



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. UN ESTUDIO COMPARADO
ENTRE MÉXICO Y ESPAÑA

María del Pilar Hernández Limonchi

pilarhlimonchi@gmail.com

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

México

Luz Marina Ibarra Uribe

lumaiu@yahoo.com.mx

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

México



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

RESUMEN

La plena igualdad entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente. Una de las causas es la desigualdad que genera la doble jornada laboral que enfrentan las mujeres, pues además del empleo remunerado, realizan la mayoría de las labores domésticas y familiares, lo que provoca una brecha de género en el uso y aprovechamiento del tiempo. La dificultad para conciliar la vida familiar y laboral se debe a los roles asignados tradicionalmente como hombre-proveedor y mujer-cuidadora, ya que la sociedad y los intereses creados no se han adaptado al 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, lo cual se puede lograr a través de la conciliación, la cual es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) como el “equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y las familiares”. Las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral son una estrategia en los programas sociales, para mejorar el bienestar de las familias, la seguridad social y económica, en particular de las madres trabajadoras.

El diseño de investigación del cual se deriva esta ponencia, consta de un estudio de derecho comparado para confrontar las semejanzas y diferencias de las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral entre México y España. A partir de la problemática identificada en ambos países, se procederá a las fases del estudio comparado. La primera fase consiste en identificar y describir las políticas que intervienen en los procesos de conciliación de la vida familiar y laboral. En la segunda fase se aplica el análisis comparativo. Por último, se exponen las analogías y las diferencias adoptadas en cada país.

El objetivo de esta ponencia es presentar avances de dicha investigación, con la finalidad de indagar si las políticas públicas en ambos países han logrado armonizar la pluralidad de roles que adoptan las mujeres o de qué manera han favorecido el proceso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

ABSTRACT

The full equality between women and men is an unfinished task. One of the causes is the inequality generated by the “double workday” that women face, with dual responsibilities in the workplace and in domestic and caring labor, causing an instability in the use of time. The conflict between work and family life is due to the traditional model of a male breadwinner and female homemaker, because the society doesn’t understand that women have arrived at the labor market and combine employment with unpaid work in the home.

Thus, is necessary the equal distribution of functions at home and the same employment conditions, through the reconciliation, that is defined for the International Labour Organization (OIT, 2011) as the “balance of the tensions generated between professional and family responsibilities”. Public reconciliation policies among work and family life are strategies of social programs, for the welfare of the families, the social security and in particular, for the maternal employment.

This presentation consist on the comparative law study between the work/family reconciliation policies established in Mexico and in Spain. Once the problem has been identified in both countries, the first phase is to describe the policies that are involved in the reconciliation among work and family life. In the second phase, the comparative analysis is applied. Finally, the analogies and difference adopted in each country are presented.

The objective of this paper is to present advances of the investigation, in order to determine if this public policies in both countries harmonize the plurality of roles that women take on or how they favour to the reconciliation between the personal, family and work life.

Palabras clave

Igualdad de género, políticas de conciliación, derecho comparado

Keywords

Gender equality, reconciliation policies, comparative law



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

I. Introducción

La idea de la conciliación entre 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 al trabajo remunerado. A partir de los años setenta en los países nórdicos, la conciliación se plantea desde la perspectiva de la igualdad de género, enfoque que influyó en la legislación de la comunidad europea (Fernández & 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).

De manera que, la conciliación visibiliza el conflicto entre lo profesional y lo familiar, toda vez que está oculto y es negado, señalan Borrás, Torns, & Moreno (2007), y se considera un asunto privado y 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 un marco regulatorio sólido.

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 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras en 1999, que ordena e integra normas dispersas en materia de permisos de maternidad, excedencias, reducción de jornada y permisos por razones familiares (Tobío, 2005). De manera 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, educativa, entre otras.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

En cambio, en México el conflicto para conciliar la vida personal, familiar y laboral de las parejas de doble ingreso con responsabilidades familiares, se intensifica por la falta de disposiciones en la materia. La indiferencia del derecho 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 establezcan medidas de conciliación.

Por lo tanto, el objetivo de la presente ponencia es comparar ciertas medidas públicas de conciliación entre México y España, tales como permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada laboral por lactancia y por cuidado de hijos/as, y la excedencia por cuidado de menores. El estudio comparado forma parte de una investigación doctoral en curso¹, con miras a identificar cómo las políticas públicas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favorecen la corresponsabilidad de las parejas de doble ingreso con hijos/as a cargo.

II. Marco teórico

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 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

¹ El estudio comparado se realizó durante una Estancia Académica en la Universidad Complutense de Madrid, con el apoyo de la beca mixta de CONACYT.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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 las mismas 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 familia. Por ello, el cruce de las políticas de conciliación por 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 contrarrestan una situación de discriminación.

Por lo tanto, 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). En cambio, 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 en 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



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

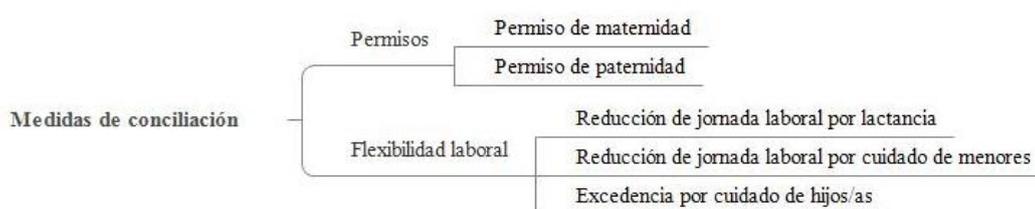
La sociología en tiempos de cambio

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 & Arriba, 2005).

III. Metodología

Con el objetivo de seleccionar las medidas de conciliación, se identificaron y analizaron las prestaciones sociales que por sus características podrían colocar en desventaja a las mujeres frente a los hombres en su participación en la vida económica, siendo el permiso de maternidad y paternidad, la reducción de jornada laboral por lactancia y por cuidado de menores, y la excedencia por cuidado de hijos/as los que se incluyeron en el estudio comparado. Cabe hacer mención, que se dejan a un lado los permisos por adopción y acogimiento, así como los beneficios fiscales por hijo/a a cargo, toda vez que estos últimos, son instrumentos que simulan ser de conciliación, pero su finalidad es pronatalista (véase Figura 1).

Figura 1. Medidas de conciliación seleccionadas.



Fuente: Elaboración propia.

Una vez seleccionadas las medidas de conciliación, se compararon las disposiciones laborales y de seguridad social en México y España, partiendo del hecho de 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. En 2006 y 2007, se expiden las leyes para la igualdad entre mujeres y hombres en México y España respectivamente. La primera, 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 para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

privado. La segunda ley, se propone hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de 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. 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 grupo de población 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 real, 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 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 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 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015) aplicable a los empleados del sector privado, 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 y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que rigen las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado 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



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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.

IV. Análisis y discusión de datos

Ahora bien, una vez abordada la igualdad entre mujeres y hombres a nivel constitucional y en las leyes respectivas, y analizadas las disposiciones laborales y de seguridad social en México y España, se presenta la comparación de medidas de conciliación seleccionadas.

Permiso de maternidad

En España el permiso de maternidad es el periodo de descanso laboral que tiene todo trabajador, hombre o mujer, en los casos de parto, adopción o acogimiento, sin perder sus derechos salariales ni laborales. Consta de 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 de la criatura, 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 periodo mínimo de cotización en los últimos siete años o bien, ciertos días en su vida laboral.

En México el permiso de maternidad no se define expresamente en la legislación. La Ley del Seguro Social 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 pre natal pueden ser transferibles al periodo post natal. 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



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

embarazo y la fecha probable del parto, no debiendo ejecutar trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

En el caso de la Ley del ISSSTE, 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 periodo pre natal y post natal. 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 Tabla 1).

Tabla 1. Comparación de las prestaciones resultantes del permiso de maternidad.

	España	México	
		IMSS	ISSSTE
Semanas	16	12 6 pre natales/ 6 post natales	12 4 pre natales/ 8 post natales
Semanas transferibles del periodo pre natal al post natal	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 periodo post natal	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, Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de España; Ley del Seguro Social, Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS y el Reglamento de Servicios Médicos del ISSSTE de México.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Permiso de paternidad

El permiso de paternidad en España, es el período de descanso correspondiente a cuatro 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, y a partir de enero de 2017 se amplió a cuatro semanas. En el año 2012, en México 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.

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, ya que solo 1.9% de los titulares del permiso de maternidad fueron hombres en el año 2015 en España (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

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”, establecieron que las medidas destinadas a conciliar el trabajo y la familia no se dirigen únicamente a las mujeres, sino también a los hombres, los Estados, en términos generales, 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, que permita a los padres que trabajan compartir las responsabilidades familiares. 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 las responsabilidades en torno al cuidado de los hijos/as, a fin de no obstaculizar la participación plena de la mujer en la fuerza de trabajo y su autonomía económica.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Reducción de jornada laboral por lactancia

Por lactancia se entiende la alimentación del recién nacido, y en este sentido, la reducción de la jornada laboral se presenta por el nacimiento de uno o más niños o niñas, para que durante cierto tiempo se alimenten con leche materna. 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 periodo de lactancia para las madres trabajadoras es hasta por seis meses, con dos reposos por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos/as o para efectuar la extracción manual de leche, asignando la empresa un lugar adecuado e higiénico para este fin. En caso de que esto no sea posible, la jornada se reducirá una hora, previo acuerdo con el patrón.

A simple vista, existe una 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 & 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 acogándose 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 niño o niña menor de 12 años, que según González & 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. Aun cuando, la



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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. En 2014 era 14.9% en relación a la ocupación laboral de mujeres con hijos/as (OCDE, 2016).

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 & 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 (ENOE, 2014), la mayoría de las mujeres mexicanas que se insertan al mercado laboral lo hacen de tiempo parcial, pues dedican en promedio a la semana 37.7 horas.

Excedencia por cuidado de hijos/as

La excedencia es el derecho que tienen los/as trabajadores/as españoles/as a un permiso por un periodo 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.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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 periodo máximo de un año, pues es el tiempo límite para la reserva del puesto de trabajo (véase Tabla 2).

Tabla 2. 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.

Tiempo de excedencia	Mujeres	Hombres
Menos de un mes	13,100	9,200
De uno a tres meses	47,500	4,200
Máximo seis meses	46,400	1,000
Máximo un año	78,400	1,100
Más de un año	44,000	900

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

Con 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 periodos que no llegan a tres años y generalmente, su objetivo no es el cuidado de menores. Los permisos están limitados a autorizaciones del sindicato, a la disponibilidad de trabajadores/as sustitutos/as y siempre y cuando tengan cierta antigüedad. Se conceden principalmente para desempeñar alguna comisión o en caso de enfermedad del trabajador/a.

V. Conclusiones

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ha considerado un derecho a nivel internacional, en la Unión Europea y en España por la realidad social que viven las familias donde ambos progenitores cuentan con trabajo remunerado. La forma de abordar la conciliación ha sido compleja 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



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

sectoriales, como la política laboral, de seguridad social, educativa, entre otras, de manera transversal.

El marco teórico y jurídico de la conciliación en España es robusto, pero aun continúa la discusión sobre si la misma está dirigida exclusivamente a las mujeres. Conviene subrayar que la conciliación es un derecho principalmente dirigido a mujeres y hombres con trabajo remunerado y responsabilidades familiares. A pesar de que existe una clara regulación jurídica sobre la conciliación, es necesario el trabajo formativo con los miembros de la familia, para que progresivamente, la asignación tradicional de los roles desaparezca, pues hoy en día, el desequilibrio en el cuidado y en las labores domésticas es evidente, 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 ellas 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 económico 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 en relación a los permisos y la flexibilidad laboral, así como al cuidado de la infancia, servicios educativos, entre otros.

En la comparación de las medidas públicas de conciliación, se encontró que México tiene un largo camino por recorrer en la regulación jurídica e implementación de política pública, concluyendo que es necesario empezar por eliminar la diferencia en la asignación de permisos y flexibilidad laboral entre madres y padres trabajadores, distribuyendo así de manera más equitativa las responsabilidades en el hogar para lograr la igualdad de condiciones en el empleo.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

VI. Bibliografía

- Arroyo, C. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, Vol. XL, 243-270.
- Borrás, V., Torns, T., & Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers*, Vol. 83, 83-96.
- Consejo de Europa. (1998). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación*. Estrasburgo.
- Fernández, J., & Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- González, M. J., & Jurado, T. (2015). *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: Catarata.
- INE. (2010). *Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar*. Obtenido de http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/2010/10/&file=01019.px&L=0
- INEGI. (2014). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- 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 Hacienda y Administraciones Públicas. (2015). *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Real Decreto Legislativo 5/2015.
- OCDE. (2016). *Family Database*. Obtenido de <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

- OIT. (Junio de 2009). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.^a reunión*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_113006.pdf
- OIT. (2011). *Cuarto punto de la orden del día de la 312a reunión*. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo.
- Quintanilla, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 23*(Núm. 1), 95-129.
- 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, y Unidad de Políticas Comparadas (CSIC) .
- Salido, O., & Arriba, A. (2005). Políticas a favor de las mujeres: igualdad de oportunidades y conciliación laboral y familiar. En G. Rodríguez, A. Arriba, V. Marbán, & O. Salido, *Actores sociales y reformas del bienestar* (págs. 147-194). Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Serrano, M., & Ereñaga, N. (2014). De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía. *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Vol. 44*(Núm. 120), 153-179.
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Tortuero, J. L. (2005). Conciliación, género y empleo: Reflexiones desde el Sistema de la Seguridad Social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 113-130.