

► Nota técnica

Julio de 2023

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el marco normativo de la OIT

Por Sergio Paixão¹

Principales puntos

- La presente nota revisa los instrumentos normativos de la OIT en materia de conciliación de la vida familiar y el trabajo remunerado, los que tienen por objetivo lograr que todos los trabajadores tengan garantizado su derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo.
- La nota además incorpora los principales comentarios vertidos por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo sobre la aplicación de las citadas normas.

Introducción

Ante las crecientes transformaciones en el mundo del trabajo, con una mayor participación de las mujeres y un reconocimiento de la necesidad de revertir desigualdades e inequidades en su inserción, desarrollo y crecimiento, los Estados han asumido la responsabilidad de implementar **políticas nacionales para la conciliación de la vida familiar y el trabajo remunerado** para hombres y mujeres.

En las últimas décadas, las mujeres han incrementado su participación en la fuerza de trabajo y como generadoras de ingresos familiares, permaneciendo inalterada su carga de doble jornada frente al débil ejercicio de responsabilidades por parte de los hombres en las tareas domésticas y labores de cuidado.

El **cambio en la conformación de las familias** monoparentales, muchas de ellas lideradas por mujeres, familias integradas por personas del mismo género, con o sin hijos, con personas mayores o que requieren cuidados prolongados a su cargo, en ambientes laborales con jornadas de trabajo más extensas y condiciones de inserción más exigentes, requiere concordar un adecuado **equilibrio entre trabajo y responsabilidades familiares**. Dicho balance permitirá un entorno favorable para avanzar en igualdad de género y alcanzar trabajo decente para todas las y los trabajadores.

En ese contexto, en 1981 la Organización Internacional del Trabajo adoptó el [Convenio núm. 156](#) y la [Recomendación núm. 165](#) sobre

¹ Sergio Paixão es Especialista Principal en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. La nota recibió sugerencias y contribuciones de Fabio Bertranou y Patricia Roa, de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

trabajadores con responsabilidades familiares que reconoce la responsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo por el cuidado y responsabilidades familiares y tiene como principal objetivo lograr que todos los trabajadores con estas responsabilidades tengan **garantizado su derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo** y a no ser discriminadas ni discriminados por sus responsabilidades familiares.

La OIT adoptó el Convenio 156 y la Recomendación 165 que tiene como principal objetivo lograr que todos los trabajadores con responsabilidades familiares tengan garantizado su derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo”

Chile ratificó este Convenio el **14 de octubre de 1994**. Al tratarse de un instrumento promocional, cuya aplicación se examina junto con otros convenios relacionados, a saber, los convenios sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para hombres y mujeres, sobre discriminación en el empleo y ocupación, sobre protección de la maternidad y sobre combate a la violencia y acoso, la aprobación de esta iniciativa daría impulso a un **enfoque integrado de estos temas** dentro de una política de igualdad de género.

A consecuencia de los ajustes en la vida laboral derivados de la **pandemia del COVID-19**, el teletrabajo, a tiempo parcial o híbrido surgieron como una alternativa de conciliación y permitieron que trabajadoras y, eventualmente, trabajadores asumieran tareas de cuidados no remuneradas hacia sus hijos menores o personas mayores

dependientes. Sin embargo, ello no está exento de dificultades. Muchas personas trabajadoras que proveen estos cuidados, principalmente mujeres, podrían verse afectadas en su crecimiento y trayectoria laboral o ser objeto de discriminación por sus responsabilidades familiares.

Para abordar este **desafío de conciliación** es necesario debatir cómo compatibilizar la vida personal, familiar y laboral con las necesidades de funcionamiento de la empresa y definir los marcos que se aplicarían a personas trabajadoras que por la naturaleza de sus funciones no pueden desarrollar sus labores mediante la modalidad de teletrabajo, pero que la necesidad de conciliar es determinante para su desarrollo laboral y personal.

A continuación, y para brindar un marco al debate sobre este desafío, se examinarán los principales principios y objetivos del **Convenio núm. 156** y la **Recomendación núm. 165**, relativos a los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 y enseguida, algunos comentarios de los órganos de control de la OIT sobre la aplicación de referidas normas internacionales.

I. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Para el [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156](#), **trabajadores con responsabilidades familiares** son aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares por sus hijos a cargo o de otros miembros de su familia que directamente que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades puedan limitar sus posibilidades de prepararse, ingresar, participar y progresar en una actividad económica.

El Convenio núm. 156 se dirige a **instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación** entre los trabajadores con responsabilidades familiares y entre los trabajadores con responsabilidades familiares y los demás trabajadores.

Todo Estado parte en el Convenio núm. 156 deberá tener entre los objetivos de sus políticas permitir que

las personas con responsabilidades familiares desempeñen un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades profesionales y familiares.

► Todo Estado parte en el Convenio 156 deberá tener entre los objetivos de sus políticas permitir que las personas con responsabilidades familiares desempeñen un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades profesionales y familiares.

Con esa finalidad, **deberán adoptarse las medidas necesarias** para permitir a esos trabajadores el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo, a integrarse en la población activa y a reintegrarse en un empleo tras una ausencia debida a dichas responsabilidades; a tener en cuenta sus necesidades en materia de condiciones de empleo, de seguridad social y de planificación de las comunidades regionales o locales; a desarrollar o promover servicios comunitarios, tales como servicios de asistencia a la infancia.

Por otra parte, según el Convenio, las autoridades nacionales competentes deberán asimismo **promover una mejor comprensión entre los interlocutores sociales del principio de igualdad de oportunidades y de trato** entre trabajadores y trabajadoras y de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares.

En los términos del Convenio, las responsabilidades familiares no podrán constituir, en sí mismas, una

causa justificada para poner fin a la relación de empleo.

Finalmente, las disposiciones del Convenio podrán aplicarse progresivamente si es necesario, pero con carácter obligatorio, hacia trabajadores con responsabilidades hacia sus hijos a cargo.

Complementando las disposiciones del Convenio, la Recomendación núm. 165, aprobada en ese mismo año 1981, establece directrices puntuales para los Estados parte, que permiten poner en práctica los objetivos contenidos en la normativa sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

II. Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

El objetivo de la [Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 165](#) es promover la adopción y la aplicación de medidas para impedir la discriminación directa o indirecta fundada en el estado matrimonial o en las responsabilidades familiares.

Para estos efectos, las autoridades competentes deberían, en particular, adoptar medidas apropiadas para **promover que el hombre y la mujer compartan las responsabilidades familiares** para permitir que los trabajadores interesados desempeñen mejor sus responsabilidades profesionales y familiares. Esos trabajadores deberían beneficiarse de medios de formación profesional o licencias de formación, en la medida de lo posible. También deberían tener acceso a los servicios necesarios para poder ingresar en un primer empleo o volver a emplearse.

Para la **mejoría de condiciones de trabajo y calidad de vida en el trabajo** para esos trabajadores, debería concederse especial atención a las medidas generales destinadas con ese fin, incluida la reducción progresiva y la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo.

La **Recomendación núm. 165** aborda la preocupación con los trabajadores en tiempo parcial, a los trabajadores temporales y trabajadores en domicilio, al establecer la necesidad de adoptar

medidas para protegerlos, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares.

Prevé igualmente el **establecimiento de una licencia parental** y de un permiso para los trabajadores cuyo hijo u otro miembro de la familia directa tenga necesidad de cuidados o de sostén.

Por otra parte, promueve asimismo el otorgamiento a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando sea necesario, de **prestaciones de seguridad social**, de desgravaciones fiscales o de otras medidas.

Por último, las autoridades competentes deberían fomentar todas las iniciativas posibles, públicas o privadas, para aliviar la carga que entrañaran para los trabajadores las responsabilidades familiares, especialmente mediante servicios de ayuda en el hogar y de cuidados a domicilio.

III. Comentarios de los órganos de control de la OIT sobre la aplicación de las citadas normas

Como parte de los Informes preparatorios para el trabajo de las Comisiones de la pasada 111ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, el año 2023, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT publicó su [Estudio General "Alcanzar la igualdad de género en el trabajo"](#) sobre el cumplimiento de los Convenios sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).

En referido Estudio, la Comisión sostuvo la importancia que han cobrado los temas relativos a la **igualdad de género** en diversos países. Entre las normas internacionales del trabajo vinculadas a la igualdad de género se encuentran normas fundamentales relativas a la igualdad de

remuneración por trabajo de igual valor para hombres y mujeres, no discriminación, trabajadores con responsabilidades familiares, protección de la maternidad y combate a la violencia y acoso en el local de trabajo.

Entre los análisis que se hicieron sobre los trabajadores con responsabilidades familiares se verificó que **muchos países han promovido en su legislación normas que benefician a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares**, prohibiendo inclusive su discriminación por este motivo. Se comprobó en varios ejemplos nacionales que se han promovido buenas prácticas como son las licencias parentales, la extensión de la licencia maternidad, las licencias para adopción o por motivos familiares urgentes con medidas de seguridad de ingresos, pero existe la preocupación de si estas medidas alcanzan por igual a hombres y mujeres.

La Comisión también hizo alusión a la posible adopción de **medidas de trabajo flexibles**, a las cuales se refirió la Recomendación núm. 165, como posibles vías de facilitación de la vida privada y familiar de las personas que trabajan. Estas medidas deberían ser alcanzadas en consulta con las entidades más representativas de empleadores y de trabajadores con el fin de crear un entorno de trabajo propicio que permita facilitar la igualdad en el acceso a las modalidades de trabajo flexible.

Según la Comisión, mediante la implantación de **servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar**, se contribuye a la inserción en la actividad económica a hombres y mujeres con responsabilidades familiares. Los esfuerzos desarrollados para que se proporcionen servicios de atención social al alcance de estas trabajadoras y estos trabajadores permiten que estos servicios de asistencia a la infancia y cuidados de larga duración contribuyan con su inserción laboral y cuidados a su familia.

Aún entre las observaciones de la Comisión de Expertos, la adopción de estas medidas contribuye a conciliar responsabilidades familiares y laborales, lo que representa un aporte fundamental para promover la igualdad de género en el empleo y

ocupación y la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

El estudio fue objeto de [discusión](#) por parte de los miembros de la **Comisión de Aplicación de Normas** de la 111ª Conferencia Internacional del Trabajo. En el resultado de citada discusión, se hizo hincapié en el hecho de que en muchos países se adoptaran, cada vez más, **medidas para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares**. Esto incluye la provisión de modalidades de trabajo flexibles y el establecimiento de políticas de licencias por motivos familiares, incluidas las licencias parentales y de paternidad, así como la prohibición explícita de la discriminación basada en las responsabilidades familiares.

Los miembros de la Comisión insistieron igualmente en la urgente necesidad de **invertir en servicios de cuidado de calidad, políticas de cuidado e infraestructuras pertinentes** para la prestación de cuidados, por ejemplo, servicios destinados al cuidado de los niños con horarios de apertura

ampliados, con vistas a proporcionar soluciones eficaces que permitan a los padres trabajadores con responsabilidades familiares la oportunidad de ejercer su empleo u ocupación y mantenerlos.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América
Latina.
Santiago de Chile

T: (56-2) 2580-5500
E: santiago@ilo.org
W: ilo.org/santiago

DOI : <https://doi.org/10.54394/NNWX7720>