

Vivir y compartir. Propuestas para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

*Elisa Lanas M.**

RESUMEN

Este estudio pretende desentrañar las razones que han pesado en el imaginario social a la hora de asignar los roles domésticos y de cuidado familiar exclusivamente a las mujeres, con la consecuencia de disminuir y, en algunos casos, casi anular sus oportunidades a la hora de acceder a un trabajo remunerado o de mejorar sus condiciones laborales.

La propuesta frente a esta realidad es que el derecho actúe como equilibrador de las oportunidades de hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el derecho al trabajo, lo que se logrará si se atacan las causas que generan esas desigualdades; entre ellas, unas de las más poderosas son las responsabilidades familiares y domésticas, que deben ser redistribuidas equitativamente entre hombres y mujeres, y donde el Estado debe intervenir facilitando espacios de cuidado y atención para niños/as y adultos mayores.

PALABRAS CLAVE: Responsabilidades de cuidado, tareas domésticas, conciliación, vida personal, laboral y familiar.

SUMMARY

This study aims to unravel the reasons which have determined that the social imaginary assigns the household and family care roles exclusively to women, reducing and, in some cases, almost eliminating, their opportunities of having access to a paid work or improving their working conditions.

Considering this reality, the proposal is that the law shall act as a factor to balance job opportunities for men and women. This purpose will be achieved if the causes of these inequalities are attacked, including among the most powerful, the family and domestic responsibilities, which should be equally redistributed between men and women. The State should intervene by providing spaces of care and attention for children and seniors.

KEY WORDS: Care responsibilities, housework, conciliation, personal, personal-work and family life.

FORO

* Docente del Área de Derecho de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

INTRODUCCIÓN

Las tareas de cuidado y las actividades domésticas representan para las mujeres ecuatorianas 24 horas semanales, 18 más que para los hombres, para quienes significan solo 6 horas a la semana.¹ A este número de horas hay que sumarle las que dedican las mujeres a realizar trabajos remunerados, sea en el sector formal o informal, bien para completar el ingreso familiar o incluso como principal sustento de la unidad familiar. Lo que queda son unas pocas horas de descanso, generalmente disminuidas por las dos jornadas anteriores, quedando poco tiempo para el autocuidado, el esparcimiento o la diversión.

Las responsabilidades de cuidado tienen que ver con la atención, alimentación, cuidado y ayuda en las tareas escolares de los hijos; también se refieren a la atención, alimentación y cuidado de parientes, como madres o padres en su condición de adultos mayores o por el padecimiento de algún tipo de discapacidad. Las actividades domésticas, en cambio, se refieren al arreglo de la casa, compra de alimentos y otros bienes que se requieren en el hogar, arreglo de ropa y preparación de alimentos. Estas actividades, por el número de horas invertidas, pero sobre todo por lo ineludible de su cumplimiento y repercusiones en el bienestar familiar, deberían ocupar un sitio especial en la atención de las políticas públicas del Estado ecuatoriano, toda vez que, al ser la familia el núcleo de la sociedad, de lograrse una coordinación armónica entre responsables de la satisfacción de esas necesidades para alcanzar el bienestar familiar, se obtendrían resultados muy positivos en la sociedad, que se reflejarían en mayores niveles de escolaridad, mayor grado de productividad, y, en general, una sensación mayor de satisfacción de la gente.

Paradójicamente, todo lo que sucede dentro del ámbito familiar no es conocido en el ámbito público, a tal punto que el derecho laboral –desde un enfoque muy reducido– considera trabajo únicamente las actividades realizadas por cuenta ajena y encaminadas a producir bienes o prestar servicios para luego intercambiarlos en el mercado; dejando fuera todas las actividades de cuidado, domésticas y de autosustento.

Esta separación de las esferas pública y privada, con la consideración de la segunda como no productiva, ha significado la invisibilización y no valoración del trabajo de cuidado y doméstico, debiendo las mujeres intentar adaptarse a las exigencias laborales, propias del mundo productivo, realizando verdaderos ejercicios de malabarismo

1. Datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, marzo 2011 y marzo 2012. INEC.

para poder satisfacer además las necesidades familiares y del hogar. Los resultados no han sido buenos: madres y esposas trabajadoras con sentimientos de frustración e impotencia por sentir que incumplen uno o ambos roles, el colectivo femenino discriminado a la hora de buscar trabajo y de intentar ascender o promocionarse en el mismo, por considerársele menos productivo y más *problemático* para la empresa, son apenas las más visibles consecuencias de esta falta de atención estatal.

Las primeras respuestas por parte del derecho internacional respecto de la mujer trabajadora estuvieron encaminadas a protegerla, sobre todo en la etapa de gestación, o a proveerle de permisos por lactancia y otras causas relacionadas con la maternidad. Las consecuencias han sido las de encarecer el despido de estas trabajadoras, por tanto, han operado a la larga como desalentadoras de contratación de personal femenino.

Frente a esta realidad, es preciso que el derecho actúe como equilibrador de las oportunidades de hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el derecho al trabajo, y esto no se logra sino atacando las causas que generan esas desigualdades; en este caso, las responsabilidades familiares y domésticas que tradicionalmente se le han asignado a las mujeres.

Este estudio pretende desentrañar las razones que han pesado en el imaginario social a la hora de asignar esos roles, y pretende ser un aporte a la discusión seria e informada respecto de la necesidad de repensar la asignación de responsabilidades de cuidado y domésticas, lo que incidirá directamente en las oportunidades laborales de hombres y mujeres.

OBLIGATORIEDAD E INVISIBILIDAD DE LAS TAREAS DE CUIDADO Y ACTIVIDADES DOMÉSTICAS

Uno de los obstáculos más importantes que tienen que superar las mujeres en el ejercicio de su autonomía y en la equiparación de sus derechos con los hombres proviene de las responsabilidades que deben asumir en el espacio privado doméstico y la invisibilidad que su presencia y acciones tienen en él. Y es que, como lo recuerda la tratadista Laura Pautassi, habiéndose producido un importante reconocimiento de la igualdad formal entre varones y mujeres, particularmente en términos de equiparación de derechos e igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo y en muchos ámbitos públicos, todavía se sigue perpetrando y reproduciendo la desigualdad en el ámbito doméstico.²

2. Laura Pautassi, *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*, Serie Mujer y Desarrollo, No. 87, Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2007, p. 6.

En efecto, partiendo del paradigma originalmente liberal, que sostiene el poder paternal sobre los hijos como una relación natural que llega a su fin con la madurez, y la subordinación de la esposa a su marido; o que la voluntad del marido debe prevalecer en el hogar porque es por naturaleza “el más capaz y el más fuerte”,³ el derecho se ha preocupado por establecer un paraguas de protección jurídica de la familia hacia afuera, combinado con la tesis de no intervención del Estado en el ámbito doméstico. Esta concepción avala la subordinación social que históricamente han vivido las mujeres y justifica socialmente la imagen de autoridad, atribuida tradicionalmente al hombre.

Esta no intervención del derecho dentro del ámbito familiar ha reforzado las desigualdades en este espacio. Así lo recoge la doctrina,⁴ al explicar que tal actitud por parte del Estado ha provocado una visión del espacio privado-doméstico muy distinta para hombres y para mujeres. Para el proveedor cabeza de familia⁵ el ámbito privado es el *descanso del guerrero*, un escenario donde los actores sociales se relajan y dejan momentáneamente sus roles públicos, un espacio de autorrealización personal y mental. Para las mujeres, en cambio, el espacio privado doméstico ha sido y es el principal terreno de socialización, presidido o articulado a través del modelo familista⁶ y las labores de cuidado asociadas a él.

A partir de esta realidad, la incorporación masiva de las mujeres al trabajo asalariado no ha redefinido la esfera privado-doméstica, ni ha supuesto que se deje de identificar esfera doméstica con mujer, pues las necesidades siguen configuradas del mismo modo, y quien está encargado de satisfacerlas es un sujeto femenino. En efecto, en el imaginario social, la feminización del trabajo doméstico y de los cuidados se naturaliza a tal punto que parece responder a la identificación a la que apunta la autora Soledad Murillo en la que lo doméstico es igual a mujer.⁷

Adicionalmente, como lo sostiene la autora vasca Matxclalen Legarreta:

-
3. John Locke, “Two Treatises of Government”, citado por Carole Pateman, “Críticas feministas a la dicotomía público/privado”, en Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, comps., *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, pp. 41-42.
 4. María José Añón, “¿Una legislación para transformar la realidad social?”, en *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar*, Albacete, Bomarzo, 2009, pp. 16-17.
 5. Hay que clarificar, no obstante, que esta apreciación del hombre como cabeza de hogar esconde una realidad que cada vez concuerda menos con este esquema, no solo porque la incorporación al mercado productivo de las mujeres va cambiando esa realidad, sino también porque cada vez existen más hogares que se salen del modelo clásico de hombre-mujer-hijos.
 6. Modelo que sobrevalora el papel de la familia en la construcción de las sociedades y persiste en la división de roles por género, donde se asume que es la mujer la que debe cumplir con los servicios personales y de apoyo a la familia.
 7. Soledad Murillo, “Espacio doméstico: el uso del tiempo”, en *El espacio según el género ¿un uso diferencial?*, Madrid, Comunidad de Madrid, 1995, p. 134.

el tiempo en el ámbito doméstico tiene un fuerte componente moral y una densa carga emocional, que si muchas veces se vive como una experiencia (muy) satisfactoria, se conjuga con sentimientos cruzados de sacrificio y culpabilidad, derivados del incumplimiento de expectativas tanto en el ámbito laboral como en la vida personal y familiar.⁸

Y es que en esta dinámica de *productivismo* en que se encuentran envueltas las sociedades modernas, sean estas desarrolladas o en proceso de serlo, el mejor trabajador es aquel que tiene absoluta disponibilidad de su tiempo, está listo siempre a cumplir las tareas que se le asignen, sin importar la hora o el lugar donde deban realizarse. En este contexto, una mujer trabajadora con responsabilidades familiares vive siempre dividida por las expectativas insatisfechas de cumplimiento de su doble rol de ama de casa y trabajadora.

Paradójicamente, como lo advierte Teresa Torms, las tareas domésticas y de cuidado de las personas que llevan a cabo las mujeres de la familia a lo largo de todo su ciclo de vida no suelen ser consideradas como trabajo, a no ser que las realicen terceros (empleadas de hogar).⁹ Esto, en atención de que, como ha sido recogido por la doctrina laboralista,¹⁰ según la visión reducida del concepto de trabajo que impera en la sociedad actual, que lo define como la actividad productora de riqueza en el sentido mercantil, riqueza que cuenta exclusivamente con todo aquello que puede ser valorado monetariamente en el mercado, solo sería trabajo aquella actividad que se realiza con la expectativa de una remuneración. Esta visión atenta contra la coherencia interna del concepto de trabajo, en la medida en que quedan fuera de esta definición una serie de actividades concretas que producen *valor de uso*, y por tanto riqueza que no es productiva, como son las tareas domésticas y de reproducción de la vida.

Esta consideración dificulta el enfrentamiento con éxito de la conciliación de las obligaciones familiares y laborales, la que generalmente se busca mediante la colaboración de otras mujeres, sean estas abuelas, tías, empleadas, etc.; dejando a los hombres disfrutar de la máxima disponibilidad laboral.

Pese a la falta de valoración social y económica, el tiempo del trabajo doméstico, en general, y el del cuidado humano, en particular, se caracterizan por su obligatoriedad de cumplimiento, rigidez e inflexibilidad, en tanto que estas actividades se realizan de acuerdo a rutinas que difícilmente pueden variar o postergarse, sobre todo en lo referente al cuidado de hijos pequeños, parientes con discapacidad o adultos

8. Matxclalen Legarreta, “El tiempo donado en el ámbito doméstico. Reflexiones para el trabajo doméstico y los cuidados”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, No. 2, S/L, 2008, p. 63.

9. Teresa Torms, “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, No. 1, año 2005, Universidad Complutense de Madrid, p. 18.

10. José A. Noguera, “La transformación del concepto de trabajo en la teoría social”, tesis doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, 1998, pp. 275-276.

mayores. Estas características del cuidado doméstico plantean serios conflictos por la *doble presencia*¹¹ femenina, así como por la desigual distribución de la carga global de trabajo entre hombres y mujeres.

Como apunta Pautassi, “circularmente nos encontramos en el punto de partida: ¿qué autonomía se puede declamar en la medida que existan personas que hay que cuidar? ¿Y a su vez, además de cuidar a otros y otras, como logran las mujeres cuidarse a sí mismas?”.¹² Este último aspecto prácticamente no es tomado en cuenta por el Estado, dejando todo lo relativo al cuidado de la salud femenina a las propias mujeres, sin que se establezcan mayores acciones al respecto, salvo en los lugares donde se ha avanzado en programas de salud sexual y reproductiva, en ciertas acciones preventivas en relación con el cáncer genito-mamario y en materia de HIV-SIDA. El resto del cuidado queda a responsabilidad de cada mujer, como si no estuviera suficientemente cargada ya de responsabilidades y tareas.

En sociedades como la ecuatoriana, marcadas por desigualdades económicas y sociales, al pensar en la realidad de buena parte de las mujeres adultas, encontramos que tienen a su cuidado hijos, generalmente pequeños o con discapacidad, o padres mayores, son responsables de cubrir parte del sustento familiar, o son directamente *cabeza de hogar*;¹³ y como consecuencia de las inequidades del mercado laboral, a lo que se suma su escasa preparación, son las que tienen las peores ocupaciones laborales; si son afortunadas y tienen un trabajo formal, sea en el servicio doméstico, en fábricas o en locales comerciales, tienen horarios rígidos que deben cumplir y remuneraciones que no exceden del básico legal; pero, como muestran las cifras oficiales,¹⁴ la mayoría de ellas se encuentran en el sector informal, donde no cuentan con una remuneración mínima, tampoco seguridad social, ni derechos laborales. Esta es una realidad compleja que ha encontrado respuestas a medias y siempre limitadas. Algunos instrumentos internacionales de derechos humanos han propuesto soluciones parciales a los problemas surgidos en la coexistencia de los espacios público y privado por parte de la mayoría de mujeres que son esposas, madres, amas de casa y trabajado-

11. Doble presencia es el concepto propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo en 1978, para definir la situación que caracteriza la vida de la mayoría de mujeres adultas en las actuales sociedades, debiendo afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único horizonte viable y obligado. Esa supuesta conciliación las lleva a compartir un elemento común: la falta de tiempo para vivir. Teresa Torns, “La doble presencia ¿Una propuesta para lograr la conciliación?”, en *Jornada: Doble jornada-Doble Presencia*, Pamplona, 2001, p. 2.

12. Laura Pautassi, “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”, p. 36.

13. Son madres solteras que tienen un compañero sentimental, son las que aportan principalmente al sustento de la familia, porque su compañero aporta menos o porque no lo hace en absoluto.

14. De acuerdo a la encuesta trimestral de empleo que realiza el INEC, en septiembre de 2013, el subempleo total urbano se ubicó en 42,7%, pero, distribuido por género, el 51% corresponde a mujeres y el 36% a hombres, mientras que el desempleo total urbano fue de 4,6%, siendo el de mujeres de 5,1% y el de hombres de 3,5%; lo que demuestra mayor precariedad laboral en el caso de las mujeres.

ras asalariadas, y lo han hecho desde el marco de un modelo familista. Por su parte, la legislación ecuatoriana ha hecho eco de manera muy pausada y sin prestarle durante mucho tiempo mayor atención al tema.

LEGISLACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA

Los primeros instrumentos internacionales que tomaron en consideración la situación particular de la mujer trabajadora lo hacen desde una perspectiva de protección del embarazo, siendo los más sobresalientes los Convenios de la OIT,¹⁵ aunque también vale mencionar los instrumentos de la ONU.¹⁶

Desde una perspectiva más moderna, y sin dejar de prestar la protección debida a la mujer durante el período de gestación, hay que comprender que cualquier política de Estado que busque la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito público-político y socio-laboral, debe primero enfrentarse a los obstáculos originados en el espacio privado-doméstico. En ese sentido, se trabaja actualmente en medidas relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad de las obligaciones familiares.

Dentro de esa lógica se encuentra el Convenio 156 de la OIT,¹⁷ relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, en especial los trabajadores con responsabilidades familiares, que establece la obligatoriedad para los estados firmantes de dicho convenio, de:

incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.¹⁸

-
15. Entre otras normas de la OIT, pueden citarse: el Convenio No. 3 de 1919, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto; Convenio No. 4 de 1919, sobre protección contra el Saturnismo; Convenio No. 13 de 1921, relativo al empleo de la cerusa en la pintura; Recomendación No. 12 de 1921, sobre protección de la maternidad (agricultura); Convenio No. 45 de 1935, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de todo tipo de minas; Convenio No. 103 de 1952, relativo a la protección de la maternidad; Convenio No. 136 de 1971, sobre el benceno; Convenio No. 183 de 2000, suplemento al Convenio sobre la protección de la maternidad.
 16. Están el Pacto Internacional de 19 de diciembre de 1966, sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y la Convención de 18 de diciembre de 1979, sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocida como Pacto de Nueva York.
 17. Suscrito el 23 de junio de 1981 y aprobado por Ecuador mediante Resolución Legislativa No. 1, publicada en el R. O. Suplemento 845 de 5 de diciembre de 2012.
 18. Art. 3.1 del Convenio.

El artículo 4 del mencionado convenio insta a los estados firmantes para que adopten medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, para: a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. Adicionalmente, el instrumento internacional estudiado, en su siguiente artículo, aconseja a los estados firmantes la adopción de medidas complementarias que permitan hacer posibles los objetivos del Convenio, debiendo para ello –los estados– tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales y regionales; y el desarrollo y promoción de servicios comunitarios, públicos o privados, de cuidado y asistencia infantil y familiar.

En los siguientes artículos, el Convenio 156 recomienda a los países adoptar medidas apropiadas para promover una mejor comprensión por parte de los ciudadanos, respecto de los problemas que los trabajadores con responsabilidades familiares deben enfrentar, a efectos de lograr una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas; así como la necesidad de que se tomen medidas de orientación y formación profesional para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse, o reintegrarse después de una ausencia, de manera permanente como parte de la fuerza laboral. Señala el mismo instrumento que la responsabilidad familiar no puede ser causa suficiente para poner fin a la relación de trabajo.

Para aplicar el Convenio y otros instrumentos internacionales relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar los estados suelen planificar y ejecutar una serie de medidas, que pueden ser clasificadas de la siguiente manera:

1. Adaptación de la jornada laboral
2. Permiso por enfermedad de familiares
3. Permiso por lactancia
4. Reducción de la jornada por cuidado de hijos y familiares
5. Vacaciones
5. Suspensiones con remuneración:
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Adopción o acogimiento
 - Riesgo durante el embarazo
 - Riesgo durante el período de lactancia
7. Permisos sin remuneración:
 - Por cuidado de hijos
 - Por cuidado de familiares

Estas medidas, si bien en general no están previstas por género en las legislaciones, salvo el caso de las suspensiones por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante el período de lactancia, la realidad muestra que son solicitadas mayoritariamente por mujeres, lo que genera una percepción social de que el colectivo laboral femenino es más *problemático* y genera pérdidas al empleador.

En el caso ecuatoriano y referido al ámbito laboral, las posiciones de la legislación respecto de la mujer se han caracterizado por el paternalismo y el proteccionismo. En ellas el objeto de la tutela ha sido la mujer en el trabajo, y de manera especial cuando se encuentra en estado de gestación, por su consideración como un sujeto fisiológico más débil, poniéndolo durante algún tiempo al mismo nivel de los menores de edad.

En estas disposiciones¹⁹ la técnica más utilizada es la de preservar a la mujer de determinadas tareas excesivamente penosas o insalubres, prohibiendo su acceso a las mismas. Como lo sostiene María Belén Cardona al hablar de la situación legal anterior de su país, que perfectamente calza con la realidad jurídica ecuatoriana actual:

las consecuencias perversas de esta normativa sexista, proteccionista con la mujer, no por una condición biológica particular y de manifestación temporal, como la maternidad, sino por una condición permanente, cual es la femenina, son múltiples y contribuyen definitivamente a situarla en un plano de desigualdad: limitación en el acceso al empleo y en la proyección profesional de la mujer; perpetuación del rol exclusivo de la mujer como madre y esposa; encarecimiento de la contratación de las mujeres, mediante la imposición de determinadas obligaciones a los empleadores, que provoca un retraimiento en su asunción (efecto boomerang).²⁰

En Ecuador se han dictado normas que de alguna manera buscan esa equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres; entre ellas, la Ley de Amparo Laboral de la Mujer,²¹ la Ley Orgánica para la defensa de los Derechos Laborales, y algunas otras reformas al Código del Trabajo, e incluso al Código Penal²² que tipifica el acoso sexual en el ámbito laboral, entre otros.

19. Llama la atención lo contemplado en los artículos 138 y 139 del Código del Trabajo vigente, que señalan: art. 138: Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil –CONEPTI–, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país... Art. 139.- límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de quince años.- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y adolescentes que quince años, se observarán los límites máximos siguientes:...

20. María B. Cardona, “Embarazo de la trabajadora: la configuración de la prestación por riesgo durante el embarazo”, en *Ciudadanía y desarrollo*, Albacete, Bomarzo, 2013, p. 88.

21. Publicada en el R. O. 124 de 6 de febrero de 1997. Con una última modificación de 18 de febrero de 2000.

22. Art. 511-A, agregado por Ley No. 105, publicada en R. O. 365 de 21 de julio de 1998.

Inicialmente, muchas de estas medidas están dirigidas a proteger la situación de la mujer trabajadora en el ámbito laboral evitando la discriminación en el espacio público-laboral, pero sin considerar su *doble presencia*. Muy pocas disposiciones, como se verá a continuación, se plantean como objetivo una equiparación real de oportunidades entre hombres y mujeres que trabajan, teniendo en consideración ese doble rol que se le sigue asignando a la mujer. Este tratamiento incompleto y miope del problema, generalmente suele empeorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral, y claramente incumple el compromiso con la igualdad real, contemplado en los artículos 11-2, 331, 332 y 333 de la Constitución ecuatoriana; y esto porque, como muy acertadamente lo sostiene el tratadista español Carlos Alfonso, el principio de no discriminación en esta materia exige que la legislación no solo no contribuya a mantener roles sociales no igualitarios, sino que intente modificarlos, incidir socialmente, y concretamente en este terreno lograr que el trabajo reproductivo, la atención a familiares, las tareas domésticas, sean cosa de hombres y mujeres, al igual que el trabajo productivo lo es.²³

Aún más, las medidas que en esta materia se dirigen esencialmente hacia las mujeres, que aunque sean neutras se utilicen mayoritariamente por ellas, pueden generar –si son muy intensas– un efecto negativo que conduzca a incrementar la marginación de la mujer en el mercado laboral, mediante políticas empresariales de no contratación o no promoción, que claramente son discriminatorias pero que generalmente son difíciles de probar y combatir.²⁴

LOS PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Pese a la suscripción del Convenio 156 de la OIT, relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, en especial los trabajadores con responsabilidades familiares, el Estado ecuatoriano, ha actualizado muy limitadamente su legislación secundaria para cumplir con los compromisos previstos en dicho instrumento internacional, que tienen que ver con la creación y el aseguramiento de empleo digno y adecuado para las personas, en especial para aquellas que tienen a su cargo familiares que requieren cuidados especiales.

23. Carlos Alfonso, “Conciliación de la vida familiar y laboral en el empleo público después del Estatuto Básico”, en *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar*, Albacete, Bomarzo, 2009, pp. 187-188.

24. Carlos Alfonso, “Conciliación de la vida familiar y laboral en el empleo público después del Estatuto Básico”, p. 188.

Antes de la reforma introducida mediante la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo de 2009,²⁵ el art. 152 del Código del Trabajo, bajo el título *Trabajo prohibido al personal femenino*, contemplaba –y contempla actualmente– el derecho de la mujer trabajadora gestante a una licencia con sueldo de doce semanas (dos anteriores y diez posteriores) al parto, debiendo justificarse dicha ausencia mediante la presentación de un certificado médico en que conste la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se produjo, otorgado por un facultativo del IESS o, a falta de este, por otro profesional. Esta disposición que contiene una prohibición explícita dirigida al empleador de requerir la presencia de la mujer durante ese lapso se ve complementada mediante otra prohibición contenida en el artículo siguiente, el 153, que prohíbe al empleador dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora, así como reemplazarla definitivamente²⁶ mientras se encuentra dentro del período de licencia por maternidad.

Salvaguarda la norma indicada, el derecho de la trabajadora a percibir su remuneración completa mientras se encuentra en disfrute de este derecho, debiendo ser cubierto el valor por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en los supuestos de que la mujer cumpla los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social, que básicamente son: estar afiliada, y haber realizado doce (12) aportaciones mensuales ininterrumpidas antes de la maternidad. En caso de no tener derecho al subsidio de maternidad por parte del IESS, el empleador deberá cubrir los valores correspondientes a su remuneración durante los aproximadamente tres meses de ausencia.

La reforma de 2009 significó un avance muy importante en la búsqueda de cierta equiparación entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares y laborales, al reformar el artículo 152 del CT, mediante la incorporación del *Permiso de Paternidad*, a través de un derecho a licencia con remuneración por diez días al padre por el nacimiento de un hijo o hija, tiempo que puede ampliarse por cinco días más en caso de nacimientos múltiples. Se complementa, en el mismo artículo con el derecho que estaba previamente contemplado para la mujer trabajadora de disfrutar de una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo, la posibilidad de ampliar el período de licencia por diez días adicionales en el supuesto de nacimientos múltiples. La misma norma prevé el caso de que el hijo hubiere nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, motivo que genera la prolongación de la licencia

25. Publicada en el R. O. Suplemento 528, de 13 de febrero de 2009.

26. Si es totalmente aceptado, en cambio, que el empleador la sustituya temporalmente, mientras dura el permiso de maternidad, mediante un contrato eventual con otro trabajador o trabajadora.

por paternidad con remuneración, por ocho días; pudiendo incrementarse la licencia de paternidad hasta por veinticinco días en los supuestos de hijos con enfermedades degenerativas, terminales o irreversibles, o con un grado de discapacidad severa.

Finalmente, en caso de que la madre falleciere durante o después del parto, mientras se encuentra en disfrute de la licencia de maternidad, el padre puede hacer uso de la totalidad, o del tiempo restante del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiera fallecido.

La misma ley incorpora artículos innumerados después del 152 CT, el primero, que otorga al padre y a la madre adoptivos una licencia con remuneración por quince días, desde la fecha en que el hijo es legalmente entregado. El siguiente artículo innumerado concede licencia con sueldo de veinticinco días a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijos que padecen de una enfermedad degenerativa, licencia que puede ser tomada de forma conjunta o alternada.

Nada dice el Código del Trabajo respecto de la posibilidad de contar con licencia, para atender al padre o a la madre, en caso de que estos requieran cuidados especiales.

Más recientemente, el art. 4 de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales²⁷ modifica el art. 155 del Código del Trabajo, que en sus incisos primero y segundo contempla la obligación del empleador, en empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores, de establecer o contratar los servicios de un centro de atención infantil para los hijos de los trabajadores, que debe suministrarse de forma gratuita. El artículo en cuestión concedía a las madres trabajadoras de niños menores de nueve meses un permiso de lactancia de dos horas diarias, que no obstante se encontraba condicionado a que la empresa o centro de trabajo no contara con la guardería de la que hablan los incisos primero y segundo. La reforma viene a clarificar, como señala el considerando respectivo, los derechos de lactancia y de guardería a que tienen derecho las madres trabajadoras no como garantías alternativas, sino concurrentes, ampliando además el permiso de lactancia de nueve a doce meses. Esta reforma, bien intencionada sin duda, ha de ser evaluada a la luz de los efectos que su aplicación genera no solo para las mujeres que actualmente están empleadas, sino para todo el colectivo femenino que aspira obtener un trabajo o mantenerse y promocionarse en él.

Esta y otras disposiciones, si bien mejoran la situación de las actuales madres trabajadoras, al darles un doble derecho, de rebaja de la jornada laboral durante el primer año de vida del hijo, y de guardería, actúan como desalentadores a la hora de contratar o promocionar laboralmente a las mujeres, puesto que implican una carga económica

27. Publicada en el Segundo Suplemento del R. O. No. 797, de 26 de septiembre de 2012.

extra al empleador, a lo que hay que sumarle el período de suspensión laboral con remuneración durante los tres meses anteriores por licencia de maternidad.

Estas medidas nunca deberían ir solas, sino acompañadas de contrapesos, tales como incentivos a las empresas por la contratación de mujeres, y en general de colectivos de difícil contratación, o por la facilitación de condiciones para el cumplimiento de las obligaciones familiares, sobre todo cuando se apliquen a trabajadores hombres.

A MANERA DE CONCLUSIÓN: HACIA UNA REDISTRIBUCIÓN DE LAS OBLIGACIONES FAMILIARES

Pese a las reformas analizadas para el caso ecuatoriano, en especial aquellas que representaron una verdadera novedad, al conceder al reciente padre una licencia que le permite compartir un tiempo importante con su hijo recién nacido o recién incorporado al hogar en el caso de los hijos adoptados; no obstante, todavía se mantiene una situación generalizada de discriminación institucional o sistémica para la mujer, que implica un ejercicio mínimo de las responsabilidades parentales para los hombres y una máxima asunción de obligaciones en el cuidado humano y las labores domésticas para las mujeres, ya que, como sostiene Añón, en aquellos casos en que el derecho de paternidad se ejerce es un ejercicio libremente escogido; en cambio, en el caso de las mujeres es en términos generales una necesidad.²⁸

La tendencia a nivel mundial es la de propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el hombre, implicando a este en el cuidado y atención de la familia, a efectos de lograr mayores niveles de corresponsabilidad familiar, como una forma más perfecta y acabada de alcanzar la tan anhelada igualdad entre hombres y mujeres en la esfera privada.

La vía abierta hacia el reconocimiento de derechos de titularidad indiferenciada y de carácter originario y no derivado, como el permiso de paternidad, que debería alcanzar un período de tiempo mayor, junto con otras medidas que incentiven la posibilidad de disfrutar de todos los permisos, pueden ser considerados como un buen punto de partida para ir transformando esta realidad tan desigual, como medida orientada a que tenga lugar una efectiva implicación paterna en el cuidado del hijo desde el momento del nacimiento.²⁹

28. María José Añón, “¿Una legislación para transformar la realidad social?”, p. 26.

29. *Ibid.*

Y esto no solamente por buscar equiparar la situación de hombres y mujeres en el mundo laboral, sino también por los motivos que acertadamente señala Ramiro Ávila:

Privarse del rol de cuidado es privarse de la afectividad que implica el desarrollo de vínculos con las personas queridas. Al final, como decía algún escritor famoso, la vida tiene más sentido cuando lo que se acumula no es dinero sino afectos y los afectos se construyen cotidianamente. Y de eso nos perdemos los hombres, de la posibilidad de ser más sensibles, más emocionales, más femeninos, y esto, tarde o temprano, con consciencia o sin ella, lo pagamos, en el peor de los casos, con el abandono y la soledad.³⁰

Adicionalmente, el derecho, y concretamente el laboral, se ha de preocupar no solo por conceder permisos en torno al nacimiento o adopción de un nuevo miembro de familia, sino que ha de pensar de manera integral en todas las fases de desarrollo de la familia, y en cómo estas afectan a los familiares cercanos de los trabajadores.

En ese sentido, y siguiendo a Teresa Torns, habría que trabajar en torno a tres ejes:

1. Lograr la redistribución de la carga total del trabajo (empleo y trabajo doméstico-familiar y también trabajo cívico) entre todas las personas no dependientes del hogar.
2. Promover el cambio de la organización temporal socialmente vigente, en el ámbito laboral (jornada laboral), en la ciudad (políticas de tiempo y ciudad) y en el conjunto de la sociedad.
3. Impulsar el cambio de las pautas socio-culturales que amparan el modelo “hombre-cabeza de hogar/proveedor”.³¹

Para hacer posible la revisión y el cambio de la actual distribución y reparto de la carga total de trabajo se deben evitar, ante todo, políticas de empleo basadas en una lógica productivista, que considera a la jornada laboral como único y principal eje vertebrador de los proyectos de vida de la gente, sin darse cuenta que existen otros trabajos y otros tiempos para vivir.

El planteamiento más revolucionario en este campo³² anima a considerar a aquellas personas que tienen plena disponibilidad laboral como único horizonte en su proyecto de vida, como un grupo con alto riesgo de penalización social (y laboral), ya que solo pueden conseguir esa plena disponibilidad laboral si alguien se la facilita, generalmente una mujer, que si está asalariada, no necesariamente goza de buenas condicio-

30. Ramiro Ávila, “La propuesta y la provocación de género en el derecho”, en Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, comps., *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, p. xxix.

31. Teresa Torns, “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, p. 26.

32. Teresa Torns, “Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado de Bienestar”, en *Revista Trabajo*, No. 13, Universidad de Huelva, 2004, p. 155.

nes laborales. Y en el caso de no estarlo, o bien es la madre, o la esposa, o la hija, u otro miembro femenino de la familia, de este sujeto plenamente disponible.

En definitiva, esas personas solo son disponibles laboralmente porque no realizan un trabajo que es necesario; un trabajo que, a pesar de no ser considerado como tal, genera bienestar cotidiano y brinda calidad de vida. El hecho de que buena parte de la población masculina, aun no siendo dependiente, no realice ese trabajo, conforma un tipo de absentismo u omisión que, al no ser laboral, se convierte en un incumplimiento bien visto y tolerado socialmente. Pero esa tolerancia no debería olvidar las fuertes desigualdades sociales de clase, género y etnia que provoca.³³

Quizá resulta todavía demasiado avanzado para la sociedad ecuatoriana el planteamiento expuesto; no obstante, si reflexionamos un poco respecto de la importancia de las tareas de cuidado y actividades domésticas, y de lo que pasaría si las mismas dejan de estar satisfechas, seguramente hemos de mirar con otros ojos a las personas que las realizan por nosotros. Pero incluso podríamos animarnos a cambiar los esquemas de satisfacción de esas necesidades, para demostrarnos a nosotros mismos y a los nuestros que se es más persona en la medida en que se logra independencia y autonomía en la ejecución de todas las tareas, sean estas grandes o pequeñas, tendentes a cubrir las propias necesidades.

Por su parte, el Estado ecuatoriano ha empezado por reconocer constitucionalmente el valor productivo de las labores de cuidado y autosustento,³⁴ así como la necesidad de promover un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades de cuidado, y no al revés, es decir que la prioridad ha de ser la satisfacción de las necesidades familiares, debiendo las actividades laborales ajustarse a dichas necesidades.

En ese sentido se hace indispensable pensar en las políticas destinadas a proveer de servicios de cuidado y atención a la vida diaria. Servicios que deben ser organizados como derechos de ciudadanía universales e individualizados, que deben promoverse no solo para que sirvan como paliativo del malestar de aquellos colectivos con un mayor riesgo de exclusión social, sino que deben utilizarse para promover el bienestar cotidiano de la población. El reclamo por su existencia debe ir de la mano de profesionalización y acreditación formativa por parte de los proveedores. Es preciso, además, encontrar instrumentos económicos que los hagan viables, cuando las instancias públicas no quieren o no pueden hacerse cargo de los mismos. En este punto, la economía popular y solidaria puede ser el escenario adecuado de provisión de estos servicios, a la vista de los principios y valores que gobiernan a este sector de la econo-

33. *Ibíd.*

34. Art. 133 CE.

mía, compatibles con el tipo de servicio que se requiere proveer, como es el de cuidado, alimentación y atención a niños/as, adultos mayores y personas con discapacidad.

No se trata de atender a personas con necesidades, que reciben beneficios asistenciales o prestaciones, fruto de la buena voluntad (y discrecionalidad) del Estado, sino que hay que considerar a los ciudadanos con necesidades especiales como titulares del *derecho al cuidado*, derecho que se debe satisfacer a través de los sistemas de seguridad social del país.

Finalmente, retomando la idea anterior, también es positivo el reconocimiento constitucional que hace el Estado ecuatoriano de la necesidad de impulsar la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. Queda pendiente la traducción de este principio en acciones concretas tendentes a su cumplimiento.

En ese sentido, impulsar y favorecer en la práctica la asunción de las responsabilidades familiares y domésticas por parte del hombre es de vital importancia. Esto se puede lograr por vía de disposiciones legales concretas que, por ejemplo, admitan y fomenten el disfrute del último período del permiso de maternidad por el padre, quien vería ampliado su permiso de paternidad. O medidas destinadas a premiar a las empresas que fomentan el uso de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar por los trabajadores hombres. Estas medidas deben ir acompañadas de otras de tipo divulgativo y educativo, que generen cambios sociales en la percepción de los roles de hombres y mujeres.

El camino no es fácil, pero queda la esperanza de que las cosas vayan cambiando, los patrones de conducta respecto de la responsabilidad en el cuidado sean alterados por la fuerza de la realidad, que cada vez más exige la coparticipación de hombres y mujeres en la satisfacción de las necesidades de sus seres queridos.

La autora aspira a que este país sea más justo, donde hombres y mujeres asuman las responsabilidades familiares de manera natural, y le den tanta importancia como ahora se concede al trabajo productivo. Donde hombres y mujeres valoren como igualmente importantes el tiempo con su familia, el cuidado de los suyos, el trabajo remunerado y el tiempo de disfrute. Un espacio para vivir y compartir.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso, Carlos, “Conciliación de la vida familiar y laboral en el empleo público después del Estatuto Básico”, en *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar*, Albacete, Bomarzo, 2009.
- Añón, María José, “¿Una legislación para transformar la realidad social?”, en *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar*, Albacete, Bomarzo, 2009.

- Ávila, Ramiro, “La propuesta y la provocación de género en el derecho”, en Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, comps., *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- Cardona, María B., “Embarazo de la trabajadora: la configuración de la prestación por riesgo durante el embarazo”, en *Ciudadanía y desarrollo*, Albacete, Bomarzo, 2013.
- Legarreta, Matxclalen, “El tiempo donado en el ámbito doméstico. Reflexiones para el trabajo doméstico y los cuidados”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, No. 2, 2008.
- Locke, John, “Two Treatises of Government”, citado por Carole Pateman, “Críticas feministas a la dicotomía público/privado”, en Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, comps., *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- Murillo, Soledad, “Espacio doméstico: el uso del tiempo”, en *El espacio según el género ¿un uso diferencial?*, Madrid, Comunidad de Madrid, 1995.
- Noguera, José A., “La transformación del concepto de trabajo en la teoría social”, tesis doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, 1998.
- Pautassi, Laura, *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*, Serie Mujer y Desarrollo, No. 87, Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2007.
- Torns, Teresa, “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, No. 1, año 2005, Universidad Complutense de Madrid.
- “Las Políticas de Tiempo: un reto para las políticas del Estado de Bienestar”, en *Revista Trabajo*, No. 13, Universidad de Huelva, 2004.

Fecha de recepción: 2 de noviembre de 2013
Fecha de aprobación: 9 de diciembre de 2013