45,3
	Hombre	46,9	49,4	47,6	45,6	31,5	53,9
El Salvador	Mujer	44,7	48,4	43,9	43,1	41,9	57,2
	Hombre	45,6	48,7	46,1	44,1	36,9	52,2
Guatemala	Mujer	40,8	44,9	42,0	35,6	42,2	50,1
	Hombre	47,8	50,8	49,3	45,7	36,2	*
Honduras	Mujer	43,6	50,7	45,5	38,7	37,6	52,7
	Hombre	50,5	54,4	51,1	50,3	39,0	53,0
México	Mujer	39,9	47,1	41,7	35,2	27,0	,
	Hombre	49,1	53,3	49,6	45,8	35,7	,
Nicaragua	Mujer	43,3	53,5	48,2	38,7	30,7	,
	Hombre	50,6	50,9	52,9	46,9	38,1	,
Panamá	Mujer	40,8	48,8	42,9	26,8	49,3	43,9
	Hombre	45,3	55,1	46,0	41,6	31,8	42,8
Paraguay	Mujer	35,0	43,9	35,7	31,7	35,3	35,7
	Hombre	40,0	40,5	40,8	39,2	35,9	*
Perú	Mujer	37,2	42,4	42,5	31,1	35,8	43,7
	Hombre	47,0	48,7	48,9	44,2	38,4	*
República Dominicana	Mujer	39,5	45,9	42,0	33,3	*	38,9
	Hombre	45,3	51,8	46,2	43,5	*	*
Uruguay	Mujer	37,3	47,6	37,6	35,0	40,0	,
	Hombre	45,1	55,3	46,9	39,6	32,2	,
Venezuela /d	Mujer	23,2	27,8	29,3	18,8	24,0	,
	Hombre	28,5	31,5	31,2	26,6	25,0	,

**Fuente:** CEPAL, Unidad de la Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

**Notas:** (\*) Tamaño muestral insuficiente.

a/ Como criterio de validación se consideró un máximo de 99 horas trabajadas por semana.

b/ Período 2002: Gran Buenos Aires + 30 aglomerados.

c/ Período 2002: 9 departamentos.

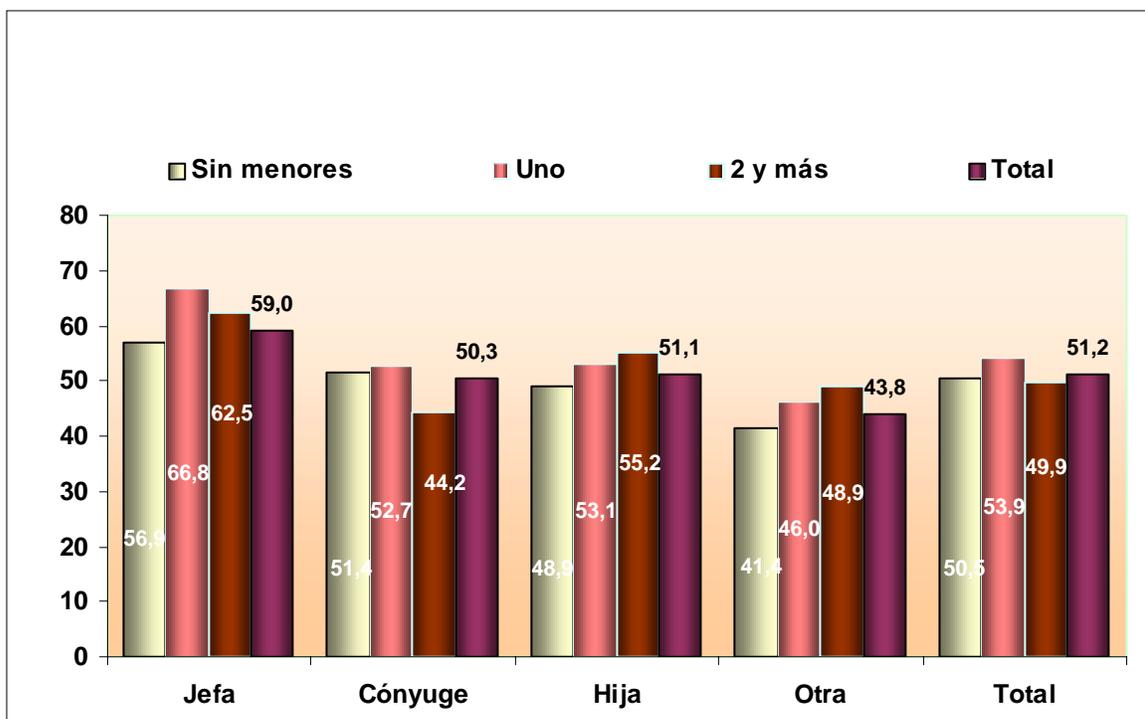
d/ Total nacional.

En la región latinoamericana, en 1990 alrededor de 12 millones de hogares urbanos tenían como jefa a una mujer, en 2002 esa magnitud casi se duplicó alcanzando a casi 23 millones, de los cuales 7 millones eran hogares pobres e indigentes.<sup>3</sup>

Asimismo, la información para 2002 sobre tasa de actividad de las mujeres urbanas con y sin hijos menores de seis años, muestra tasas más altas de participación laboral entre las mujeres que tienen hijos que entre las que no tienen, éstas son especialmente altas entre aquellas que son jefas de hogar (gráfico 4).

Gráfico 4

**AMÉRICA LATINA (PROMEDIO SIMPLE, 16 PAÍSES): POBLACION FEMENINA ACTIVA DE 15 AÑOS Y MÁS SEGÚN MENORES DE 6 AÑOS EN EL HOGAR ZONAS URBANAS, ALREDEDOR DE 2002**



Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulados especiales de las encuestas de hogares.

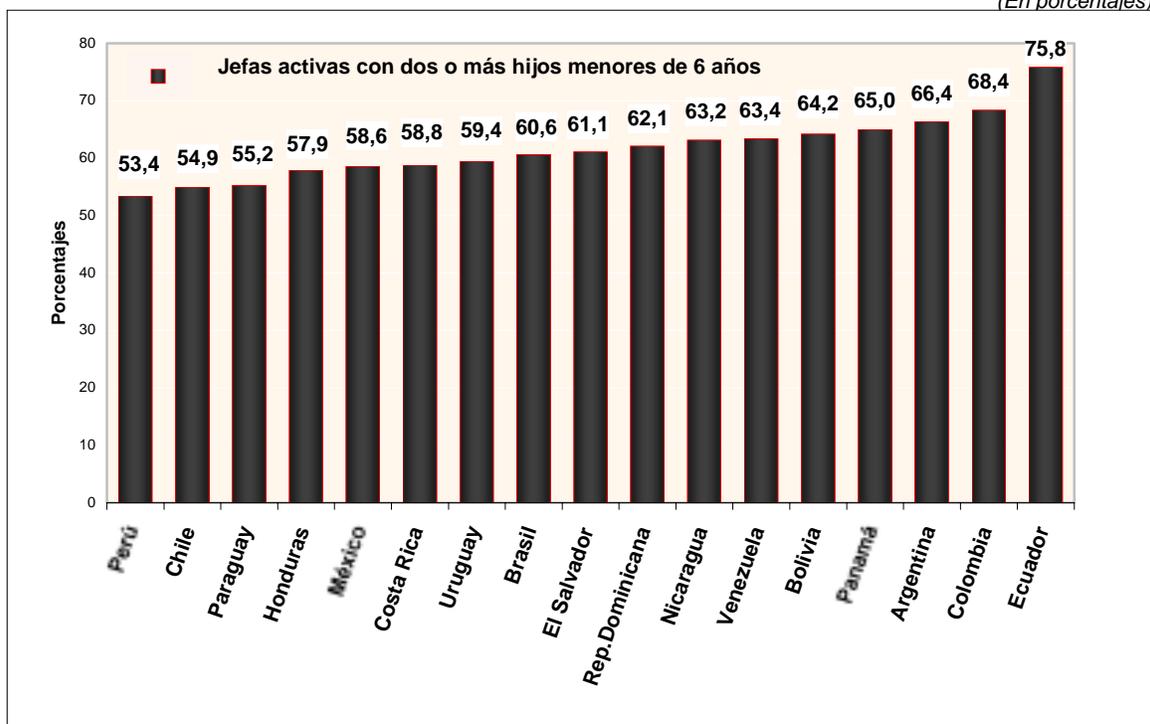
Las tasas de actividad de las jefas con dos o más hijos menores de 6 años varían entre un valor mínimo de 53% en Perú y el máximo de 76% en Ecuador (véase cuadro 3 y gráfico 5).

La consideración de este grupo específico obedece a que al ser jefas de hogar que trabajan y con hijos menores de 6 años concentran el mayor peso, cantidad e intensidad de trabajo tanto doméstico como remunerado. Enfrentan asimismo una menor disponibilidad de tiempo, en la medida que la crianza de los hijos menores de 6 años requiere mayor tiempo y dedicación, en especial, cuando no se cuenta con suficientes salas cunas y guarderías públicas y privadas. El tiempo invertido en los traslados agrava más este complejo problema, es usual tener que movilizarse por la ciudad, particularmente desde lugares más alejados a los centros de trabajo, situación que potencia la exclusión social y el deterioro de la calidad de vida de las personas más pobres.

<sup>3</sup> Corresponde a las zonas urbanas de un conjunto de 18 países.

Gráfico 5  
**AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): TASA DE ACTIVIDAD DE LAS JEFAS CON DOS O MÁS HIJOS MENORES DE 6 AÑOS**

(En porcentajes)



Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulados especiales de las encuestas de hogares.

En promedio para 17 países latinoamericanos las mujeres con dos o más hijos menores de seis años, disminuyen en una hora su jornada laboral en comparación con las mujeres que tienen uno o no tienen hijos menores. En promedio para América Latina se trabaja 38,7 horas: en Chile, Nicaragua, El Salvador y Honduras es donde más tiempo se trabaja, con más de 40 horas a la semana, y donde se trabaja menos horas es en Venezuela con 22, 9 horas; (véase cuadro 4). La situación en el caso chileno llama la atención, se podría indicar que el gran número de horas de la jornada laboral tiene relación con las bajas tasas de participación laboral de las mujeres chilenas en comparación con el resto de los países de la región. Por otra parte, la menor cantidad de horas trabajadas en Venezuela coincide con el menor número de personas que trabajan en el servicio doméstico remunerado (véanse nuevamente cuadro 1 y 3).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Habitualmente se tiende a considerar que las mujeres hacen un mayor uso de licencias y permisos laborales, dada su necesidad de compatibilizar tiempos laborales y tiempos domésticos y de cuidado. Un estudio reciente sobre datos de accidentabilidad de la Asociación Chilena de Seguridad muestra que la tasa de accidentabilidad con tiempo perdido total es de 7,9%: 5,1% para mujeres, 9,6% de hombres; La tasa de riesgo días perdidos por accidentes es de 123 para hombres, 76 para mujeres y en promedio para ambos 106 y la tasa de riesgo por enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores es en promedio 2,6%, para las mujeres es de 1,3%, y para hombres es de 4,7 % (Asociación Chilena de Seguridad, 2005).

**Cuadro 3**

**AMÉRICA LATINA (17 PAÍSES): PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS DE LAS MUJERES OCUPADAS POR NÚMERO DE MENORES DE 6 AÑOS, EN EL HOGAR, EN SECTORES URBANOS, ALREDEDOR DE 2002**

	Promedio de horas trabajadas de las mujeres ocupadas con menores de 0 a 6 años en el hogar			
	Sin menores	Un menor	Dos y más	Total
Venezuela	23,7	22,9	22,1	23,2
Argentina	34,4	32,1	30,0	33,4
Paraguay	33,1	36,7	34,3	34,5
Uruguay	37,4	35,6	34,8	36,8
Brasil	37,7	37,7	36,9	37,7
Panamá	40,4	40,6	38,0	40,1
Costa Rica	40,5	40,8	38,4	40,4
República Dominicana	39,7	39,1	39,1	39,4
México	39,9	39,1	39,2	39,6
Ecuador	40,5	40,8	39,4	40,4
Perú	36,2	36,0	39,8	36,5
Bolivia	40,4	39,3	40,1	40,0
Colombia	40,4	40,9	40,1	40,5
Honduras	42,6	43,3	41,7	42,6
Nicaragua	41,8	44,1	42,0	42,6
El Salvador	44,6	44,5	42,2	44,2
Chile	44,1	44,1	44,1	44,1
<b>Promedio simple</b>	<b>38,7</b>	<b>38,7</b>	<b>37,8</b>	<b>38,6</b>

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulados especiales de las encuestas de hogares.

#### 4. Conflictos en el uso del tiempo

La actual tendencia en América Latina a la flexibilidad en las jornadas laborales ha afectado a trabajadores y trabajadoras. La tendencia a trabajar en turnos, especialmente en industrias y en el sector comercio, en trabajos domiciliarios, en trabajos de jornadas parciales y en jornadas atípicas impone tensiones en la vida familiar, porque los horarios se organizan solo en función de los intereses del mercado. Esta oposición entre flexibilidad laboral y vida familiar se produce debido a que la vida laboral y familiar discurre en distintos lugares y con horarios diferentes: horario laboral del marido, de la esposa, de escuela, de guarderías, de servicios públicos y centros comerciales y otras organizaciones fuera del hogar. Incluso en Europa, donde la flexibilización se ha efectuado dentro de marcos de trabajo formales, el horario laboral influye directamente en la vida familiar, ya que genera ritmos irregulares y fluctuantes que no satisfacen las exigencias de la vida común como es la continuidad, la estabilidad y la coordinación (Beck y Beck-Gernsheim, 2003).

Este problema es especialmente complejo para las familias en situación de pobreza que acceden a ocupaciones mal remuneradas, sin continuidad ni acceso a prestaciones sociales de salud ni a previsión social. Es decir, donde la flexibilidad laboral es, en realidad, precarización del trabajo.

Una investigación española indica que uno de los principales problemas producto de los cambios sociodemográficos son los conflictos de las personas que no pueden conciliar

adecuadamente familia-trabajo. No sólo las mujeres continúan desarrollando las actividades domésticas, sino que los hombres cada vez se están involucrando más en dichas responsabilidades, sintiéndose ambos sobrepasados, debido a la ausencia de políticas de conciliación familia-trabajo para el manejo de tiempos complejos y heterogéneos. Por su parte, las empresas no se sienten responsables de estos conflictos aunque tengan que pagar un costo, como es la disminución de la productividad, el deterioro en la calidad de vida y la rotación de los y las trabajadoras (Chinchilla, Poelmans y León, 2003).

En un estudio realizado por SERNAM (2003) en Chile, se consigna el cambio sociodemográfico que ha significado que las mujeres hayan ingresado al mundo laboral, que -según información del censo del año 2002- constituían un 36% de la fuerza laboral. Los efectos de estas transformaciones se manifiestan en el aumento de las familias en que ambos cónyuges trabajan remuneradamente. Los factores que explicarían esta tendencia serían el incremento de mujeres que cuentan con educación superior, que ambos componentes de la pareja sean profesionales y el aumento en la equidad de oportunidades para conseguir trabajo. Por otra parte, al reducirse la tasa de matrimonios y aumentar la de separaciones, crecen las familias a cargo de una mujer y las familias monoparentales con jefas ya no constituyen un grupo marginal.

Algunos estudios de caso de la región latinoamericana muestran un cambio importante también de las jornadas laborales cuando ésta se extiende o se reduce en función de las necesidades de las empresas. De esta forma, se muestra la discontinuidad y la alternancia de diferentes formas de empleo a lo largo de las trayectorias laborales y la existencia de variados tipos de jornadas laborales (Guzmán y Mauro, 2004a y 2004b). En un estudio sobre trabajadores de comercio en Chile se indica que ha aumentado la diversidad de tipos de jornadas laborales entre las que se cuentan las jornadas extendidas, *on call*, reducidas y otras modalidades (Díaz, 2004).

En suma, la organización del tiempo laboral, doméstico, familiar y personal se ha estado modificando en la región latinoamericana, se amplía el tiempo laboral, se reduce el tiempo de permanencia con la familia y el tiempo para sí mismos.

## **5. Políticas de conciliación entre vida laboral y vida familiar**

En las últimas décadas, se produjeron significativos cambios en la economía, la cultura y la política. Se transforma el paradigma de producción que caracterizó al capitalismo industrial, afectando la generación y los patrones del empleo. Las mujeres emergen en el escenario público, incorporándose al mercado de trabajo con dobles jornadas, en el hogar y en el mundo laboral. Los movimientos feministas denuncian el orden de género vigente y luchan por cambios estructurales -en la organización y división sexual del trabajo y en la separación entre espacios públicos y privados- y por transformaciones culturales -reconocimiento y valoración a la vivencia y experiencia de las mujeres- que sustenten un nuevo contrato social a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

El orden de género está cambiando. Si antes la familia debía ser el soporte del sistema productivo mediante la división de actividades y funciones, hoy esta división se presenta como un obstáculo y una carga para las exigencias de producción individual, lo que produce fuertes conflictos entre vida familiar y vida laboral. Por otro lado, la creciente competitividad de las empresas en mercados cada vez más duros presiona a los empleados entre las exigencias laborales y la vida familiar. El núcleo familiar primario continúa siendo un soporte básico en las relaciones afectivas, en la construcción de la identidad subjetiva y en la socialización como garantía de los procesos de maduración y desarrollo. Los cambios en el mundo laboral y social vuelven más complejo el indispensable desarrollo afectivo de las personas, que en gran medida transcurre en la familia. La familia suele convertirse en refugio y depositaria de la identidad individual y social.

Sin embargo, sobre ella se imponen múltiples exigencias adaptativas, donde las dificultades para el ingreso y la permanencia en el mercado laboral formal e informal de sus miembros constituyen una de las dimensiones centrales y afectan muy negativamente su bienestar.

Los intensos cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales requieren que los gobiernos diseñen nuevas políticas públicas que incorporen estos cambios: políticas impositivas, redistributivas, de transporte, reorientaciones del gasto público y del gasto social, así como políticas sectoriales de empleo, educativas, de salud y vivienda, entre otras. Actualmente se requiere una reflexión que permita dar respuestas y diseñar políticas públicas que favorezcan la conciliación entre trabajo y familia, entre los espacios público y privado, entre el mundo doméstico y el mundo social, que no reproduzcan la discriminación laboral, las desigualdades de género y que posibiliten la vida familiar. Esto plantea el desafío de entender la complejidad en la que se van construyendo los vínculos familiares en una sociedad diversificada y desigual, así como la necesaria integralidad e intersectorialidad de las políticas para dar cuenta de esa complejidad.

Se requiere de políticas que sean más eficaces para el logro de la conciliación entre trabajo y familia, teniendo en cuenta que se enfrenta un problema cultural profundo frente a los cambios en el mundo laboral y familiar y la persistencia de modelos culturales muy arraigados que surgieron de un modelo familiar y laboral de hace dos siglos.

Los recursos institucionales que proveen de bienestar a las personas son principalmente el Estado, el mercado, las propias familias y el tercer sector o la comunidad. Es evidente que las intervenciones públicas afectan a las decisiones de las familias, y a su vez las decisiones y la forma de vida de éstas también tienen cierta incidencia sobre las políticas públicas. Una u otra forma de organizar, por ejemplo, la política educativa, la política de vivienda o el sistema de transporte afectan las decisiones de consumo e inversión de las familias.

Para el diseño y ejecución de políticas de conciliación familia-trabajo se requiere de la voluntad y esfuerzo tanto de las familias, de las empresas pero principalmente del Estado, en especial, si se trata de orientar políticas hacia hombres y mujeres de los sectores más pobres; de este modo se puede plantear un nuevo enfoque de bienestar social basado en el cumplimiento de los derechos de ciudadanía, en la igualdad de oportunidades, en la participación y en la solidaridad, de tal modo que el beneficio sea óptimo para las distintas instancias.

Las familias se verán beneficiadas al obtener una mejor calidad de vida, adecuado el cumplimiento de las responsabilidades domésticas, con disminución del estrés y aumento en la satisfacción laboral y profesional, planteando sus requerimientos en términos de programas de conciliación familia-trabajo. Las empresas tendrán trabajadores y trabajadoras más satisfechos y comprometidos con su trabajo, con menos licencias y con mayor productividad. Y finalmente, si el Estado legisla orientándose hacia todos los y las ciudadanas, se podrá construir un orden más justo en la búsqueda de la igualdad de oportunidades y de la inclusión social.

Existen fuertes interrelaciones entre las decisiones que se toman en las familias, en la propia sociedad y en las políticas públicas. Para el Estado no es indiferente que las familias decidan tener menos hijos y que las mujeres decidan acceder al mercado de trabajo, y dividir su tiempo entre el cuidado de sus hijos y de adultos mayores y su actividad profesional. Estas y otras decisiones, así como las pautas de comportamiento de las familias, suponen cambios en la demanda de los bienes y servicios públicos, y deberían modificar las políticas públicas en un sentido o en otro (Jelin, 2005). Hay algunos ámbitos especialmente significativos en esta interrelación entre familia y política pública.

En primer lugar, existe consenso sobre la necesidad de políticas familiares que ayuden a la conciliación entre la vida familiar y laboral, pues la sociedad debería asegurar, al mismo tiempo,

la igualdad de trato y el derecho de la mujer de acceder al mercado de trabajo y el respeto al derecho de los hijos de ser educados por sus padres y compartir con ellos el mayor tiempo posible de su infancia. No existe una instancia que dirima sobre el equilibrio entre el tiempo reservado al trabajo y el consagrado a la educación de los hijos y a la atención a su familia. Se produce una clara concentración temporal del trabajo durante lo que puede denominarse la edad central de trabajo, que coincide con el período más importante para fundar una familia y educar a los hijos. Los nuevos escenarios sociales que incluyen migraciones femeninas internas e internacionales también están modificando las estructuras familiares y se aprecian hogares de abuelos y nietos, familias monoparentales a cargo de mujeres pero también de hombres cuyas mujeres han migrado, que requieren de los apoyos sociales necesarios para el cuidado de hijos e hijas.

En segundo lugar, cuando se trata de familia y de políticas de conciliación, no sólo se debe pensar en los hijos sino también en las personas dependientes en el seno de la familia, sobre todo los ancianos. La población dependiente, según las pirámides poblacionales y el aumento de la esperanza de vida, tiende a crecer. La modificación del equilibrio entre personas jóvenes dependientes y personas mayores dependientes pone de manifiesto la necesidad de una revisión de los apoyos de las políticas públicas destinadas a ayudar a aquellas familias con personas dependientes a cargo, e igualmente a hacer posible en dichos casos la combinación de familia y trabajo. Asimismo, es preciso insistir que en el caso de la población pobre los mayores esfuerzos deben realizarse desde el Estado, en especial porque la inserción laboral es precaria, insegura y sin cobertura de la seguridad social, detrás del empleo informal existe el autoempleo y en micro o pequeñas empresas que no tienen la capacidad de implementar políticas de conciliación.

En tercer lugar, la dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades ha llevado a las personas a tomar decisiones importantes como retrasar el matrimonio, disminuir la tasa de natalidad, ampliar los años de instrucción y, por lo tanto, retrasar el ingreso a la población activa. En lo que respecta a este último aspecto, en algunos casos la maternidad es uno de los condicionantes por los que la mujer se ve obligada a abandonar la actividad remunerada, sobre todo cuando se acompaña de otros factores como la subsidiariedad del salario femenino, es decir, cuando su ingreso no es el principal en la familia y el empleo femenino es precario, temporal e inestable. Sin embargo, como se mostró en las secciones precedentes, el aumento de los hogares de jefatura femenina y de las familias biparentales con hijos que tiene dos o más aportantes económicos al hogar, supone la entrada y permanencia en el mercado de trabajo de muchas mujeres con hijos e hijas menores, que advierten sobre la dificultad de numerosas familias para compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales. Las guarderías, los centros de educación infantil y los colegios deberían ser uno de los recursos principales para ayudar a compatibilizar familia y trabajo. Asimismo, las mujeres se ven obligadas a buscar estrategias individuales basada en la red familiar, las que deben asumir una sobrecarga de responsabilidades.

Así, los conflictos para conciliar trabajo-familia se presentan cuando las presiones del medio hacen que trabajo y familia no sean compatibles en algún aspecto (Greenhaus y Beutell, 1985). Existen al menos tres tipos de conflicto al respecto. El primero se da cuando el tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo a la otra. El segundo ocurre cuando se dan altos niveles de tensión y carga en el cumplimiento de las actividades en uno de estos ámbitos, lo que a su vez afecta el desempeño en el otro. Y el último, tiene relación con las conductas requeridas en ambos campos, en situaciones en que existen incompatibilidades entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos. (Yang, Chen, Choi y Zou, 2000)

Se han estudiado las consecuencias negativas de estos conflictos trabajo-familia. Entre ellos es posible mencionar los mayores riesgos de deterioro de la salud para madres y padres que trabajan, un mal desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (Frone, Russell y

Cooper, 1997). La dificultad derivada de la ejecución de múltiples actividades no sólo afecta a las personas, sino también a las empresas. La insatisfacción con el trabajo, el menor desempeño y compromiso con la organización, junto a mayores niveles de ausentismo y rotación, pueden ser efectos derivados de las tensiones provocadas por desempeño simultáneo de los papeles laborales y familiares (Greenhaus y Beutell, 1985).

## **5. ¿Por qué la conciliación es necesaria?**

Cambiar los tiempos y los trabajos es cambiar no sólo la cultura, sino el sistema económico y social previo un pacto político que lo permita. Es necesario orientar las políticas sociales hacia el bienestar social de toda la población; por tanto las políticas de conciliación familia-trabajo son necesarias como un mecanismo de inclusión social, de acortar las brechas en términos de igualdad de oportunidades y además mejorar la calidad de vida de las personas. Como toda nueva propuesta que además toca al mundo empresarial se generan resistencias al cambio. No obstante, muchas empresas modernas públicas y privadas y sus directivos/as han comprendido los beneficios que pueden obtener son mayores, en términos de tener un personal comprometido y motivado, menores tasas de ausentismo laboral, disminución de la tasa de rotación y, por tanto, retener a empleados competentes como integrantes de las empresas. Desde el punto de vista de las familias también se producen resistencias y dificultades para delegar en otros actividades que culturalmente han sido asignadas a las familias, especialmente en lo referente al cuidado y atención de los hijos menores.

En estudios realizados en América Latina y Europa, (SERNAM, 2003; Chinchilla, Poelmans y León, 2003), se ha concluido que no siempre existe coherencia entre las políticas de conciliación familia-trabajo demandadas por los trabajadores y trabajadoras con aquellas puestas en ejecución por las empresas. Existen dos enfoques no deseados en las políticas que intentan conciliar las necesidades familiares y laborales: uno, empresarial paternalista, que se entromete en la vida privada de los empleados y otro mecanicista donde prima el interés y los resultados para la empresa. Chinchilla, Poelmans y León sugieren una tercera alternativa sustentada en la responsabilidad social de la empresa y en los compromisos recíprocos –deberes y derechos- que la empresa mantiene con sus empleados. La puesta en marcha de ese tipo de políticas requiere de una toma de conciencia sobre la necesidad de este tipo de políticas y de un compromiso y voluntad política de los diversos actores involucrados –empresa, Estado y trabajadores- para establecer de manera óptima el desarrollo e implementación de esas medidas y buenas prácticas. Dado que los actores sociales involucrados no tienen el mismo poder en la negociación, por tanto, se requiere el apoyo fundamental del Estado y sus mecanismos de fiscalización para hacer cumplir las normativas existentes respecto de la conciliación familia y trabajo.

## **6. Algunos mecanismos de conciliación**

La articulación y la transformación de los tiempos de vida profesional y vida privada denominada “reingeniería del tiempo” (de Oliveira, 2003) corresponde a formas de organización social y no a una negociación privada entre hombres y mujeres dentro de sus casas. En ese plano, existe un amplio campo de intervención orientado a la definición e implementación de las políticas de conciliación trabajo-familia, los que podrían clasificarse en tres modalidades según el tipo de tiempo al que se orientan:

### **a) Organización del tiempo de trabajo**

En este grupo de medidas de conciliación, se puede encontrar por ejemplo: el horario flexible (8 horas, pero los y las empleadas escogen su horario de entrada y salida); el trabajo a tiempo parcial (media jornada laboral); los empleos compartidos (dos trabajadores/as a tiempo

parcial comparten el trabajo de una jornada completa); la semana laboral comprimida (más horas al día para obtener un día o medio día libre a la semana); la jornada laboral reducida (menos horas con un sueldo proporcionalmente inferior); horas anuales (los contratos son por horas al año y no por día); flexibilidad en el lugar de trabajo; teletrabajo o trabajo a distancia, vía internet, entre otros.

La flexibilidad laboral, promovida en muchos países, que se expresa en la oferta de trabajos a tiempo parcial y temporal, ha sido en la práctica un incentivo para el ingreso o retorno de las mujeres al mercado de trabajo, por cuanto permite combinar las tareas domésticas, en particular el cuidado infantil, con el trabajo remunerado. Representa sin duda un instrumento importante que permite continuar en contacto con el mercado y las actividades remuneradas. Sin embargo, es necesario cautelar que dicha flexibilidad no agudice desigualdades laborales y domésticas de hombres y mujeres al aumentar las brechas salariales entre este tipo de empleo y los de tiempo completo, ni constituya una forma de precarizar el empleo en general. Por otra parte, la incidencia mayor de este tipo de empleo en las mujeres evidencia la persistencia de patrones sexistas en relación con las responsabilidades domésticas (Lylian Mires, 2004). Así las medias jornadas o las jornadas parciales tenderían a mantener un orden de género tradicional donde el peso del trabajo doméstico y de cuidado recaería exclusivamente en las mujeres.

### **b) Organización del tiempo de familia**

Trata de los apoyos a las necesidades familiares y domésticas como: ampliación de la cobertura a los niños en edad preescolar (salas cuna, guarderías), de la seguridad social y asistencia domiciliar para el cuidado de personas dependientes; medidas de soporte, por ejemplo, permisos parentales cuando nacen o hay hijos enfermos, entre otras medidas destinadas a crear las condiciones para que hombres y mujeres puedan cumplir en forma óptima con sus responsabilidades laborales y familiares o abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar.

Se requiere con urgencia evaluar los modelos de protección y cuidado de la infancia y su compatibilidad con el mercado laboral, así como revisar la flexibilidad laboral, tanto en el uso de horarios como en los permisos de maternidad y paternidad, además de facilitar la flexibilidad cuando se tengan hijos menores. Esta situación adquiere especial importancia en la actualidad. Por un lado plantea desafíos a la previsión y planificación de las políticas públicas en el gasto social destinado a la creación y ampliación de nuevos servicios de atención a los niños y niñas y personas dependientes, y por otra parte, requiere considerar que la socialización y el cuidado de los hijos no es sólo un tema privado de las familias sino que atañe a toda la sociedad, incluyendo a los empleadores.

### **c) Ahorro del tiempo de cuidado y apoyo a labores domésticas**

Este grupo contempla servicios que implementa o subsidia total o parcialmente el Estado, la empresa y los propios trabajadores como: guarderías y salas cuna dentro o fuera de la empresa; servicios para el cuidado de personas de tercera edad dependientes; plazas reservadas en colegios cercanos u otros servicios domésticos (tintorería, compras, transporte, aparcamiento, restaurante, centros de deportes), entre otros – los dos últimos más conocidos en Europa.

En relación con las medidas para compatibilizar trabajo remunerado y doméstico, existen algunas implementadas desde hace algunas décadas como los permisos postnatales y para la lactancia, en tanto, algunas propuestas nuevas y más modernas que otorgan permisos para los padres para el cuidado de los hijos con discapacidad y valorizan el trabajo doméstico. Estas nuevas medidas aportan a la equidad de género promoviendo los permisos de padres y no sólo de las madres para el cuidado de hijos/as enfermos/as o personas dependientes a cargo de la familia.

Finalmente, es necesario que el Estado norme y legisle respecto a las medidas de flexibilidad laboral, en términos de regular el trabajo domiciliario, con el fin de evitar el aumento de condiciones laborales precarias y la extensión sin límite del tiempo destinado al trabajo en desmedro de tiempo destinado a la familia y para sí.

Desde otra perspectiva, se requiere flexibilidad y eficiencia en la atención de los servicios públicos. Estos servicios deben adecuarse al tiempo de las personas. Habitualmente los horarios no consideran el trabajo de las madres, que son las encargadas de llevar los niños al consultorio médico, de asistir a las reuniones de padres y en muchos casos, realizar los pagos por servicios. Asimismo, se ha indicado que a las madres se las agobia más aun por medio del cumplimiento de contraprestaciones en las nuevas modalidades de programas de transferencia condicionada, orientados a la población extremadamente pobre (González de la Rocha, 2005, Kessler y Roggi, 2005).

Considerar el tiempo de cuidado, el tiempo laboral y de traslado de hombres y mujeres y organizar la producción y reproducción de una manera más equitativa serían premisas básicas en un nuevo sistema del bienestar social que proporcione mejores oportunidades de vida para la población. Este tipo de políticas requiere un rediseño del Estado y por tanto un nuevo pacto social, político y económico.

## Bibliografía

- Aguirre, Rosario (2004), "Trabajo no remunerado y uso del tiempo. Fundamentos conceptuales y avances empíricos. La encuesta Montevideo 2003" (inédito).
- Arriagada, Irma (2005), "Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género" en *Revista de la CEPAL* N°85, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_,(2004a) "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina" en Arriagada, I. y Verónica Aranda (comps.), (2004), *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*, CEPAL-UNFPA Serie de Seminarios y Conferencias N° 42, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_, (2004b), "Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina", texto presentado en el Seminario Internacional: "Mujeres, economía y pobreza en América Latina", 4 y 5 de marzo de 2004 FLACSO, Quito, Ecuador.
- Arriagada, I. y Verónica Aranda (comps.), (2004), *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*, CEPAL-UNFPA Serie de Seminarios y Conferencias N°42, Santiago de Chile.
- Asociación Chilena de Seguridad (2005), Tasas de accidentabilidad, Santiago.
- Badgett, M.V. Lee y Nancy Folbre (1999), "¿Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas" en *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 118, N°, Ginebra.
- Beck, Ulrich y Elizabeth Beck-Gernsheim, (2003), *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Paidós, Barcelona.
- Benería, Lourdes (1999), "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado" en *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 118, N°, Ginebra.
- Carnoy, Martin (2002), *Sustaining the New Economy. Work, Family and Community in the Information Age* Harvard University Press, London, England
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL), (2005), *Panorama Social de América Latina 2004* Edición 2004 , LC/G.2259-P Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_, (CEPAL, 2004a) *Panorama social de América Latina Edición 2002-2003* LC/G.2209-P Santiago de Chile, marzo.
- \_\_\_\_\_,(2004b), Informe de la reunión de expertos: Encuestas de uso del tiempo, Santiago de Chile, 11 y 12 de diciembre de 2003, LC/L.2058.
- \_\_\_\_\_, (2002), América Latina y el Caribe: Indicadores seleccionados con una perspectiva de género, *Boletín Demográfico* N°70, LC/G.217672-P, julio, Santiago de Chile.

- Chinchilla, M., Poelmans, S. y León, C. (2003), "Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas". Documento de Investigación N° 498. IESE Business School. Universidad de Navarra, marzo.
- Darcy de Oliveira, Rosiska (2003), *Reengenharia do tempo*, Editora Rocco, Idéias Contemporâneas, Rio de Janeiro, Brasil.
- Díaz, Ximena (2004), "La flexibilización de la jornada laboral" en Todaro, R. y S. Yáñez (eds.) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* CEM, Santiago de Chile.
- Frone M. R. Russell, M. & Cooper, M. L. (1997), "Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, N° 70, págs. 325-335.
- Greenhaus, J.H. y Beutell, N. J. (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, N°10.
- González de la Rocha, Mercedes (2005), "Oportunidades y capital social", en I. Arriagada (ed.) *Aprender de la experiencia. El capital social en la superación de la pobreza*, Libro de la CEPAL, N°86, Santiago de Chile (en prensa).
- Guzmán, Virginia y Amalia Mauro (2004a), "Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía" en Todaro, R. y S. Yáñez (eds.) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* CEM, Santiago de Chile.
- Guzmán, Virginia y Amalia Mauro (2004b), "Trayectorias laborales masculinas y orden de género" en Todaro, R. y S. Yáñez (eds.) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* CEM, Santiago de Chile.
- Jelin, Elizabeth (2005), "Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales: Hacia una nueva agenda de políticas públicas", ponencia presentada en la Reunión de expertos Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales, CEPAL, Santiago, 28-29 de junio de 2005.
- Kessler, Gabriel y María Cecilia Roggi (2005), "Programas de superación de la pobreza y capital social. La experiencia argentina de los 90 en I. Arriagada (ed.) *Aprender de la experiencia. El capital social en la superación de la pobreza*, Libro de la CEPAL, N°86, Santiago de Chile (en prensa).
- Lechner, Norbert (1988), *Los patios interiores de la democracia. Subjetividad y política*, FLACSO, Santiago de Chile.
- Mires, Lylian (2004), "Las políticas de empleo en la Unión Europea" publicación de OIT (en prensa).
- Núñez, Lorena y Francisca Márquez (1999) "Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los países industrializados" en SERNAM (1999) *Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 1994-1999*, Santiago de Chile.
- Naciones Unidas (N.U.), (2005), *Objetivos del Milenio. Una mirada desde América Latina y el Caribe* LG.2331, Santiago de Chile.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2003), *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, Ginebra.
- Picchio, Antonella (2001), "Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida." Conferencia Inaugural de las jornadas "Tiempos, trabajos y género", Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Barcelona, reproducidas en "Género, equidad y reforma de la salud en Chile. Apuntes desde el Género para una economía de la salud." OPS/OMS. Santiago, 2002
- Pautassi, Laura, Eleonor Faur y Natalia Gherardi (2004), *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo N°56, Santiago de Chile.
- Riquelme, Verónica (1999), "El tiempo de trabajo" en *Temas Laborales N°11*, Dirección del Trabajo, Santiago. Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), (2003), "Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en al empresa" en Documento de Trabajo N° 84. Noviembre,. Santiago Chile.
- \_\_\_\_\_(1999), "Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de vida laboral/familiar" en Serie Documentos de Trabajo, N°67. Santiago Chile.
- Todaro, Rosalba y Sonia Yáñez (eds.), (2004), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* CEM, Santiago de Chile.
- Valticos N. y G. von Potobsky, *International Labour Law* (1995), (versión inglesa, 2ª edición revisada) D'eventer - Boston: Kluwer en [www.ilo.org](http://www.ilo.org) .
- Yang, N., Chen, C.C., Choi, J. y Zou, Y. (2000), Sources of Work-Family Conflict: a sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, 43, N113-123.

