



## Mujer, trabajo y maternidad: ¿una relación conflictiva?

### Introducción

Con motivo de la invitación que se le hiciera a la Fundación Jaime Guzmán a exponer ante la Comisión Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad del SERNAM, se ha preparado el presente documento<sup>1</sup>. El objetivo es contribuir a la modernización integral de la actual legislación laboral de protección a la maternidad.

Como primera aproximación al punto debe decirse que, contrariamente a lo que se cree en esta materia, el problema no es sólo de la mujer ni se trata de “conciliar” a la familia con el trabajo. El enfoque correcto, a juicio de esta fundación, es mucho más general, pero al mismo tiempo más profundo. De lo que se trata es de analizar la relación que se da entre familia y trabajo.

El gran problema de la sociedad actual es la debilidad del concepto de familia, producido, entre otros factores, por la tensión que hay entre la esfera laboral y la familiar. Son dos los problemas que, en nuestra opinión, gatillan esa tensión. Por el lado masculino, la excesiva dedicación al trabajo en desmedro del tiempo dedicado a la familia (es lo que los expertos llaman el síndrome del padre ausente<sup>2</sup>), y por el lado de la mujer, la frecuente postergación de su desarrollo profesional por dedicarse a la familia (en no pocos casos genera frustración); o la real incorporación de la mujer en el mercado laboral que

### RESUMEN EJECUTIVO

La relación que se da entre mujer, trabajo y familia suele ser de permanente tensión. Sin embargo, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo es de gran utilidad, no sólo para las propias mujeres, sino también para las familias y el país en general. Por lo mismo, es deber de las políticas públicas promover los incentivos necesarios para armonizar los dos ámbitos. Ello implica asumir un enfoque familiar –más que individual– tanto de la legislación laboral, como de las demás herramientas con que un Estado cuenta para promover el desarrollo de la sociedad.

permite un aumento del ingreso familiar, pero a costa de menor dedicación a los suyos y gran desgaste personal (lo cual suele generar sentimiento de culpa).

Hoy en día hay varias maneras de entender la relación que se da entre estos dos ámbitos: laboral y familiar. Una visión sostiene que, en los tiempos que corren, el desarrollo profesional amerita o exige sacrificar la vida familiar, fundamentalmente porque se cree que el nivel de vida –y la provisión de ciertos bienes– es la principal necesidad del núcleo familiar.

Otra forma de ver el problema consiste en notar claramente que este quiebre no es sano y, por lo tanto, hay que reivindicar el derecho de la mujer a hacerse un espacio en la vida laboral con las mismas oportunidades que los hombres. Se señala, con razón, que a pesar de estar tan capacitada como el hombre, ella es la que se lleva gran parte de las tareas domésticas y se propone la muy conocida “conciliación” familia-trabajo.

Eso se concreta en una serie de medidas que tiendan a hacer más compatibles los tiempos femeninos dedicados al hogar y al trabajo.

Por último, está la visión que percibe y defiende una estrecha relación entre trabajo y familia, pues ve en ambas facetas los dos nichos más constitutivos de la naturaleza humana. Por lo mismo no se habla de conciliación, pues sólo se concilian las realidades que son poco afines, que no es el caso tratándose de aspectos tan complementarios como familia y trabajo. Por el contrario, se aboga porque desde las políticas públicas, el sector privado y las familias individualmente consideradas, se entienda que la relación entre lo familiar y lo laboral debe ser sinérgica y no sólo compatible<sup>3</sup>.

### Hacia un enfoque familiar

El error de no comprender que la familia y el trabajo son realidades complementarias y necesarias consiste en no ver que ambas constituyen, esencialmente, al ser humano. La familia forma a la persona de manera integral, al punto que gran parte de las competencias y habilidades con las que cada individuo se ganará la vida se adquieren en familia<sup>4</sup>. Por su parte el trabajo es requisito *sine qua non* para fundar una familia y herramienta fundamental para mejorar como persona. Nótese, sin embargo, que el trabajo corresponde a una de las varias funciones que debe cumplir la familia (específicamente está ligado a la función económica que coexiste con la educativa y la afectiva, entre otras).

---

1 El presente documento fue entregado como aporte a la Comisión Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad convocada por el Servicio Nacional de la Mujer el 7 de junio del presente año.

2 Los expertos lo definen como el *conjunto de privaciones afectivas, cognitivas, físicas y espirituales que al hijo le sobrevienen como consecuencia del vacío que se opera en las relaciones paterno-filiales. Véase La ausencia del padre y los hijos apátridas en la sociedad actual*. Polaino-Lorente, Aquilino. Revista Española de Pedagogía, LI, 196: 427-461.

3 Cfr. Melendo Tomás. La Hora de la Familia. Editorial Eunsa, Colección Astrolabio. 4° edición pp. 149 y ss.

4 Piénsese solamente en una serie de virtudes imprescindibles en el mundo laboral: responsabilidad, honestidad, espíritu de servicio, entre tantas otras.

Trabajo y familia, entonces, coexisten en un círculo virtuoso (a veces también vicioso si se fracasa en alguno de ellos) que reconoce como fin el fortalecimiento del grupo familiar, asumiendo al trabajo como uno de los medios conducentes a ese objetivo. He aquí una primera idea central: el trabajo es para la familia y no la familia para el trabajo. Considerar la relación laboral-familiar sólo como un tema de conciliación entre el rol de mujer, madre y trabajadora, es feminizar innecesariamente el problema. Con ello sólo se logra que la mujer trabaje más, lo cual, siendo necesario, es parcial e insuficiente. Como ya se señaló, la relación familiar-laboral del hombre también tiene problemas y la familia entera lo reciente. Enfocarse sólo en la mujer podría aumentar la tensión entre los roles de padre o madre y trabajador(a). Proponemos, entonces, una segunda idea fundamental: el problema de las oportunidades laborales de la mujer es un problema familiar y no sólo de uno de sus miembros individualmente considerado (en este caso la madre).

Lo necesario para evitar la tensión que hoy existe y promover la sinergia entre trabajo y familia, a nuestro juicio, corre por un camino diverso. Lo primero es considerar al trabajo no sólo como una fuente de ingresos, sino más bien como una forma de perfeccionarse y dignificarse como persona para ser más útil a la familia y a la sociedad entera. El trabajo tiene una dimensión subjetiva que está dada por el valor que va agregando en sí mismo el sujeto que lo realiza.

De este principio se derivan varias consecuencias. Primero, que para la mujer trabajar no sólo podría ser una necesidad económica, sino también un deber ético, pues debe desarrollar todas las habilidades adquiridas a lo largo de su vida para poder ser mejor ciudadana, madre, esposa, hija, trabajadora; en suma, para ser mejor mujer. Segundo, que si la mujer necesita trabajar más, el hombre necesita colaborar más en las tareas domésticas, lo cual implica trabajar menos y estar más tiempo en el hogar. Y, en tercer lugar, que no se terminará de resolver la tensión laboral-familiar mientras no se considere al trabajo doméstico como lo que es: un trabajo tan digno y valioso como el que más y que, siendo voluntariamente asumido, puede ser fuente de un desarrollo y plenitud completos. Creer que sólo es valioso y deseable el trabajo formal, además de ser un juicio erróneo e injusto, agrega más presiones a la mujer actual<sup>5</sup>.

Sobre el particular hay estudios<sup>6</sup> que señalan que en la apreciación sobre la relación que debe haber entre familia y trabajo hay puntos en los que las mujeres tiene opiniones muy divididas. Por ejemplo, la postergación de los hijos por la carrera laboral (42% desapueba y 53% aprueba); darle mayor importancia al trabajo que a las tareas domésticas (50% desapueba y 50 aprueba); tener un trabajo de jornada completa (55% desapueba); y no estar dispuesta a ser dueña de casa (53% desapueba).

---

<sup>5</sup> De hecho, dicen las autoras Chinchilla y León —ya citadas en este trabajo— que las labores domésticas cumplen un papel esencial, no sólo por su aporte productivo real, sino también por el ahorro que le significa a los servicios públicos y por el desarrollo de habilidades y competencias relacionadas con el servicio público y la convivencia.

<sup>6</sup> *Mujer, trabajo y familia*. Criteria Research. Estudio cuantitativo representativo que busca identificar, describir y comparar las distintas vinculaciones de la mujer actual con el mercado, el espacio público, el mundo del trabajo su vida personal y la familia.

Estas cifras confirman una de las ideas ya señaladas en cuanto que muchas mujeres consideran las labores domésticas como un trabajo tan digno e importante como los del mercado laboral formal.

De ahí que se sostenga, con tanto énfasis, que el problema no es sólo femenino, sino familiar. En ese sentido, la tercera reforma propuesta por esta Comisión es la más importante: aumentar la corresponsabilidad de padre y madre en el cuidado de los hijos, facilitando una mayor conciliación (mejor diríamos sinergia) entre familia y trabajo. Si se asume el problema sólo como una reivindicación de la mujer que quiere trabajar más, a la figura del padre ausente se podría sumar la ausencia de la mujer y la familia se resentirá todavía más. No hay que olvidarse que el fin último de las políticas públicas debe ser el fortalecimiento de la familia.

### **Maternidad y colaboración masculina**

No obstante, y aún cuando se aceptara que el problema es fundamentalmente de la mujer, hay que reconocer que lo que hoy en día está castigado, más que el hecho de serlo, es su potencial maternidad. Lo más delicado de esta situación es que afecta directamente los niveles de fecundidad. La encuesta Bicentenario 2009 confirma la sostenida caída de este índice en nuestro país: mientras el promedio de hijos de la madre de las mujeres mayores a 40 años (con ciclo reproductivo completo) era alrededor de 6,2 hijos, ellas tienen, en promedio, 3 hijos. El mismo patrón de reducción a la mitad, respecto a la madre, se observa entre las mujeres más jóvenes, quienes todavía no cierran su ciclo reproductivo. Por ejemplo, las mujeres entre 30 y 34 años tienen en promedio, dos hijos, mientras sus madres tuvieron 4; y para las que están entre 25 y 29 el promedio de hijos es de 1,4 y el de sus madres es 3,6. El mismo estudio preguntó por las razones para no tener más hijos: el 53% de los encuestados respondió que el hecho de tenerlos hace difícil que la mujer trabaje<sup>7</sup>.

Que la maternidad se vea afectada también se refleja en una decisión práctica: no son pocos los casos de matrimonios formados por personas de igual nivel de estudios y capacidad que optan porque el marido trabaje, no sólo por tradición, costumbre o apego de la mujer a las labores domésticas, sino porque los hombres son mejor pagados que las mujeres. Algunas autoras señalan que eso debe corregirse no con una mera política de igualdad, sino con una atención a la diversidad, pues ella favorece a toda la comunidad. En este sentido se ha planteado la idea de traspasar algunos costos asociados a la maternidad a los hombres, como el uso de parte del período de descanso post natal. Si se estableciera un tiempo mínimo a ser usado por la mujer y el restante pudiese ser compartido con el hombre, el tiempo de potencial ausencia laboral (factor fundamental a la hora de aumentar el precio de la contratación femenina) no afectaría sólo a la mujer. Con todo, de poco serviría ese cambio si el hombre no ejerce su paternidad como complemento a la maternidad<sup>8</sup>.

---

7 Encuesta nacional Bicentenario UC Adimark. 2009.

8 Nuria Chinchilla y Consuelo León. La Ambición femenina. Como re-conciliar trabajo y familia. Editorial Aguilar Primera edición Febrero de 2004. P. 39.

Pero ¿cuán dispuestos están los hombres a compartir mejor su tiempo entre el trabajo y la familia? Un estudio<sup>9</sup> señala que el 97% de los hombres encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo en que las aspiraciones femeninas de compartir las obligaciones del hogar, son legítimas y demandan una evolución del rol masculino. Y el mismo porcentaje de aprobación se observa para el deseo femenino de tener más tiempo libre para ellas con independencia de la familia. La misma investigación señala que el 94% de los hombres consultados está de acuerdo o muy de acuerdo en que el anhelo femenino de desarrollo en el trabajo y/o carrera profesional requiere el mismo cambio de rol. Finalmente, consultados los hombres sobre lo que más gozo y placer da durante el tiempo libre, aparece en primer lugar (40%) estar con la familia<sup>10</sup>. Otra investigación indica<sup>11</sup> que el 47,8% de los hombres se muestran progresistas o receptivos para aceptar e innovar en la distribución de las responsabilidades familiares y del hogar.

Como puede apreciarse, existe conciencia —y hasta disponibilidad— en la población masculina sobre la necesidad de colaborar activamente en el desarrollo laboral de la mujer. Incluso se acepta que esa colaboración signifique cambios en su patrón de conducta, pues dedicar más tiempo a su familia no es algo que produzca rechazo. Además, esos cambios, que dicen relación con el tiempo dedicado a la familia no se aprecian como algo indeseado o muy difícil.

Respecto de las mujeres también hay datos interesantes. Un 48% de las mujeres tiene actualmente un trabajo remunerado, sin embargo, esta es una aspiración masiva. Tres cuartas partes de las mujeres sin trabajo remunerado tienen planes de conseguirlo, y sólo un 19% no manifiesta intenciones de incorporarse a la fuerza laboral.

Por lo tanto, podemos decir que la tarea es doblemente difícil, pues a los afanes de facilitar la mayor inserción laboral femenina hay que agregar la urgente necesidad de “repatriar” al hombre hacia el hogar<sup>13</sup>. De ahí que se pueda agregar como un elemento más para el diagnóstico de la situación actual la siguiente idea: no son infrecuentes los casos en que la mujer se queda en casa, no sólo por las rigideces laborales o la falta de oportunidades, sino porque la ausencia prolongada del marido no se lo permite<sup>14</sup>. Nos atrevemos a decir, incluso, que el problema de la ausencia paterna en casa es mayor que el bajo empleo femenino, pues los que ya están pagando un elevadísimo precio, y desde hace tiempo, son los hijos.

---

9 Criteria Research. Masculinidad en Crisis. Julio 2006.

10 En segundo lugar se menciona pasar el tiempo con los amigos sólo con un 10%.

11 Hombres. La nueva masculinidad Chilena. Criteria Research 2006.

12 Mujeres. Su mundo y su vinculación con el mercado.

13 Dice Blanca Castilla, antropóloga española “Crear una sociedad con madre y una familia con padre”. Citado por Chinchilla y León en op. cit.

14 Muchas mujeres asumen que no pueden trabajar, porque alguien tiene que velar por los hijos y acompañarlos más de cerca.

## Flexibilidad para todos

Habiendo dejado establecida esta segunda idea (el problema es familiar más que femenino) es necesario señalar una tercera proposición: el problema no sólo es económico- laboral, sino que afecta a todas las dimensiones del funcionamiento familiar<sup>15</sup>. En efecto, la familia funciona como una unidad de individuos unidos por lazos afectivos y de parentesco con funciones naturales que se implican unas a otras. Así, cuando un padre trabaja de forma responsable, no sólo está proveyendo lo materialmente necesario para el mantenimiento de su familia, sino que también está educando -con el ejemplo- cómo ser buen trabajador e infundiendo la seguridad a los demás de que hay alguien preocupado por ellos. Por supuesto, ello sólo será posible si hay equilibrio en los tiempos dedicados a ambos roles.

Por lo mismo, si las políticas públicas ponen el énfasis sólo en una de esas facetas se corre el riesgo de fomentar desequilibrios -dentro de las propias familias- que debiliten su función integradora total. La conclusión, entonces, es que todo plan o estrategia de mejoramiento en las condiciones laborales debe ser pensado para que ambos padres tengan reales posibilidades de repartir mejor su tiempo entre la casa y el trabajo. De esta forma serán ellos los que, libremente, decidan quién, cuándo y cómo suplirá, en casa, la mayor dedicación laboral del otro. A nuestro juicio este es un criterio fundamental: toda política familiar efectiva no puede pretender sustituir las decisiones que, en el cumplimiento de sus funciones propias, la familia puede tomar con autonomía. Al revés, debe tener como objetivo fomentar su capacidad de autodeterminación y respuesta en el cumplimiento de sus propios fines específicos.

A la luz de lo anterior, podemos concluir que lo que realmente se necesita para ayudar a que todos los miembros de una familia –también la mujer– se desarrollen como tales, y también como trabajadores, es una agenda pro familia integral que busque mucho más que modernizar la actual legislación laboral de protección a la maternidad. Esto se fundamenta, además, en que una auténtica política familiar debiera consistir en un conjunto de intervenciones de los poderes públicos destinadas a otorgar facilidades a las personas con responsabilidades familiares para que puedan desempeñarlas de la mejor manera posible. Por lo demás, existe experiencia internacional que señala que son más efectivas las ayudas dadas por el Estado –a las familias– cuando son más generales o amplias, que cuando se focalizan en algún aspecto en especial<sup>16</sup>.

Sin embargo, y dado que entendemos que el trabajo de esta comisión se centra en la función económica y de protección social de la familia, la agenda de trabajo, a nuestro juicio, debe tener cuatro pilares fundamentales: flexibilizar la legislación laboral para hacerla más compatible con

---

15 Además de la función económica de la familia, ésta debe asumir la educativa y de traspaso cultural, y la afectiva o de apoyo emocional.

16 Véase *The costs of raising children and the effectiveness of policies to support parenthood in European countries: a Literature Review. A report to the European Commission by Marie-Thérèse Letablier, Angela Luci, Antoine Math, Olivier Thévenon*. European Commission. Directorate-General “Employment, Social Affairs and Equal Opportunities” Unit E1 - Social and Demographic Analysis. 2009.

las responsabilidades familiares; proveer ayuda económica directa a las familias, tanto por los hijos que tengan, como por la perpetuación de su vínculo; facilitar ayudas económicas indirectas, como beneficios tributarios o subsidios en diversos ámbitos; mantención de infraestructura de apoyo, como lugares de atención a niños pequeños y personas dependientes.

A continuación, algunos ejemplos en cada uno de esos pilares fundamentales.

### **1. Legislación sobre trabajo y familia (maternidad/paternidad)**

- a. Pre y post natal flexible en tiempo y remuneración (usar el tiempo completo con un porcentaje del sueldo, o un tiempo menor con toda la remuneración). La flexibilidad también debiera decir relación con la posibilidad de que el marido pueda usar algunos días del post natal.
- b. El post natal también debiera beneficiar a las madres adoptivas que reciben hijos (como en la inmensa mayoría de los casos) de más de seis meses.
- c. Flexibilidades horarias: pensando soluciones como el teletrabajo, las jornadas parciales o los banco de horas, no sólo para las mujeres, sino también para los hombres.

### **2. Ayuda directas a las familias constituidas matrimonialmente**

- a. Subsidios de diverso tipo. Se propone que el que por primera vez postule a una vivienda, que esté casado y siendo los dos cónyuges postulantes por primera vez, tenga un puntaje adicional en la ficha de protección social. De esta forma, se da la situación natural que las personas que han adoptado el firme compromiso del matrimonio, puedan recibir por parte del Estado subsidiario, una ayuda para poder formar el hogar y constituir una familia.
- b. Certificación de “familia numerosa” con beneficios públicos asociados, como derechos de preferencia (subsidios, becas, etc.), descuentos en servicios públicos (transporte, bienes sociales o culturales, etc.)

### **3. Ayudas indirectas**

- a. Deduciones impositivas, tales como, descontar del impuesto a la renta algunos gastos propios de la educación de los hijos; ó descontar una cantidad por cada hijo nacido en el respectivo ejercicio tributario (es equivalente a otorgar un bono por hijo nacido); ó considerar la familia como unidad económica que pueda descontar el pago del IVA en ciertos casos.
- b. Convenios del gobierno con empresas, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para aplicar políticas laborales pro familia.

### **4. Apoyo en infraestructura de respaldo o fomento de la vida familiar**

- a. Campañas Publicitarias masivas para fomentar el rol del padre en el hogar; informar sobre los efectos positivos de la vida en familia.
- b. Crear alternativas de cuidado para las personas dependientes familiarmente (hijos pequeños, tercera edad, discapacidad).

En general, y más allá de estas u otras medidas, cuando se revise este tipo de legislación, hay que tener muy presente tres elementos de gran importancia, despejando algunos mitos en relación con ellos. En primer lugar, el tiempo dedicado al trabajo (no está comprobado que la productividad sea directamente proporcional a la extensión de la jornada); luego, el compromiso con el empleador ó las labores realizadas (ésteya nose mide por contrato de horas o monto de sueldo, sino por responsabilidad y resultados del esfuerzo realizado); finalmente, la equidad en las contraprestaciones (si en el sueldo también influyen los logros, y no sólo el cumplimiento de un horario, el propio profesional podrá evaluar su remuneración y ajustar su nivel de satisfacción)<sup>17</sup>.

## Conclusiones

Es cierto que una agenda pro-familia amplia excede los fines para los que se constituyó esta Comisión. No obstante, creemos nuestro deber señalar que sólo este enfoque es compatible con las ideas centrales indicadas más arriba:

En primer lugar, con el principio de que el trabajo es para la familia y no viceversa, porque el bien común de la familia –o las necesidades de ésta– es más importante que las aspiraciones laborales de sus miembros individualmente considerados. Ello explica que una de las fuentes de conflicto familiar más comunes sea la desordenada dedicación a las labores profesionales.

En segundo lugar, con la idea de que es necesario acercar al hombre a las tareas domésticas, pues ello es fundamental para que la mujer pueda salir al mercado laboral y desarrollarse plenamente y sin sentimientos de culpa.

En tercer lugar, con la consideración del trabajo doméstico como un trabajo digno y realizador –y cuyo aporte al producto interno de un país es invisible, pero real– porque no todas las mujeres quieren trabajar fuera de casa y eso es igualmente legítimo. Si de lo que se trata es de proteger a la maternidad, lo primero es fomentar que ello ocurra.

Por último, hay que señalar que toda política familiar con los costos que implique debería considerarse una inversión a largo plazo, por lo tanto, velar para que la familia pueda cumplir por sí sola sus fines es parte importantísima de la finalidad del Estado. Sus políticas públicas, entonces, debieran ir encaminadas a promover su solidez institucional, pues cual sea la familia, tal será la sociedad.

Del adecuado y armónico cumplimiento de todos los fines familiares dependerá el correcto traspaso cultural que forme ciudadanos responsables para una sociedad auténticamente libre.

---

17 Nuria Chinchilla y Consuelo León. La Ambición femenina. Como re-conciliar trabajo y familia. Editorial Aguilar Primera edición Febrero de 2004. P. 143