

FAMILIA Y CULTURA LABORAL

Trabajo doméstico y extradoméstico

Clara Jusidman*

Uno de los cambios más notables en los mercados de trabajo en los últimos treinta años ha sido la incorporación de un gran número de mujeres a las actividades extradomésticas. La tasa de participación femenina se duplicó entre 1970 y 1999 para llegar al 37% de la población de 12 años y más. Si bien una parte de ese aumento se relaciona con cambios culturales y la elevación del nivel educativo de las mujeres, también responde a una estrategia de las familias para garantizar la reproducción cotidiana y generacional de los miembros de los hogares, especialmente en las etapas de crisis y reestructuración económica.

Sin embargo, la cultura laboral y los arreglos institucionales no han incorporado cambios estructurales para asumir socialmente los costos de la reproducción doméstica. Han sido las propias familias las que han tenido que desarrollar estrategias para enfrentar los cambios. Sin embargo, en las áreas urbanas, las familias nucleares y monoparentales de bajos ingresos, enfrentan problemas para atender las actividades de crianza y desarrollo de la infancia, entre otras actividades de los hogares.

De acuerdo con el CONAPO, entre 1982 y 1997 aumentó el porcentaje de hogares que hacen uso de toda su fuerza de trabajo disponible.

A partir del segundo lustro de la década de los ochenta, aumentó la incorporación al trabajo extradoméstico de las mujeres en las etapas de formación y expansión de las familias, modificándose la forma de la curva de participación femenina. En el periodo de 1995 a 1999 se observó un aumento en la tasa de participación de las mujeres cónyuges. Para ese último año, casi una de cada tres mujeres en esa condición trabajaba fuera del ho-

gar, y en el periodo creció en 1:42 horas su jornada de trabajo extradoméstico promedio.

Encuestas de uso de tiempo efectuadas en los últimos años por el INEGI, muestran a su vez un aumento en el número de horas promedio que destina la población al trabajo extradoméstico, frente a una disminución de las dedicadas al trabajo doméstico. El aumento entre 1995 y 1999 de las primeras fue de poco más de una hora y media a la semana para ambos sexos. Por cuanto al trabajo doméstico se observó en el periodo un aumento en la participación de los hombres de 12 años y más de 37.8% a 52.7%. Sin embargo el número de horas promedio que destinan al trabajo doméstico disminuyó en una hora seis minutos en promedio semanal, siendo de sólo once horas para 1999.

Por su parte, la tasa de participación de las mujeres en el trabajo doméstico aumentó muy poco, sólo 3 puntos porcentuales y además, disminuyó en 2:16 horas, el tiempo dedicado por ellas a dicho trabajo.

La asunción social de las tareas de reproducción doméstica para responder adecuadamente a los cambios en los mercados de trabajo, demandaría de políticas y programas del gobierno, de las empresas y de la comunidad y sus organizaciones. Significaría una cultura laboral e institucional que reconociera la trascendencia de esos cambios, sus efectos en la formación de las nuevas generaciones y la importancia de una responsabilidad compartida.

En este sentido, los cambios en las políticas públicas en atención al apoyo a las familias han sido muy escasos y no corresponden a la envergadura de las trans-



* Consultora en Desarrollo Social.

formaciones en la composición de la fuerza laboral del país. Un ejemplo son los servicios de guardería. CONAPO estimó una población de 8.6 millones de niños entre 0 y 3 años para el año 2001 en el país, siendo que los servicios de guarderías proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) a familias del sector formal de la economía (57 millones de derechohabientes), en 2001, comprendían a sólo 159,793 niños y niñas. Por muchos años el crecimiento y la cobertura de estos servicios han sido muy escasos.

Por cuanto a la participación de las empresas del sector formal en apoyo a las familias, en una investigación realizada en veinte grandes empresas líderes en sectores modernos, en las ciudades de Monterrey, Saltillo y México, se encontró que dado el pacto social vigente en materia laboral, consideran que es una responsabilidad del Estado proporcionar servicios y apoyos a los trabajadores y sus familias, principalmente por el pago de cuotas al Seguro Social. Si bien, algunas desarrollaron prestaciones más allá de las previstas en la Ley Federal del Trabajo, como son sistemas de ahorro, apoyo al consumo, a la educación y salud de los miembros de la familia, las han venido reduciendo en razón de la competencia internacional.

En las entrevistas realizadas se encontraron muy pocos cambios en las modalidades de horarios para propiciar una mayor armonía entre trabajo y familia. La industria farmacéutica permite a su personal administrativo salir más temprano los viernes, no así a los obreros de las plantas. En la embotelladora más importante del país se probó la modalidad de cuatro días de trabajo y cuatro días libres, pero encontraron que los trabajadores optaban por buscar otro empleo en los días libres. Una empresa aseguradora, considerada como excepcional, aplica horarios flexibles entre las siete y las quince horas, alienta a que los hijos de sus empleados acudan a las instalaciones deportivas y de alimentación en sus terrenos.

Es así que la cultura laboral dominante continúa esperando que sea el Estado quien desarrolle los servicios y apoyos sociales que respondan a los cambios en los mercados de trabajo y en la distribución y uso del tiempo de las familias. El crecimiento de la informalidad contribuye a estas expectativas. **DemoS**