

# Estudio comparativo sobre las medidas de conciliación trabajo-familia: España-México

---

A comparative study of work-family reconciliation measures:  
Spain-Mexico

*María del Pilar Hernández Limonchi*

Universidad Intercultural del Estado de Puebla

*Olga Salido Cortés*

Universidad Complutense de Madrid

## Resumen

En este artículo se comparan medidas de conciliación trabajo-familia establecidas en las políticas públicas de España y México, tales como los permisos de maternidad y paternidad, la reducción de jornada laboral por lactancia, la reducción de jornada laboral por cuidado de menores y la excedencia por cuidado de hijos/as, que se consideran derechos laborales y mecanismos para flexibilizar la jornada de trabajo. La finalidad es analizar si favorecen la conciliación de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, partiendo del principio de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato para ambos. Estas medidas deben promover el equilibrio de la vida personal y laboral de mujeres y hombres, evitando que las labores domésticas y de cuidados recaigan de manera exclusiva en ellas.

## Abstract

This article compares work-family reconciliation measures established in public policies of Spain and Mexico, such as maternity and paternity leave, as well as the reduction of working hours due to breastfeeding and the reduction of the hours of work for childcare, which are considered labor rights and mechanisms used to make the workday flexible. The purpose of this work is to analyze whether they favor the conciliation of workers with family responsibilities, based on the principle of effective equality of opportunity and treatment for both. These measures must promote the balance of personal and work life of women and men, not allowing that the domestic work and care fall exclusively on women.

**Palabras clave**

Medidas de conciliación, permisos parentales, flexibilidad laboral, responsabilidades familiares e igualdad de género.

**Keywords**

Reconciliation measure, family leave, labor flexibility, family responsibilities, and gender equality.

## Introducción

La plena igualdad entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente. Una de las causas es la desigualdad de oportunidades que genera la doble jornada laboral que enfrentan las mujeres, pues además del empleo remunerado, realizan la mayoría de las labores domésticas y de cuidados, lo que provoca una brecha de género en el uso y aprovechamiento del tiempo, entre otras. Generalmente, son las mujeres quienes enfrentan la dificultad de conciliar su vida familiar y laboral, debido a los roles asignados tradicionalmente como hombre-proveedor y mujer-cuidadora, ya que la sociedad y los intereses creados no se construyeron ni se han adaptado para el arribo masivo de las mujeres al mercado laboral.

Por lo tanto, es necesaria la distribución equitativa de las funciones en el hogar y la igualdad de condiciones en el empleo, que se puede lograr a través de la conciliación, definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) como el equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y familiares, toda vez que la conciliación visibiliza el conflicto entre lo profesional y lo familiar, puesto que está oculto y es negado, señalan Borrás, Torns y Moreno (2007), y se considera un asunto privado cuya solución se encuentra en manos de las mujeres. No obstante, el conflicto de la división sexual del trabajo “supera el plano estrictamente privado, individualizado —básicamente de mujeres—, para tomar protagonismo colectivo, merecedor de atención legislativa y actuaciones por parte de los poderes públicos” (Quintanilla, 2005: 96). En otras palabras, lo privado también es público, y la participación equilibrada de mujeres y hombres en el espacio público y privado debe contar con un marco teórico y regulatorio sólido.

La idea de la necesidad de conciliar la familia y el trabajo aparece por primera vez en los países anglosajones a mediados del siglo pasado,

por la necesidad de realizar un ajuste cuando esposas y madres se incorporaron masivamente al trabajo remunerado durante la Segunda Guerra Mundial. A partir de los años setenta, la conciliación se plantea en los países nórdicos desde la perspectiva de la igualdad de género, enfoque que influyó en la legislación europea (Fernández y Tobío, 2005).

La Unión Europea toma partido a favor de las políticas de conciliación, dada la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (Flaquer, 2000). En consecuencia, en 1997 el Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo, con la finalidad de reforzar la política de igualdad de oportunidades, estableció que para conciliar el trabajo-familia es necesario aplicar directivas sobre permisos laborales, servicios de guardería y de asistencia, para favorecer la incorporación y continuidad de mujeres y hombres en el mercado laboral (Consejo de Europa, 1998), toda vez que la Estrategia de Lisboa fijó como objetivo en el año 2010 alcanzar 60% del índice de empleo femenino, y según la Estrategia Europa 2020 se pretende aumentar a 75% la tasa de empleo de la población con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años (Parlamento Europeo, 2018). Entonces, las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral son una estrategia en los programas sociales, que se implementa a través de medidas para mejorar el bienestar de las familias, en particular de las madres y padres trabajadores.

En España, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconoce como un derecho y cuenta con un amplio marco jurídico, en buena medida por la influencia de las disposiciones europeas, pero también debido a la aprobación (en 1999) de la *Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras*, que ordena e integra normas dispersas en materia de permisos de maternidad, excedencias, reducción de jornada y permisos por razones familiares (Tobío, 2005). De modo que, las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral “están formadas por conjuntos de disposiciones heterogéneas que tienen el denominador común de arbitrar medidas para que se produzca una mejor integración entre la esfera productiva y la reproductiva” (Flaquer, 2000: 80); es decir, dichas políticas son transversales, pues influyen en las de igualdad de género, así como en la política familiar, laboral, de seguridad social y educativa, entre otras.

En cambio, en México, el conflicto para conciliar la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres trabajadores con responsabilidades familiares se ha intensificado cada vez más por la falta de disposiciones en la materia. La indiferencia del derecho, de la administración pública, de los órganos legislativos, y de otras y otros actores políticos y sociales, ha provocado que no se visibilice esta problemática, por lo que es necesario sacarlo de lo privado y llevarlo a lo público, para que el derecho y las políticas públicas generen y establezcan marcos normativos y de implementación de medidas y acciones que contribuyan y apoyen la conciliación.

Es importante mencionar que se seleccionó España para comparar las medidas de conciliación ya que, al igual que México, es un país con una tradición católica que ha alimentado una fuerte división sexual del trabajo, especialmente reforzada durante los 36 años del franquismo, pero a partir de la década de los ochenta tuvo grandes avances en materia de igualdad y conciliación, hasta la crisis de 2008. En este sentido, se toma como un modelo cuyas características y trayectoria de transformación institucional podría ser un referente para el Estado mexicano.

El diseño de investigación del cual deriva este artículo, consta de un estudio comparativo de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en las políticas públicas de México y España, tales como los permisos de maternidad y paternidad, la reducción de jornada por lactancia y por cuidado de hijos/as, y la excedencia por cuidado de menores, con el objetivo de indagar si favorecen la conciliación de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares.

### **Acercamiento a las políticas y medidas públicas para conciliar la vida personal, familiar y laboral**

En el modelo de familia de doble proveduría se espera que las parejas lleguen a arreglos domésticos que contribuyan con relaciones más equitativas, tanto en la distribución del gasto como en las responsabilidades de cuidado y domésticas. A manera de ejemplo, Suecia —durante los años sesenta y setenta— giró en torno al trabajo de hombres y mujeres, pese a que en esas décadas hubo escasez de mano de obra, el Estado elevó el costo del impuesto sobre la renta del trabajo no remunerado de las mujeres,

“de forma que las familias con un único perceptor de ingresos pagaba una penalización” e integró “generosos permisos parentales y las guarderías, junto con una atención diurna a las personas mayores altamente subvencionada” lo cual hizo atractivo para las mujeres permanecer en el mercado laboral (De Villota, 2008: 119). Algunas posturas señalan que, hoy en día, el estado de bienestar sueco se mantiene fuerte, otros sostienen que el peso de la globalización y el avance del neoliberalismo ha reducido los estándares sociales, pero De Villota (2008) concluye que el apoyo a la familia de dos perceptores de ingresos nunca estuvo amenazado, porque se sigue estimulando con incentivos económicos la participación de las madres en el mercado laboral.

Por otro lado, los estudios realizados por Gornick y Meyers (2003) en países como Estados Unidos y Canadá, coinciden con la dificultad para equilibrar su tiempo y sus intereses entre el mercado laboral y el cuidado. En este conflicto para lograr combinar el cuidado con el empleo, son las madres quienes siguen teniendo la responsabilidad principal en la esfera privada, pese a que se han incorporado en la misma medida que los hombres al trabajo remunerado. Las autoras esperan mayor equidad en las relaciones de género y las prácticas laborales, gracias a las políticas de conciliación. Éstas proveerán un importante soporte a las familias de doble ingreso y aportarán cambios en la vida privada, que con el tiempo se convertirán en transformaciones en el trabajo y en la sociedad.

Asimismo, la política familiar de Quebec, Canadá, reconoce que se debe favorecer la conciliación entre el trabajo y la familia, pues su relación ocasiona serios problemas, principalmente a las mujeres, quienes sólo tienen la opción de un empleo a tiempo parcial o ejercer una actividad económica en su hogar, porque son ellas quienes deben hacer compatible su papel reproductivo con el productivo. Para alcanzar la conciliación se requiere romper con los modelos estáticos de la división sexual del trabajo al interior de la familia, flexibilizar las demandas del mercado de trabajo, establecer programas de ayuda a familias y personas, crear guarderías infantiles en los lugares de trabajo, desarrollar modalidades de trabajo flexible y procedimientos que garanticen el cumplimiento de las leyes (Ribeiro, 2006).

En América Latina, las mujeres siguen enfrentando impedimentos y discriminación para acceder y permanecer en el mercado laboral, según la experiencia empírica, así lo señala Galhardi (2007), quien revisó las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) para las y los trabajadores con responsabilidades familiares, así como las medidas para reducir el conflicto entre el trabajo y la familia, reconociendo que son necesarias las acciones para mejorar las condiciones laborales de las mujeres, lo que implica revisar las disposiciones legales, ampliar la cobertura de seguridad social y mejorar el ejercicio de sus derechos.

Para ilustrar mejor, en Chile es limitada la evidencia empírica sobre las medidas y políticas que favorecen la armonía trabajo-familia y la corresponsabilidad, por lo que resulta necesaria más investigación sobre los obstáculos a la conciliación, los cuales se agrupan en barreras estructurales, como horarios o actividad laboral; barreras culturales o ideológicas, tales como las representaciones tradicionales de género y familia; y barreras políticas, como la legislación y el mercado laboral. Una vez identificados estos obstáculos, es posible establecer una agenda que favorezca el proceso de reorganización de la vida familiar y laboral (Jiménez y Gómez, 2014).

### **La transversalidad de la política pública en materia de conciliación trabajo-familia y sus objetivos**

La transversalidad de género, conocida también como *mainstreaming* de género, se refiere a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas públicos, con la finalidad de implementar, evaluar y revisar las políticas, teniendo en cuenta la dimensión de género (Lombardo, 2004). El concepto fue adoptado en la plataforma para la acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995, para que se dejaran de segregar, en recursos y atención, las necesidades de las mujeres y las cuestiones de género. Posteriormente, el Consejo de Europa (1998: 26) lo definió como:

La (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de oportunidades se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles

y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Así como la transversalidad de género se incorpora en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, según el grupo de expertos/as del Consejo de Europa, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe incluirse en las políticas sociales, en los programas y en la legislación, tal como lo menciona Tortuero (2005: 119), “La conciliación debe formar parte de la dimensión transversal de género [...] acompañada de acciones positivas a favor de la igualdad”, para que juntas manifiesten la desigualdad en la asignación de roles y las consecuencias de los mismos.

Adoptar el principio de transversalidad en las políticas de conciliación supone que éstas funcionen a través de las políticas sectoriales, como la política laboral, de seguridad social, educativa, de vivienda, fiscal, salud, entre otras (*cross-cutting*), e interactúan con otras políticas transversales, como son las políticas de igualdad y de familia. Por ello, el cruce de las políticas de conciliación con las políticas sectoriales y transversales se realiza de manera horizontal, resaltando el cómo se hace para contribuir con su fortalecimiento. De manera inevitable pueden entrar en contradicción, por la inclusión de las nuevas líneas de trabajo. No obstante, al establecer una política transversal se está ante una prioridad que necesita hacerse de medidas concretas encaminadas a reestructurar la división sexual del trabajo, conocidas como acciones positivas. Según Quintanilla (2005), éstas pueden ser medidas preventivas para evitar situaciones de discriminación, medidas correctoras para eliminar la discriminación comprobada y medidas compensadoras que la contrarrestan.

Por ello, la política pública en materia de conciliación de la familia y el empleo “se articula [...] con vistas a garantizar unos objetivos claros: protección a los hijos, apoyo al desarrollo de una actividad laboral sin que dicho desarrollo implique un perjuicio al pleno desarrollo de la familia y apoyo a la corresponsabilidad” (Arroyo, 2007: 269). Asimismo, Salido (2006: 107) señala que:

Las medidas de conciliación se han orientado en dos sentidos: la flexibilidad del tiempo de trabajo y la mejora de las condiciones de vida de las madres trabajadoras y de sus familias [...] orientadas a favorecer la integración efectiva de las mujeres en la actividad laboral.

Para Flaquer (2000: 80), el objetivo de las medidas de conciliación con relación al mercado laboral es “lograr una mayor flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo para que hombres y mujeres puedan hacer frente a sus responsabilidades familiares, en las mejores condiciones posibles —para sí mismos y para las personas dependientes—”. Aunque estas medidas deberían acompañarse de una serie de servicios infantiles y familiares, así como de permisos y flexibilidad laboral efectiva, que recaigan de manera equilibrada en ambos, y no exclusivamente en las mujeres (Salido y Arriba, 2005).

### Estudio comparativo: selección y análisis

Con la finalidad de seleccionar las medidas de conciliación que se incluyeron en el estudio, se identificaron y analizaron disposiciones jurídicas y prestaciones sociales que por su naturaleza favorecen la conciliación y, por lo tanto, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Las medidas seleccionadas fueron los permisos de maternidad y paternidad, y por otro lado la flexibilidad laboral, como es la reducción de jornada laboral por lactancia y por cuidado de menores, así como la excedencia por cuidado de hijos/as.

Una vez seleccionadas las medidas de conciliación, se compararon las disposiciones laborales y de seguridad social en México y España, partiendo del hecho que a nivel constitucional ambos países consignan la igualdad entre hombres y mujeres, e incluyen el concepto de no discriminación, por motivos de sexo-género. La Constitución española (Las Cortes, 1978), en el artículo 14, consigna la igualdad entre las personas ante la ley y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Con relación al matrimonio, el artículo 32 dispone el derecho a contraerlo con plena igualdad jurídica entre el hombre y la mujer. Por otra parte, en 1974 se reformó el artículo 4 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (Congreso de la Unión, 1917), para establecer la igualdad legal entre el varón y la mujer y proteger la organización y el desarrollo de la familia. El último párrafo del artículo 1 del mismo ordenamiento legal, se reformó en 2006 prohibiendo toda discriminación por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de

salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objetivo anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En los años 2006 y 2007 se expidieron las leyes para la igualdad entre mujeres y hombres en México y España, respectivamente. La primera, dispone en el artículo 1 que tiene por “objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado” (Congreso de la Unión, 2006). Por ello, la política nacional en materia de igualdad debe considerar, según el artículo 17 fracción VIII, “el establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres”. La segunda ley propone en su primer artículo:

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación contra la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, ya sea en la esfera política, civil, laboral, económica, social y cultural [con la finalidad de] alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria (Las Cortes, 2007).

Esta ley prevé medidas para eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo en los sectores público y privado, favorece la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, considerándolas un grupo prioritario de las políticas activas de empleo y establece que una de las medidas más innovadoras para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad, considerado un derecho individual y exclusivo del padre.

Ambas leyes incluyen el concepto de transversalidad como principio fundamental para incorporar la perspectiva de género en cualquier acción que se programe en las instituciones públicas y privadas. En resumen, cuentan con los elementos necesarios para generar un cambio que derive en la igualdad sustantiva, a través de la cultura jurídica y la aplicación de políticas públicas para prevenir y erradicar la desigualdad en el ámbito público y privado. No obstante, la ley española se considera más amplia en

cuanto a que señala explícitamente la incorporación de medidas concretas y principios de acción en todos los ámbitos de la sociedad y la inclusión de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por último, para aproximarse a los permisos y las medidas de flexibilidad laboral en España, se analizó el *Estatuto básico del empleado público* (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2015) y el *Estatuto de los trabajadores* aplicable a los empleados del sector privado (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015b), mismos que disponen adoptar las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; además, regulan los permisos y otras prestaciones que favorecen la conciliación.

En el caso de México, se examinó la Ley Federal del Trabajo (Congreso de la Unión, 1970) y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Congreso de la Unión, 1963), que rigen las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartados A y B de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las leyes y los reglamentos del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que rige a los trabajadores/as del sector público, y del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que regula a los trabajadores/as del sector privado, principalmente. En dichas disposiciones se señala que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones, y se regulan las prestaciones por maternidad, el permiso por paternidad y el permiso de lactancia.

Una vez analizada la igualdad entre mujeres y hombres a nivel constitucional y en las leyes respectivas, así como la aproximación a las disposiciones laborales y de seguridad social en México y España, se presenta la comparación de los permisos y las medidas de flexibilización laboral seleccionadas.

### Permiso de maternidad

En España, el permiso de maternidad es el período de descanso laboral que tiene todo trabajador, hombre o mujer, en los casos de parto, adopción o acogimiento,<sup>11</sup> sin perder sus derechos salariales ni laborales. La Ley

<sup>11</sup> El acogimiento se define como la integración del niño o niña a una familia, de manera preadopción o permanente, comprometiéndose aquella a cuidarlo y educarlo como un miembro más.

3/1989 amplió el permiso de maternidad de 14 a 16 semanas ininterrumpidas, distribuyéndolas a opción de la madre siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de parto múltiple o discapacidad del menor, se amplía dos semanas por cada hijo o hija. De estas 16 semanas, la madre puede transferir 10 semanas al padre. El subsidio para la trabajadora o el trabajador asciende a cien por ciento del salario, que pagará directamente el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), debiendo acreditar un período mínimo de cotización o, bien, ciertos días en su vida laboral (cuadro I).

Cuadro I  
Requisitos para disfrutar del subsidio por maternidad en España

Edad	Período mínimo de cotización de los últimos siete años	Días cotizados en su vida laboral
Menor de 21 años	No exigible	No exigible
Entre 21 y 26 años	90 días	180 días
Mayor de 26 años	180 días	360 días

Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009).

En México, el artículo 123 de la Constitución (Congreso de la Unión, 1917) estipula la protección a la maternidad con la finalidad de prevenir riesgos durante y después del embarazo de las mujeres trabajadoras y que cuentan con seguridad social. La Ley del Seguro Social (Congreso de la Unión, 1995) establece que la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, que recibirá durante seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo. Hasta cuatro semanas del descanso prenatal pueden ser transferibles al período postnatal. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio se requiere cubrir al menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio y certificar por el IMSS el embarazo y la fecha probable del parto, no debiendo ejecutar trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio, el artículo 102 de la Ley del Seguro Social (Congreso de la Unión, 1995) establece que se requiere:

- Cubrir por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.
- Certificar por el IMSS el embarazo y la fecha probable del parto.
- No ejecutar trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto. Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad

En el caso de la Ley del ISSSTE (Congreso de la Unión, 2007), para que las trabajadoras al servicio del Estado tengan derecho a las prestaciones de maternidad, es necesario que cuenten con seis meses de antigüedad en su puesto. También gozarán de 12 semanas de incapacidad, que se distribuirán cuatro antes del parto y ocho después del parto.

En ambos países, el permiso de maternidad no fomenta la igualdad real de género. En México no se permite que las mujeres libremente decidan sobre las semanas de disfrute entre el período prenatal y postnatal. En España existe cierta libertad en este sentido, pero con la transferencia de semanas al padre se entiende implícitamente que es la madre la principal responsable del cuidado (véase cuadro II).

Tanto España como México incluyen la asistencia sanitaria u obstétrica en la prestación; sin embargo, este último integra prestaciones en especie tales como ayuda para lactancia hasta por seis meses y canastilla de maternidad con artículos para el cuidado del recién nacido/a. En España se ofrecen otros derechos como dos semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo, cuando es un parto múltiple, y ampliación de dos semanas en caso de discapacidad del hijo/a. Asimismo, el permiso de maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial si hay acuerdo con el empleador, a excepción de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. En partos prematuros y en aquéllos que se requiera hospitalización de la criatura, el permiso podrá interrumpirse y reanudarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

## Cuadro II

## Comparación de las prestaciones resultantes del permiso de maternidad

	España	México	
		IMSS	ISSSTE
Semanas	16	12 (seis prenatales / seis postnatales)	12 (cuatro prenatales / ocho postnatales)
Semanas transferibles del período prenatal al postnatal	Sí, excepto seis semanas posteriores al parto (previo informe médico y aceptación de la madre)	Hasta cuatro semanas previas al parto se pueden transferir al período postnatal	No aplica
Semanas transferibles al padre	10	No aplica	No aplica
Remuneración	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la Ley General de Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016), Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015b) y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2015) de España; Ley del Seguro Social (Congreso de la Unión, 1995), Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS (Presidencia de la República, 2006) y el Reglamento de Servicios Médicos del ISSSTE (Junta Directiva, 2016) de México.

En cambio, en México, el IMSS establece hasta ocho semanas posteriores al parto si la criatura nace con algún tipo de discapacidad o requiere atención médica hospitalaria, prorrogarán en los períodos de descanso por el tiempo necesario en el caso en que las mujeres se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, así como capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida. El ISSSTE también ofrece la capacitación y fomento para la lactancia materna, pero cuando la criatura sea prematura, los días de descanso no disfrutados antes del parto por la madre se podrán sumar a la licencia de maternidad de sesenta días

posteriores al parto, con el fin de garantizar los noventa días señalados por la normatividad aplicable.

### Permiso de paternidad

El permiso de paternidad en España es el período de descanso correspondiente a ocho semanas que tienen los trabajadores a partir de la fecha del nacimiento del hijo/a, sin perder sus derechos salariales ni laborales, con independencia del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. Anteriormente, el permiso consistía en dos semanas, en enero de 2017 se amplió a cuatro semanas y en abril de este año se amplió al doble. En México, en 2012 se incorporó el permiso de paternidad con goce de sueldo por cinco días laborables, ubicándose dentro de los países en el mundo que menos días reconocen a este derecho parental, cuando en promedio los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) otorgan ocho semanas de licencia de paternidad.

La enorme diferencia entre el permiso de maternidad y paternidad provoca un desequilibrio en el ámbito privado y público de las mujeres y los hombres, pues aparta a los hombres de las funciones del cuidado y penaliza a las mujeres en el empleo. La opción de transferir 10 semanas al padre del permiso de maternidad no ha dado resultados en España, ya que sólo 1.9% de los titulares del permiso de maternidad fueron hombres en 2015 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015a).

A pesar de que en las resoluciones adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2009) titulada *Para recuperarse de la crisis: Un pacto mundial para el empleo*, quedó establecido que las medidas destinadas a conciliar el trabajo y la familia no se dirigen únicamente a las mujeres sino también a los hombres, en términos generales, los Estados no han homologado los permisos de paternidad con los de maternidad. Una de las medidas que se acordó en dicha conferencia fue la licencia de paternidad, la cual permite compartir las responsabilidades familiares a los padres que trabajan. Se mencionó que en algunos países en mayor medida se comparten las responsabilidades familiares y paulatinamente se van eliminando los estereotipos de género, no obstante, con una legislación innovadora y con

políticas activas, podrían alentar a los hombres a participar en el cuidado de los hijos/as para no obstaculizar la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral e impulsar su autonomía económica.

### **Reducción de jornada laboral por lactancia**

Por lactancia se entiende la alimentación del recién nacido, en este sentido, la reducción de la jornada laboral se presenta por el nacimiento, adopción o acogimiento de uno o más niños/as, para que durante cierto tiempo sean alimentados. En España se contempla que el disfrute de este permiso puede ser por uno de los dos progenitores, cuando ambos trabajen. Consiste en que el trabajador/a puede estar fuera del puesto de trabajo una hora, repartirse en dos fracciones o acumular el tiempo en jornadas completas, según el acuerdo con el empleador, sin afectar su salario, para alimentar al menor de nueve meses. En cambio, en México el período de lactancia para las madres trabajadoras es hasta por seis meses, con dos reposos por día de media hora cada uno para amamantarlo o para efectuar la extracción manual de leche, asignando la empresa un lugar adecuado e higiénico para este fin (Congreso de la Unión, 1970; 1995). En caso de que esto no sea posible, la jornada se reducirá una hora, previo acuerdo con el patrón.

A simple vista, existe gran diferencia entre ambos países. Esta reducción de jornada en México está destinada exclusivamente a las mujeres y en España se cuenta con la opción de que uno de los dos progenitores se beneficie de este permiso. No obstante, señala Serrano y Ereñaga (2014: 177) que al ser un permiso destinado exclusivamente para el cuidado, la sociedad española:

No está preparada para asumir, con parámetros igualitarios y corresponsables, la titularidad indistinta del permiso, y hay que partir de la realidad de que, hoy en día, son mayoritariamente las mujeres las que siguen acogiendo a los mismos e impulsan el reparto desigual de responsabilidades familiares.

### **Reducción de jornada laboral por cuidado de menores**

España permite la reducción de jornada por cuidado de menores cuando el trabajador o la trabajadora tienen la guarda legal y el cuidado directo de

un menor de 12 años, que según González y Jurado (2015: 36): “Garantiza la continuidad en el empleo y la reincorporación a una jornada a tiempo completo una vez finalizada la reducción”. El o la trabajadora pueden reducir como mínimo una octava parte y como máximo la mitad de la jornada diaria. A pesar de que la reducción de salario se realiza en proporción a la reducción de la jornada, las aportaciones a la seguridad social durante los dos primeros años se computarán como jornada completa.

En cambio, el trabajo a tiempo parcial es una estrategia para flexibilizar la jornada laboral, que en principio hace compatible la vida profesional y familiar. A modo de ejemplo, Holanda tiene altas tasas de participación laboral femenina a tiempo parcial, pero España es uno de los países con más baja participación femenina en trabajos de medio tiempo. Según los indicadores sociales de la OCDE (2016), en 2014 la relación de la ocupación laboral de mujeres con hijos/as trabajando media jornada laboral era de 14.9%.

Una de las principales críticas que se han realizado a estas medidas es que “sirven única o mayoritariamente para que las mujeres flexibilicen su tiempo” (Salido, 2006: 108), pues son menos los hombres con reducción de jornada laboral y en trabajos a tiempo parcial que las mujeres, toda vez que ellos, en su mayoría, no necesitan flexibilizar su tiempo. Por lo tanto, la reducción del horario de trabajo y la flexibilización del tiempo “afectará previsiblemente en mayor medida a las mujeres que a los hombres, reduciendo de hecho su disponibilidad y reproduciendo su imagen de menor implicación laboral” (Fernández y Tobío, 2005: 73).

En cuanto a México, no se tiene regulada la reducción de jornada laboral para el cuidado de menores; sin embargo, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2017), la mayoría de las mujeres mexicanas que se insertan al mercado laboral lo hacen de tiempo parcial, dedicando en promedio 37.7 horas a la semana, lo cual representa casi la jornada completa. Además, si se compara con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (INEGI, 2014), las mujeres dedican 11 horas semanales menos al trabajo remunerado que los hombres. Ahora bien, si se considera sólo el tiempo destinado al trabajo

no remunerado las mujeres dedican 50.1 horas semanales, en contraste con sólo 17.6 horas que destinan los varones.

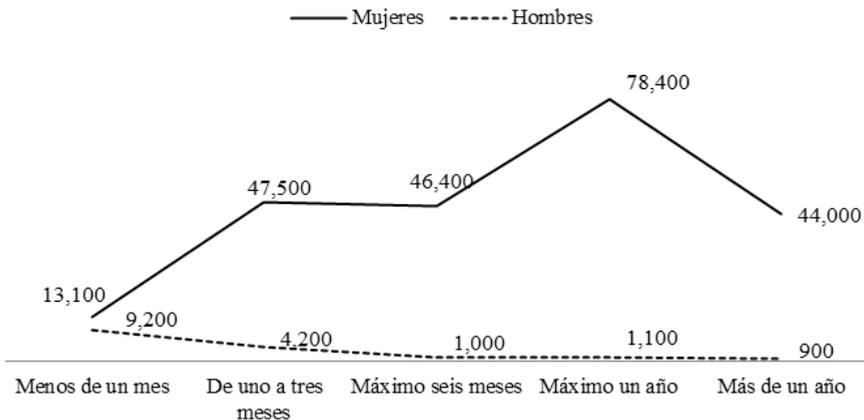
### Excedencia por cuidado de hijos/as

La excedencia es el derecho que tienen los/as trabajadores/as españoles/as a un permiso por un período máximo de tres años, de manera continua o fraccionada, sin goce de sueldo para cuidar al hijo/a, mismo que se puede solicitar desde su nacimiento. El puesto de trabajo se reserva durante el primer año de excedencia y, posteriormente, se reserva dentro de una categoría equivalente. El tiempo de excedencia se considera para la antigüedad y otras prestaciones, como maternidad, paternidad y jubilación.

En 2010, la relación del número de hombres con excedencias en comparación con el número de mujeres era mucho menor. Asimismo, mientras más aumenta el tiempo de excedencia, menos hombres la toman. En cambio, más mujeres toman excedencias hasta el período máximo de un año, pues es el tiempo límite para la reserva del puesto de trabajo (véase gráfica 1).

Gráfica 1

Comparación del número de hombres y mujeres entre 16 y 64 años que han tomado excedencia a tiempo completo para el cuidado de hijos/as en España



Fuente: Elaboración propia con información del INE (2010).

Respecto a México, no existen como tal las excedencias, pero en los contratos colectivos de trabajo se pueden encontrar licencias con o sin goce de sueldo y permisos temporales, por períodos que no llegan a tres años y generalmente, su objetivo no es el cuidado de menores o familiares, son acuerdos celebrados entre patrones y trabajadores/as. Los permisos están limitados a autorizaciones del sindicato, a la disponibilidad de trabajadores/as sustitutos/as, y siempre y cuando tengan cierta antigüedad; generalmente se conceden para desempeñar alguna comisión o en caso de enfermedad del trabajador/a.

## Conclusiones

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se considera un derecho a nivel internacional en la Unión Europea y en España, no obstante, ha sido compleja la forma en que se aborda desde la legislación por su naturaleza heterogénea, pero también por las prestaciones y servicios que se deben incluir en las políticas de igualdad de género y familiares, e incluso en las sectoriales, como la política laboral, de seguridad social y educativa, entre otras, de manera transversal.

Con la crisis económica y financiera de 2008, al menos en España, se han implementado medidas de austeridad que provocaron recortes en los apoyos públicos dirigidos a las familias. Aun con todo en contra, la influencia del derecho comunitario en España ha logrado proteger, en cierta medida, a los hombres y las mujeres trabajadoras a través de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, tales como permisos parentales, flexibilidad laboral y cuidado de menores y otros dependientes.

España cuenta con políticas de conciliación de la vida familiar y laboral concentradas en la Ley 39/1999 y en otras disposiciones transversales; sin embargo, se considera que las políticas sociales no están adaptadas a las nuevas necesidades familiares, planteando como dilema “el resultado del balance entre las políticas de igualdad de oportunidades y las de conciliación de la vida laboral y familiar, y cómo afectará a las oportunidades y derechos de las mujeres españolas” (Salido y Arriba, 2005: 177). Existen serias dudas sobre la efectividad de los permisos laborales y las medidas de flexibilización, pues los permisos de maternidad y pa-

ternidad no son iguales para hombres y mujeres, y los varones —en su mayoría— no disponen de dichos permisos. También se teme por la falta de cobertura de servicios infantiles y familiares, sobre todo en guarderías que atienden a niñas y niños de cero a tres años.

A pesar de que el marco teórico y jurídico de la conciliación en España es robusto, aún continúa la discusión sobre si la misma está dirigida exclusivamente a las mujeres, por lo que es conveniente subrayar que la conciliación es un derecho dirigido principalmente a mujeres y hombres con trabajo remunerado y responsabilidades familiares. Por ello, es necesario el trabajo formativo con los miembros de la familia, para que progresivamente desaparezca la asignación tradicional de los roles, pues hoy en día es evidente el desequilibrio en el cuidado y en las labores domésticas, asumiendo ellas la doble jornada laboral. Por otra parte, con medidas de flexibilización laboral, como el trabajo a tiempo parcial, se fortalecen los indicadores de empleo, pero no se favorece a la conciliación, puesto que en las mujeres siguen recayendo la mayoría de las responsabilidades en el hogar.

En cambio, en México hacen falta políticas públicas y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pues los permisos de maternidad, paternidad y la reducción de jornada laboral por lactancia son limitados, y las demás reducciones de jornada laboral, así como las excedencias, son inexistentes. El empleo femenino y la incorporación plena de las mujeres al ámbito social, cultural y económico son elementos indispensables para el desarrollo del país, pero sin legislación ni políticas públicas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, difícilmente se harán visibles las complejas relaciones entre lo público y lo privado. Con las transformaciones de la familia nuclear de un solo proveedor a la de doble ingreso, será necesario adaptar derechos laborales y prestaciones sociales con relación a los permisos y a la flexibilidad laboral, así como al cuidado de la infancia, servicios educativos, entre otros, pues como lo señala Salido y Moreno (2007) es un asunto de la sociedad en su conjunto y de reconocer la contribución que de manera gratuita realizan las mujeres al bienestar familiar.

En la comparación de las medidas públicas de conciliación se encontró que México tiene un largo camino por recorrer en materia jurídica e implementación de política pública, concluyendo que si se pretende alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y trabajadores, en ambos países los permisos de maternidad y paternidad deberían homologarse en términos de duración, para acercar a los varones al cuidado y no afectar a las mujeres por la diferencia en el número de días ausentes en el empleo. A su vez, en México el permiso de lactancia podría compartirse para alcanzar el mismo fin; sin embargo, para asegurar que los progenitores compartan las labores de cuidado en las mismas condiciones, estos derechos deberían transformarse en obligación. Por otro lado, las medidas para flexibilizar la jornada laboral, como el trabajo de tiempo parcial o el remoto (teletrabajo), se han considerado favorables para la conciliación, pero éstas principalmente son adoptadas por las mujeres y sólo logran flexibilizar su tiempo, pero no se alcanza a resolver el conflicto de la conciliación. Estas medidas también penalizan a las mujeres, pues disminuyen sus oportunidades laborales, se reducen sus ingresos y se incrementa la brecha salarial.

## Referencias bibliográficas

- Arroyo, C. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. En: *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL, pp. 243-270.
- Borrás, V.; Torns, T. y Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: Políticas laborales *versus* políticas de tiempo. En: *Papers*, 83, pp. 83-96.
- Congreso de la Unión (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión (1963). *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión (1970). *Ley Federal del Trabajo*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión (1995). *Ley del Seguro Social*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión (2006). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México: Diario Oficial de la Federación.

- Congreso de la Unión (2007). *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Consejo de Europa (1998). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación "buenas prácticas": Informe final de las actividades del Grupo de especialistas*. Estrasburgo: Instituto de la Mujer (España).
- Consejo Europeo. (1997). *Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo*. Luxemburgo: DOC/97/23.
- De Villota, P. (2008). *Conciliación de la vida profesional y familiar*. Madrid: Síntesis.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Fernández, J. y Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: Políticas y prácticas sociales*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Galhardi, R. (2007). Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. En: *Revista Latinoamérica de Derecho Social*, 4, pp. 77-93.
- González, M.J. y Jurado, T. (2015). *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: Catarata.
- Gornick, J. y Meyers, M. (2003). *Families That Work. Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo*. Aguascalientes: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Aguascalientes: INEGI.
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivos en Chile. En: *Civilizar*, 14 (27), pp. 85-96.
- Junta Directiva (2016). *Reglamento de servicios médicos del ISSSTE*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Las Cortes (1978). *Constitución española*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Las Cortes (2007). *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Lombardo, E. (2004). *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015b). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Oviedo: Real Decreto Legislativo 2/2015.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). *Ley General de Seguridad Social*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2015). *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Real Decreto Legislativo 5/2015.

- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009). *Real Decreto 295/2009 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Oficina Internacional del Trabajo (2011). *Cuarto punto de la orden del día de la 312ª reunión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Presidencia de la República (2006). *Reglamento de prestaciones médicas del IMSS*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Quintanilla, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, pp. 95-129.
- Ribeiro, M. (2006). La política social de la familia en Quebec, Canadá. En: M. Ribeiro y R. López (comp.), *Tópicos selectos en políticas de bienestar social* (pp. 229-240). Tomo II. México: Gernika.
- Salido, O. (2006). *La participación laboral de las mujeres: Un reto para el bienestar social*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
- Salido, O. y Arriba, A. (2005). Políticas a favor de las mujeres: Igualdad de oportunidades y conciliación laboral y familiar. En: G. Rodríguez, A. Arriba, V. Marbán y O. Salido (comp.), *Actores sociales y reformas del bienestar* (pp. 147-194). Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Salido, O. y Moreno, L. (2007). Bienestar y políticas familiares en España. En: *Política y Sociedad*, 44, pp. 101-114.
- Serrano, M. y Ereñaga, N. (2014). De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. En: *Realidad o utopía. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 44, pp. 153-179.
- Tobío, C. (2006). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Tortuero, J.L. (2005). Conciliación, género y empleo: Reflexiones desde el sistema de la seguridad social. En: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número extraordinario (1), pp. 113-130.

## Sitios web

- Instituto Nacional de Estadística (2010). Módulo año 2010. En: *Conciliación entre la vida laboral y la familiar*. Consultado el 8 de mayo de 2017. Disponible en [http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto\\_05/modulo/2010/10/&file=01019.px&L=0](http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/2010/10/&file=01019.px&L=0)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015a). Estadísticas. En: *Anuario de Estadísticas*. Consultado el 10 de marzo de 2017. Disponible en <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/index.htm>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016). Indicadores. En: *Family Database*. Consultado el 8 de mayo de 2017. Disponible en <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2009). Para recuperarse de la crisis: Un pacto mundial para el empleo. En: *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión*. Consultado el 20 de enero de 2017. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_113006.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_113006.pdf)
- Parlamento Europeo (2018). Las políticas sociales y de empleo. En: *La política de empleo*. Consultado el 30 de marzo de 2017. Disponible en <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/54/la-politica-de-empleo>

### María del Pilar Hernández Limonchi

Mexicana. Doctora en ciencias sociales por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Es profesora-investigadora en la Universidad Intercultural del Estado de Puebla. Líneas de investigación: análisis de las desigualdades de género, estudio sobre las políticas públicas para la igualdad de género y análisis de los derechos sociales y la pobreza. Correo electrónico: [mariapilar.hernandez@uiep.edu.mx](mailto:mariapilar.hernandez@uiep.edu.mx)

### Olga Salido Cortés

Española. Doctora en ciencias políticas y sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente es profesora titular en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Líneas de investigación: estudio de las desigualdades de género en el mercado de trabajo y el sistema de estratificación social; el análisis de las políticas públicas dirigidas a las mujeres y su impacto sobre el equilibrio de bienestar en perspectiva comparada y el análisis de la relación entre el ciclo económico, la pobreza y la desigualdad. Correo electrónico: [olga.salido@cps.ucm.es](mailto:olga.salido@cps.ucm.es)

*Recepción: 10/07/19*

*Aprobado: 03/10/19*



Ciclos, 2012 | de Sofía Hernández