

HORAS HÁBILES

CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

RESUMEN EJECUTIVO

HORAS HÁBILES

CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

RESUMEN EJECUTIVO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
I. LA NECESIDAD DE UNA CONCILIACIÓN	10
2. POLÍTICAS INTEGRALES DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD	13
3. ALGUNOS ELEMENTOS DE ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA CONCILIACIÓN	17

4. LA VIDA FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO	20
5. ACCESO A LA JUSTICIA	33
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	37

INTRODUCCIÓN

La presente publicación es una breve actualización del informe presentado por GIRE en 2016, *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal* enfocado en la importancia de la conciliación de la vida laboral y personal de todos los trabajadores y trabajadoras en beneficio de sus derechos humanos y de un mejor desarrollo personal y económico para toda una sociedad. El informe incluye un análisis exhaustivo de la normativa nacional y local en México y subraya las buenas prácticas que podrían ayudar a mejorar la situación en esta materia. El informe original puede consultarse en corresponsabilidad.gire.org.mx.

I. LA NECESIDAD DE UNA CONCILIACIÓN

La *conciliación* entre la vida laboral y la vida personal es la búsqueda de una relación armoniosa entre dos ámbitos que suelen encontrarse fragmentados, generando graves situaciones de explotación laboral, de opresión, de desigualdad y violaciones a derechos humanos.

Al hablar de conciliación es indispensable añadir el factor de *corresponsabilidad* que enfatiza que la conciliación de la vida laboral y personal no es “un problema de las mujeres”, sino que compete a la sociedad en general. Las políticas de corresponsabilidad pretenden incidir en la reasignación de roles y responsabilidades tanto en el hogar, como fuera de él, equilibrando las labores de cuidado entre todos los miembros de una familia —hombres o mujeres—, empleadores y el Estado.

Hablando históricamente, la división del trabajo en función del sexo se determinó con la llegada de la industrialización: al hombre se le asignó el papel de “proveedor”, a cargo de las tareas productivas y remuneradas; mientras que la mujer quedó a cargo del hogar, la familia y la crianza, tareas que quedaron sin remuneración.

En México persisten dos estereotipos muy arraigados: 1) que las mujeres son responsables del cuidado de la familia, 2) que las mujeres constituyen una fuerza de trabajo secundaria, cuyos ingresos son un complemento de los recursos generados por los hombres.¹

La desigualdad estructural dificulta el cumplimiento a cabalidad de las responsabilidades familiares y laborales, en especial para las mujeres, quienes se ven forzadas a cubrir dobles jornadas en condiciones extenuantes. Pero afecta también a aquellos hombres que buscan nuevos modelos de masculinidades, como participar de manera más activa en la crianza de los hijos o el cuidado del hogar y que se ven limitados por un ámbito laboral estructurado por estereotipos de género.² Esta desigualdad impide el ejercicio pleno de los derechos humanos, especialmente de las mujeres, quienes independientemente de si tienen un trabajo remunerado (TR) o no, continúan con cargas mayores de trabajo no remunerado (TNR), tanto en el ámbito doméstico, como en las labores de cuidado de niños y niñas, familiares que viven con alguna discapacidad o adultos mayores.

1 OIT-PNUD, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 70-71. Ver también Barker, D. K. y Feiner, S. 2004 *Liberating Economics: Feminist Perspectives on Families, Work, and Globalization* (Ann Arbor, University of Michigan Press).

2 Moguel Valdés, Miguel Jesús, *Políticas institucionales y cambios en los significados sobre la masculinidad: Un análisis de caso de la licencia de paternidad en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Tesis para obtener el grado de Maestro en Derechos Humanos y Democracia, FLACSO, México, octubre de 2014, p. 19.

HORAS SEMANALES DEDICADAS AL TRABAJO MÉXICO 2016



3 MIL 138 MILLONES DE HORAS

32.7%

**TRABAJO
REMUNERADO³**

64.6%

**TRABAJO NO
REMUNERADO**



2 MIL 574 MILLONES DE HORAS

73%

**TRABAJO
REMUNERADO**

23.6%

**TRABAJO NO
REMUNERADO⁴**

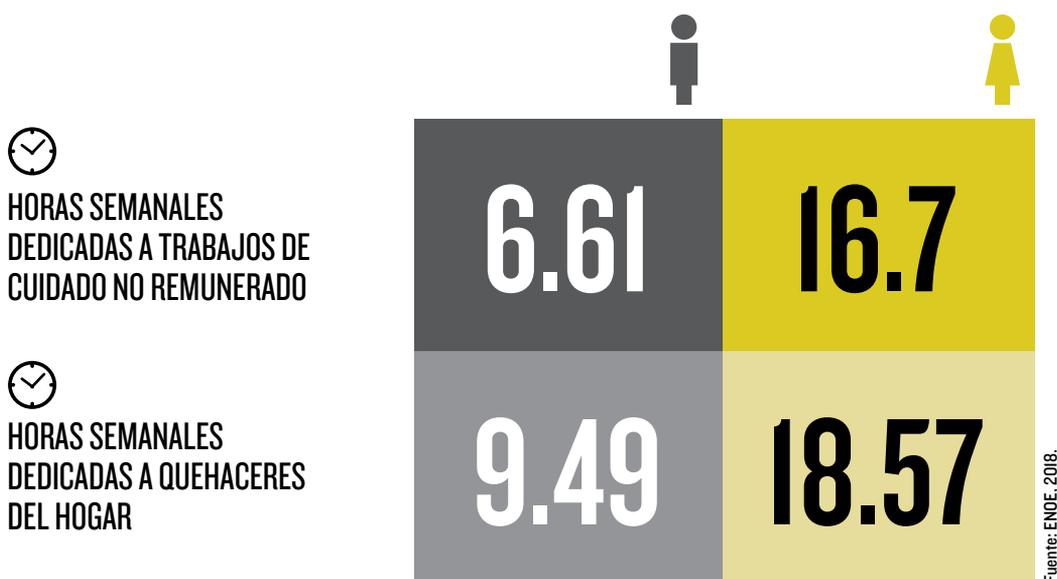
LAS MUJERES TRABAJAN 1.2 VECES MÁS QUE LOS HOMBRES, AUNQUE ELLOS DEDICAN MÁS TIEMPO AL TRABAJO REMUNERADO.

³ *Mujeres y hombres en México 2018*, INEGI, INMUJERES, México, 2018, p. 164. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf [consulta: 20 de enero de 2019].

⁴ *Ídem.*

En 2016 el valor económico del TNR sumó 4.7 billones de pesos, equivalentes a 23.2% del PIB de ese año. En esa participación, tres cuartas partes fueron aportadas por las mujeres y el resto, por los hombres.⁵

CONCILIACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL EN MÉXICO



La irrupción masiva de las mujeres en el mercado laboral no se ha traducido en una menor carga de trabajo en el hogar o una redistribución de los roles. Por el contrario, ha reforzado la doble jornada femenina. La falta de una conciliación corresponsable ante las responsabilidades familiares y del hogar que las mujeres sostienen de manera desigual ocasiona una serie de trabas en el ámbito laboral: disgustos en los centros de trabajo por acudir con las y los hijos o problemas por ausentarse para atender asuntos familiares,⁶ además del enorme impacto en la calidad de vida y la salud de las mujeres, por ejemplo, por la ausencia de licencias de maternidad adecuadas.

Estas situaciones de desigualdad impactan también las trayectorias laborales de las mujeres. Entre otras cosas, generan una segregación que se relaciona con brechas salariales, crean un déficit de tiempo crónico que limita sus oportunidades de crecimiento y su participación en las actividades mejor remuneradas, así como en empleos formales, más estables y con mejores prestaciones. Esto a su vez les limita la acumulación de ingresos para la jubilación y el acceso a la seguridad social en general, situándolas en una condición de mayor vulnerabilidad ante situaciones de pobreza.⁷

5 *Ibíd.*, p. 160.

6 INEGI, INMUJERES, *Mujeres y hombres en México 2014*, México, 2015, p. 34. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101239.pdf [consulta: 22 de enero de 2019].

7 *Ídem*. Ver también: Banco Mundial, *Informe 2012*, p. 17; Banco Mundial, *Informe 2015*, p. 26; Naciones Unidas, *Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos*, A/68/293, 9 de agosto de 2013, párr. 7.

2. POLÍTICAS INTEGRALES DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD

Las políticas de conciliación deben basarse en estándares de derechos humanos como la igualdad y la no discriminación, protegidos por la Constitución Política (artículo 4), por los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 3); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículos 1, 11 y 16) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 1 y 24). Además, existen instrumentos como el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad, el Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares,⁸ el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, y el Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) que, acuerdo con la OIT, son “clave para la igualdad de género, pues representan el sustento de la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.”⁹

La falta de conciliación entre la vida laboral y personal no se trata de un “problema de las mujeres”, sino que constituye una situación de opresión y violación a derechos humanos que:

- a) es un problema de las familias, en las que todos los integrantes, en especial los adultos, deben compartir derechos y responsabilidades;
- b) es un problema de las sociedades, pues todos tienen algún grado de implicación en la discriminación por razón de género, y pueden sufrir los efectos de una falta de conciliación;
- c) es un problema de las y los empleadores (sector público y privado) que deben resolver la situación laboral que lleva a esta opresión y discriminación, y
- d) es un problema del Estado, que está obligado a proteger, respetar, garantizar y promover los derechos humanos para todas las personas.

Tanto el trabajo del hogar, como los trabajos de cuidado competen de igual manera a mujeres y hombres adultos responsables de una familia. Sin embargo, es obligación del Estado elaborar políticas públicas y normativas que tengan como consecuencia el equilibrio del número de horas que las personas dedican al trabajo doméstico y de cuidados en relación con el trabajo remunerado. Estas normas y políticas deben acoplarse a las diversas formas de familias y es deber de los empleadores cumplir con ellas y no establecer obstáculos formales o fácticos para alcanzar dicho equilibrio.

Las políticas públicas y normativas deberían desarrollarse en dos sentidos: 1) eliminar los obstáculos que impiden que los hombres cumplan cabalmente con sus responsabilidades familiares (escasas licencias de paternidad, falta de acceso a estancias de cuidado infantil para padres, falta de permiso para “cuidados maternos/paternos”, etc.); y 2) una modificación de los patrones culturales y de las percepciones que tienen fijos roles de género dentro de las familias y la división de tareas.

8 México no ha ratificado los Convenios No. 156 y 183.

9 Cruz, Adrienne, *Documento de trabajo 2/2012, Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, No. 183 (2000)*; Ver también OIT, *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, No. 156 (1981): Estudio comparativo*, Oficina para la Igualdad de Género, 2013, p. 7.

Diversos convenios internacionales ratificados por México establecen que las familias tienen derecho a la protección de la sociedad y del Estado, y que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha señalado que, con base en el artículo 17 de la Convención Americana, el Estado está obligado a disponer y ejecutar directamente medidas de protección de los niños, además de favorecer, de la manera más amplia, el desarrollo y la fortaleza del núcleo familiar.¹⁰

Hoy en día, se ha establecido en la ley y en la jurisprudencia nacional e internacional¹¹ que hombres y mujeres tienen igualdad de derechos y obligaciones en el matrimonio y otro tipo de conformaciones familiares, así como que el matrimonio es la unión entre dos personas, con la claridad de que existen diversas formas de familia que deben ser reconocidas por parte del Estado en un marco de igualdad y no discriminación.¹²



BUENA PRÁCTICA

ACCIONES DEL ESTADO PARA MODIFICAR LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADO DE LAS Y LOS RECIÉN NACIDOS

SUECIA

Aunque por ley se ofrecía más de un año de licencia parental,¹³ hasta hace muy poco solo 6% de los padres la tomaba. En 1995 el gobierno creó incentivos financieros: si el padre no disfrutaba de su baja, la familia perdía un mes de subsidios. Pronto se volvió costumbre que los padres tomaran al menos uno o dos meses de baja por paternidad, lo que derivó en que asumieran más responsabilidades en el hogar. Hoy en día, ocho de cada diez padres suecos toman en promedio cuatro meses de baja por paternidad, de los 13 meses disponibles. La cultura y el ambiente laboral comenzaron a cambiar: el horario se volvió más flexible y la diferencia salarial entre hombres y mujeres se redujo (las ganancias de las madres aumentaron 6.7% por cada mes de baja del padre).¹⁴

10 Corte IDH, *Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile, Fondo, Reparaciones y Costas*, Sentencia de 24 de febrero de 2012, Serie C No. 239, párr. 169.

11 *Ibid.*, párr. 120 y 145. Ver, además, Corte IDH, *Caso Duque vs Colombia. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*, Sentencia de 26 de febrero de 2016, Serie C No. 310, párrafo 125. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_310_esp.pdf; y *Matrimonio entre personas del mismo sexo. No existe razón de índole constitucional para no reconocerlo*. Décima época, Registro 2009922, Primera Sala, Tesis Jurisprudencial, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 22, septiembre de 2015, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Civil, Tesis 1a./J. p. 253. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2009922&Clase=DetalleTesisBL>

12 Corte IDH, *Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile, Fondo, Reparaciones y Costas*, *op. cit.* párr. 172-175.

13 Ver apartado 4.2 c) del presente documento.

14 Johansson, Elly-Ann, *The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings*. Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Suecia, 2010, p. 28. Disponible en: <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2010/wp10-4-The-effect-of-own-and-spousal-parental-leave-on-earnings.pdf> [consulta: 28 de enero de 2019].

En México, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia consagran el derecho a la igualdad y la no discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el laboral y el doméstico. La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación¹⁵ establece una serie de requisitos para que los centros de trabajo públicos y privados implementen y ejecuten prácticas para la igualdad laboral y no discriminación. Entre sus requisitos, el 12 se refiere a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

Sin embargo, para que las políticas de corresponsabilidad sean eficaces, se requiere la planeación, diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de una política integral de conciliación corresponsable de la vida laboral y personal que incluya la participación de todas las partes implicadas. Una política integral de conciliación corresponsable debería incluir a los tres ámbitos del gobierno:

- 1) El Poder Ejecutivo, que tiene la responsabilidad de realizar una serie de acciones necesarias para una política integral de conciliación corresponsable derivada de su obligación de implementar lo que la ley y los recursos disponibles permiten.
- 2) El Poder Legislativo, que tiene a su cargo acciones como la ratificación de los tratados internacionales, la armonización de la legislación interna con los estándares internacionales en la materia y la elaboración de propuestas legislativas que mejoren las condiciones de vida de las personas en la materia.
- 3) El Poder Judicial, que tiene la obligación de juzgar con perspectiva de género y de acuerdo con estándares internacionales en la materia, así como revisar la constitucionalidad de normas, legislaciones y acciones por parte del Estado.

Para lograr una corresponsabilidad que resulte en una verdadera situación de igualdad y justicia para hombres y mujeres, es necesario modificar una serie de patrones culturales y percepciones que se basan en estereotipos de género. El Estado mexicano tiene la obligación de tomar medidas para modificar estos patrones en general¹⁶; por su parte, las unidades de trabajo también pueden llevar a cabo diversas acciones que promuevan la conciliación corresponsable: desde conocer el clima laboral de la empresa o institución, hasta realizar un programa integral de conciliación corresponsable.

Un tema fundamental para las políticas de conciliación corresponsable es el de la duración y flexibilidad de las jornadas laborales. Las jornadas muy extensas no benefician a nadie. Por el contrario, se ha demostrado que jornadas más cortas se traducen en trabajo más eficiente y competitivo. Horarios flexibles y jornadas de medio tiempo son parte fundamental de una conciliación corresponsable, pues permiten a las personas hacerse cargo de su vida personal además de trabajar.

15 La Declaratoria de vigencia de dicha norma fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de octubre de 2015, señalando que entraría en vigor a los 60 días naturales a partir de su publicación. Dicha Norma cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012.

16 CEDAW, artículo 5 a).



BUENA PRÁCTICA

HORARIO REDUCIDO

GIRE, CIUDAD DE MÉXICO

En GIRE se revisa de forma continua la política interna para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal o familiar de sus trabajadores. Dentro de las medidas que ya existen destaca que, desde su fundación en 1992, GIRE estableció una jornada laboral de seis horas, de 9:00 a 15:00 horas, de modo que todas las personas que trabajan en la organización tienen horas importantes del día para dedicarse a otras responsabilidades. En la actualidad, dicha jornada además es flexible, lo que significa que el personal puede elegir entre tres opciones el horario que sea más acorde con sus necesidades familiares y personales, siempre y cuando esto sea compatible con sus responsabilidades y la carga de trabajo del momento.

3. ALGUNOS ELEMENTOS DE ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA CONCILIACIÓN

Una conciliación corresponsable no sólo es protectora y respetuosa de los derechos humanos, sino también es beneficiosa económica y socialmente hablando. Diversos órganos internacionales, como la OIT o el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), han señalado que la ausencia de medidas conciliatorias genera consecuencias negativas para los países.

- a) A nivel macroeconómico existe un importante desaprovechamiento de la fuerza de trabajo femenina a partir de las dificultades que tienen las mujeres para insertarse laboralmente, así como de su sobre calificación con respecto a los trabajos que realizan y su mayor presencia en ocupaciones precarias.¹⁷
- b) Las unidades de trabajo, públicas o privadas, pueden verse afectadas por la ausencia de una conciliación adecuada. Algunos estudios revelan entre las consecuencias negativas de la ausencia de conciliación: mayor rotación de personal y dificultad para retenerlo, menor satisfacción y compromiso con la institución, mayor estrés laboral, ausencias y retrasos, afectaciones de la salud del personal y aumento de los accidentes de trabajo.¹⁸
- c) El ámbito personal también se ve afectado negativamente por la ausencia de conciliación corresponsable, por ejemplo, mediante el deterioro de la salud física y mental, en especial de las mujeres o la afectación a las y los niños, en concreto las niñas mayores que con frecuencia tienen que asumir responsabilidades domésticas y familiares, lo que afecta su rendimiento escolar. Además, las y los niños pequeños ven afectada la calidad y cantidad de cuidado que reciben derivadas de la ausencia de políticas de corresponsabilidad. Por último, se ha documentado la relación entre esta falta de conciliación y fenómenos como el embarazo adolescente, el abuso de sustancias y la criminalidad, deteriorando así a la sociedad en su conjunto.¹⁹

Hablando estrictamente de costos económicos, podría argumentarse que no cubrir prestaciones sociales como licencias de maternidad o paternidad ahorraría recursos. Sin embargo, enfocarse exclusivamente en estos costos resta importancia a los potenciales resultados positivos de las políticas de conciliación, así como a los medios innovadores que existen para reducir dichos costos. Además, esta idea debe contrastarse con los costos de no hacerlo, así como los beneficios de conciliar y otorgar, entre otras cosas, prestaciones de seguridad social.

- a) Costos para las economías nacionales: Las acciones y medidas requeridas para conciliar suelen tener costos, como el tiempo no trabajado por quienes gozarán de licencias de maternidad, paternidad o parentales; los costos en salarios del personal que supe dichas licencias; la inversión para ampliar la cobertura y mantener la calidad de las instituciones de cuidado infantil; la instalación de lactarios adecuados, y las acciones encaminadas al cambio cultural relacionado con los roles de género.

17 OIT-PNUD, *op. cit.*, p. 107

18 *Ibíd.*, p. 109

19 *Ibíd.*, pp. 111-113

- b) Costos para las unidades de trabajo: En México, el costo de las licencias de maternidad es cubierto por el Estado. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que las licencias de paternidad deben ser cubiertas por el empleador y que se deben otorgar por un periodo de cinco días laborales “a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante” (artículo 132 fracción xxvii bis). La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) aún no contempla este tipo de licencias, pero aplica de manera supletoria la LFT para el caso de trabajadores del Estado y, a partir de una reforma a la Ley del ISSSTE en 2013, estos días se encuentran cubiertos para sus derechohabientes. Es decir, en México las licencias de paternidad establecidas por ley, o las parentales en caso de existir, constituyen un costo para el empleador. Incluso cuando estos costos no tienen que ser cubiertos directamente por cada institución, se puede señalar como costo de las mismas el reclutamiento y capacitación de nuevos miembros del personal y la pérdida de productividad causada por las necesidades de ajustes internos derivados de licencias o periodos de ausencia.²⁰
- c) Beneficios para las economías nacionales: Además de permitir el cumplimiento de las obligaciones de los Estados en cuanto a estándares de derechos humanos, las políticas de conciliación pueden traer beneficios a las economías nacionales tales como:
- El desarrollo económico y social propiciado por la adopción de prestaciones de seguridad social.²¹
 - El efecto contra-cíclico que una ampliación de apoyos sociales y políticas de conciliación puede tener ante una crisis económica nacional.²²
 - La mejora en la economía nacional que resulta de invertir en la educación y el sano desarrollo de niñas y niños de cero a seis años.²³ Esta inversión puede ser en forma de apoyos para las familias, o como inversiones en estancias de cuidado infantil de calidad.²⁴
 - El aumento en el PIB que podría resultar de un aumento en el número de mujeres trabajadoras resultado de una efectiva política de conciliación corresponsable (calculado hasta en 24%).²⁵
- d) Beneficios para los empleadores: A pesar de que las políticas de conciliación tienden a plantearse como muy costosas, existen medidas de muy bajo costo —o nulo— que se pueden adaptar a las características de las empresas y que favorecen la conciliación. Por ejemplo, opciones como los horarios flexibles o escalonados, el establecimiento de lactarios básicos en los lugares de trabajo o la flexibilidad para asistir con hijos o hijas al espacio de trabajo en ciertas circunstancias puede contribuir a favorecer este objetivo. En definitiva y a pesar de los costos que pueda suponer, existe evidencia de que la protección de la maternidad efectiva y accesible puede tener resultados como una mayor satisfacción y un mayor compromiso del personal, reflejándose en un mayor rendimiento y una mayor productividad, en especial cuando dichas acciones forman parte de una política integral amigable con la

20 Lewis, Suzan y otras, *Maternity protection in SMEs: an international review*, Ginebra, OIT, 2014, pp. 59 y ss.

21 OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra, 2014. p. 7.

22 *Ibid.*, p. 9.

23 Carmen Luna y Adrián Estaño, “Educación de calidad, clave para el ascenso de México: Nobel, Entrevista a James Heckman”, *CNN Expansión*. Disponible en: <http://www.cnnexpansion.com/economia/2015/07/13/educacion-de-calidad-clave-para-el-ascenso-de-mexico-nobel> [consultada el 29 de octubre de 2015].

24 Amela, Victor-M, Ima Sanchís, Lluís Amiguet, “Es más rentable invertir en párvulos que en bolsa, Entrevista realizada a James Heckman”, *La Vanguardia*. Disponible en: <http://www.lavanguardia.com/lacontra/20110418/54142686501/es-mas-rentable-invertir-en-parvulos-que-en-bolsa.html> [Consulta: 29 de octubre de 2015].

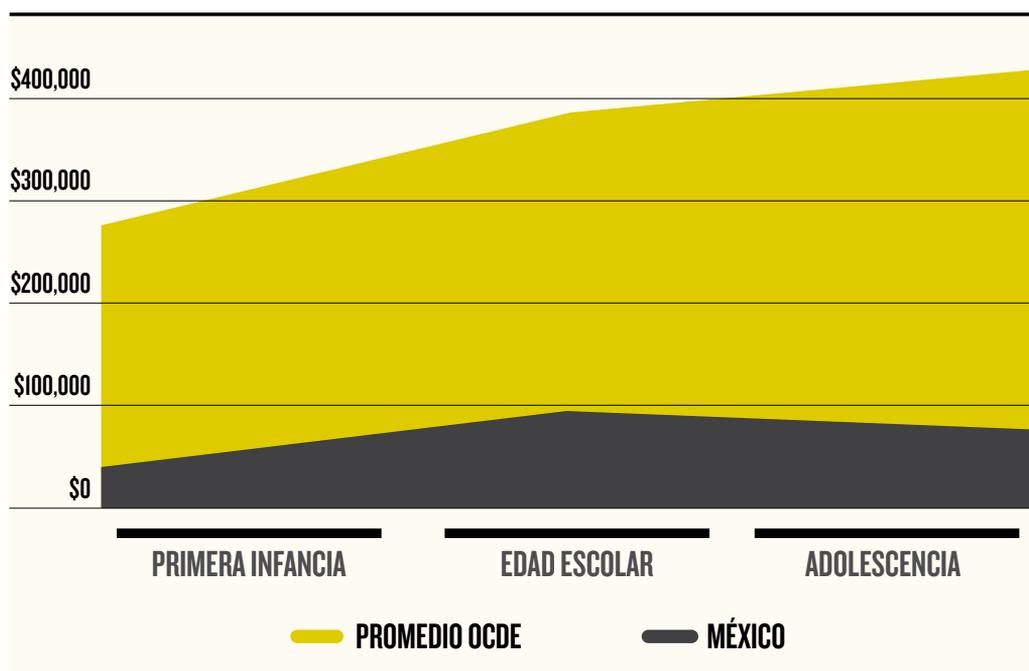
25 Pinedo Caro, Luis, “Incremento del PIB cuando se incrementa el empleo en México”, México, 2017. Disponible en: www.corresponsabilidad.gire.org.mx

familia (*family-friendly*).²⁶ Se han documentado diversos casos en los que las políticas de conciliación corresponsable han tenido resultados positivos.²⁷

- e) Beneficios en el ámbito individual y familiar: Existe evidencia de que muchas mujeres optan por laborar en esquemas de trabajo informal, con salarios más bajos o menores oportunidades de crecimiento a cambio de flexibilidad o apoyo que les permita hacer compatible su vida personal o familiar con el trabajo. Algunas investigaciones muestran que muchas mujeres después de tener hijos se han cambiado a empleos con una política de apoyo a la maternidad.²⁸ Las políticas laborales flexibles, que apoyan la conciliación de la vida laboral y familiar, son consideradas por parte de las y los empleados como un beneficio que les permite una mejor calidad de vida.²⁹

Con base en todo lo anterior, se puede decir que, a pesar de su costo económico, aumentar el gasto público en políticas de corresponsabilidad ayudaría a reducir los problemas que enfrentan las familias —en especial las mujeres— en términos de conciliación de la vida laboral y personal, lo que resultaría en mejoras significativas a nivel social y económico para el país. Sin embargo, en comparación con sus pares de la OCDE, México es un país que invierte poco en la materia.

GASTO PÚBLICO POR NIÑO EN CADA ETAPA DE LA INFANCIA GASTO PROMEDIO EN LOS PAÍSES DEL OCDE VS GASTO EN MÉXICO



Fuente: "México gasta menos por niño que la mayoría de los otros países de la OCDE en todas las etapas del ciclo de vida infantil. Gasto público acumulado por niño en 2007." OCDE.

26 Lewis, Suzan y otras, *Maternity protection in SMEs: an international review*, Ginebra, OIT, 2014, p. 43. La traducción es de GIRE.

27 OIT-PNUD, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 108; y Lewis, Suzan *op. cit.*, pp. 44-45.

28 Lewis, Suzan, *op. cit.* pp. 45.

29 *Ídem*.

4. LA VIDA FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

DERECHO AL TRABAJO Y DERECHOS LABORALES DESDE LA ÓPTICA DE LA VIDA REPRODUCTIVA Y FAMILIAR

- El derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (artículo 6, Pacto Internacional de Derechos Económicos Políticos y Culturales, PIDESC).
- Los derechos laborales, o en el trabajo tienen que ver con el derecho de toda persona a gozar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7, PIDESC).

En México la regulación laboral tiene fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Además, con base en el artículo 1º constitucional, deben aplicarse las normas relativas a los derechos laborales contenidas en los instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es parte, tales como la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), el artículo II de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en su un Estudio General sobre el Convenio No. III.³⁰

4.1. VIDA REPRODUCTIVA Y TRABAJO

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos prohíbe la discriminación y el despido con motivo de embarazo. La LFT en México también contempla la prohibición de dicha discriminación, así como la de exigir como requisito para ingresar o permanecer en el empleo no estar embarazada.

La condición de embarazo, incluso la mera posibilidad del mismo, puede poner a una mujer en situación de riesgo en el trabajo, lo que obliga a los empleadores a tomar una serie de acciones para garantizar condiciones de seguridad para las mujeres en este sentido. Esta obligación está contemplada en la legislación nacional que establece que los empleadores deben brindar protección a las mujeres embarazadas y no ubicarlas en espacios o situaciones laborales que signifiquen un riesgo para su salud o la del producto (CEPEUM, LFT y LFTSE).

30 CEACR, *Igualdad en el empleo y la ocupación: Medidas que no se consideran discriminatorias*, Estudio General Convenio 111, Informe III Parte 4B, Sesión 83ª de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 1996, párr. 32.

LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

- El Convenio No. 183 de la OIT sobre Protección de la maternidad y la Recomendación sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 191) son dos instrumentos fundamentales en la materia.
- México no ha ratificado dicho Convenio, pero sí el relativo a la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), que contiene un apartado y diversas disposiciones de protección a la maternidad.
- El Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT ha expresado que la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental.³¹

El Comité CEDAW y la CEACR de la OIT han mostrado su preocupación por la persistencia en México de prácticas como el requisito de certificados de ingravidez para acceder a un empleo o mantenerlo, así como de someter a las mujeres embarazadas a condiciones de trabajo difíciles o peligrosas; y han recomendado que se adopten medidas para eliminar estas prácticas discriminatorias, así como para armonizar la legislación laboral con la CEDAW y la ratificación del Convenio No. 156 de la OIT.³²

El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en el artículo 123 de la Constitución, así como en el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el Convenio No. 102 de la OIT. Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales desarrolló en la Observación General No. 19 algunas cuestiones fundamentales sobre el contenido normativo de este derecho, entre las que incluye la protección de la maternidad y de las y los niños.³³

El acceso a la seguridad social y el acceso universal al sistema de salud son de suma importancia durante el embarazo, parto, posparto, y en casos de adopción de un recién nacido, por los cuidados requeridos. Esto está vinculado con el derecho al trabajo y el ejercicio de derechos laborales sin discriminación. Sin embargo, el acceso a seguridad social en México se vincula con un empleo formal, y la informalidad laboral es un fenómeno muy extendido: 59.1% de las personas están empleadas de manera informal; 29 de cada cien mujeres ocupadas pertenecen al sector informal.³⁴

31 OIT, 2014, *op. cit.*

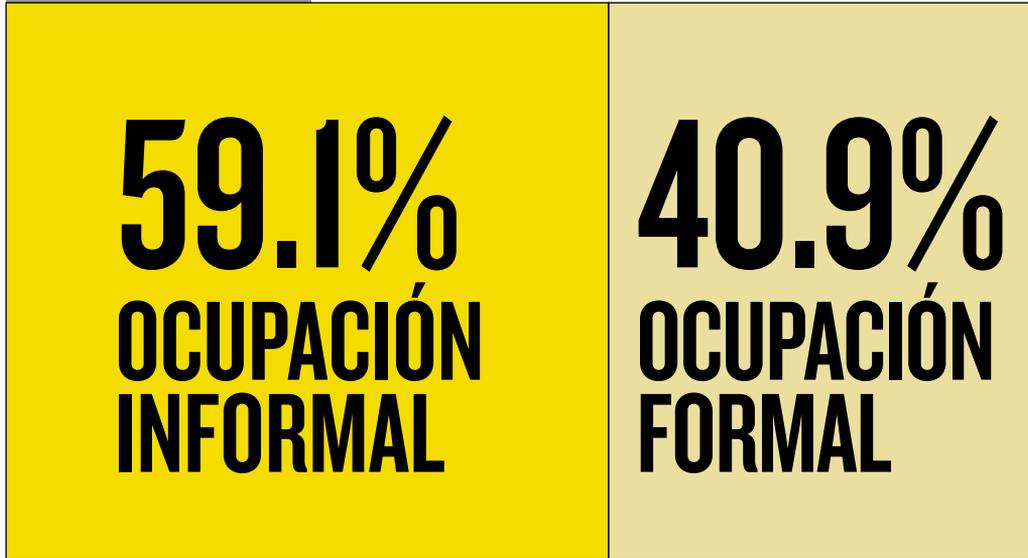
32 Naciones Unidas, Comité CEDAW, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México [CEDAW/C/MEX/CO7-8]*, 52º periodo de sesiones (2012), párrafo 31. Disponible en <http://bit.ly/1hhCf09> [consulta: 29 de abril de 2015] y *Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014)*. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3146221,es [consulta: 15 de mayo de 2016].

33 Naciones Unidas, Comité DESC, *Observación general No. 19 El derecho a la seguridad social (artículo 9) [E/C.12/GC/19]*, 39º periodo de sesiones (2007). Disponible en <http://bit.ly/1HVDJH4> [consulta do el 20 de octubre de 2016].

34 INEGI, México: Nuevas estadísticas de informalidad laboral, México, diapositiva 9, 2018. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>

COMPOSICIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL MÉXICO 2018

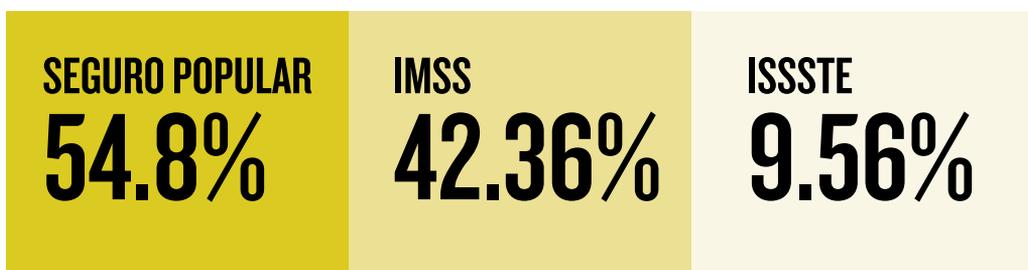
POR TIPO DE TRABAJO



Fuente: INEGI, ENOE, 2018.

En México, las principales instituciones públicas que proporcionan seguridad social son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Petróleos Mexicanos (Pemex), la Secretaría de la Defensa Nacional y el Sistema de Protección Social en Salud (Seguro Popular),³⁵ enfocado en la población no derechohabiente, mediante un esquema de aseguramiento de salud, público y voluntario que permite únicamente el acceso a servicios médico-quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios.³⁶

MUJERES INCORPORADAS



Fuente: Coneval, 2018.

El Seguro Popular permite el acceso a servicios básicos de salud, pero no prevé prestaciones de seguridad social, como estancias infantiles, licencias de maternidad y paternidad, incapacidades ni pensiones.

35 La presente administración ha anunciado la posible reestructuración del sistema de seguridad social, pero a febrero de 2019, esta es la estructura vigente.

36 Secretaría de Salud, *Seguro Popular ¿Qué es?*, Seguro Popular. Disponible en: <http://www.seguro-popular.gob.mx/index.php/conocenos/seguro-popular-1> [consulta: 21 de octubre de 2016].

4.2. LICENCIAS LABORALES ASOCIADAS CON LA VIDA REPRODUCTIVA

Desde el punto de vista de las diferentes necesidades temporales asociadas a la vida reproductiva cabría hablar de cuatro tipos de licencias: i) prenatal y posnatal; ii) licencia en caso de enfermedad o de complicaciones; iii) licencia de lactancia o de cuidados para el lactante, y iv) licencia para el cuidado del hijo pequeño.

A) LICENCIA DE MATERNIDAD

En México se reconocen 12 semanas (sector privado) o tres meses (sector público) con goce de sueldo completo por licencia de maternidad.³⁷ El gobierno de la Ciudad de México ha ampliado el período de licencia por maternidad hasta cuatro meses y medio, pero solo para trabajadoras del sector público y con una reducción de su salario. El sector privado reconoce una licencia de maternidad de seis semanas en casos de adopción y el gobierno de la Ciudad de México reconoce 15 días naturales de licencia por adopción para sus trabajadoras.³⁸

El IMSS subsidia el salario de las trabajadoras durante la licencia, siempre que hayan cotizado al menos 30 semanas anteriores a ésta; de lo contrario el pago del salario íntegro queda a cargo del empleador.³⁹ Esta norma propicia la práctica discriminatoria e ilegal de solicitar certificados de ingravidez al momento de la contratación, para evitar el pago de dichas licencias.

De acuerdo con información obtenida a través de solicitudes de acceso a la información realizadas por GIRE, en el periodo del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2015, el IMSS otorgó 3 millones 270 mil 430 licencias de maternidad.⁴⁰ En ese mismo período, el ISSSTE reportó haber otorgado 277 mil 349.⁴¹ En contraste, la respuesta a la misma solicitud de acceso a la información, correspondiente al periodo de 2012 a 2017 fue de 19 mil 11 licencias de maternidad otorgadas por parte del IMSS⁴² y 72 mil 758 por parte del ISSSTE⁴³. La notoria diferencia entre las cifras reportadas por cada institución en dos periodos de tiempo distintos revela el desinterés por parte de las instituciones por proporcionar información precisa que permita no solo evaluar si la cantidad de licencias otorgadas es suficiente, sino el tipo de barreras que pudieron haber enfrentado las mujeres para solicitarlas. Además,

37 CEPEUM, artículo 123, apartado A, fracción V y apartado B, fracción XI, inciso c, LFT, artículo 170, fracción II y LFTSE, artículo 28.

38 *Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la nueva cultura laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los trabajadores de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la administración pública del Distrito Federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar* publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 14 de agosto de 2015, numerales noveno y décimo. Véase también: LFT, artículo 170, fracción II Bis y Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal, artículo 21, fracción II, inciso a.

39 Ley del Seguro Social, artículos 101, 102 y 103.

40 Gobierno Federal, Instituto Mexicano del Seguro Social, Sistema de Acceso a la Información Pública: Infomex, folio 0064100491516.

41 Gobierno Federal, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Sistema de Acceso a la Información Pública: Infomex, folio 0063700103816.

42 Gobierno Federal, Instituto del Seguro Social, Sistema de Acceso a la Información Pública: Infomex, folio 0064103053017.

43 Gobierno Federal, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Sistema de Acceso a la Información Pública: Infomex, folio 0063700682617.

la información pública disponible no permite estimar si el número de licencias reportadas es razonable con relación al porcentaje de mujeres aseguradas en cada esquema que hayan tenido un hijo o hija en determinado año. No obstante, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2013, 50.1% de las mujeres entre 15 y 49 años que requirieron atención por un embarazo o parto en ese año no obtuvieron licencia por maternidad.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

ESTÁNDARES DE LA OIT SOBRE LICENCIAS DE MATERNIDAD

- El Convenio No. 183 de la OIT establece una licencia de maternidad de al menos catorce semanas (Artículo 4, inciso I).
- La Recomendación de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), que acompaña al Convenio No. 183, propone que se aumente la duración de la licencia de maternidad a 18 semanas, por lo menos.
- México no ha ratificado este Convenio y su legislación actual no cumple con dicho estándar.

B) LICENCIA DE PATERNIDAD

En México, la LFT reconoce cinco días con goce de sueldo por licencia de paternidad a hombres que hayan tenido un hijo en determinado año o bien recurran a la adopción.⁴⁴ La corta duración de la licencia de paternidad refuerza el estereotipo de que las labores de cuidado infantil son responsabilidad principal o exclusiva de las mujeres. Algunas instituciones públicas federales y locales otorgan una licencia mayor a la establecida en dicha legislación, de diez o hasta 30 días, como en el caso del Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). A pesar de ser un periodo mayor, continúa siendo un tiempo insuficiente que deja la tarea del cuidado de hijos recién nacidos o que llegan a la familia por medio de una adopción primordialmente a las mujeres.⁴⁵ Además, las licencias contempladas en la legislación vigente parten de una visión heteronormada de la vida familiar y reproductiva de las personas, que da por sentada la conformación de familias compuestas por un hombre y una mujer.

Por su parte, la Ley del Seguro Social o Ley del IMSS no ha sido reformada para que el Estado cubra los cinco días de licencia de paternidad, que actualmente deben ser cubiertos por el empleador. A través de una solicitud de acceso a la información pública, GIRE conoció que, de 2012 a 2017, el IMSS otorgó 5 mil 437 licencias de paternidad, mismas que han ido en aumento año con año.⁴⁶ Por su parte, el ISSSTE, quien a partir de una reforma a su legislación en 2013 se encuentra obligado a cubrir

44 Ley Federal del Trabajo, artículo 132, fracción XXVII Bis.

45 Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal, Artículo 21, fracción II, numeral 2.

46 GIRE, La pieza faltante. Justicia reproductiva, México, 2018, p. 156. Disponible en: <http://justiciareproductiva.gire.org.mx>

estos cinco días de permiso a sus derechohabientes, informó que en el mismo periodo se otorgaron 377 permisos de paternidad.⁴⁷ Sin embargo, al no desagregar esta información por año, es imposible saber si estas prestaciones han ido en aumento, disminuido y se han mantenido estables.

La OIT no consagra aún en un documento específico la licencia de paternidad y su duración recomendada. Sin embargo, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 reconoce que la conciliación de la vida laboral y familiar interesa tanto a hombres como a mujeres e insta a los Estados a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir las licencias de paternidad y parentales, e incentivos para que los hombres las utilicen.⁴⁸ Sin embargo, el periodo de licencia de paternidad establecido en México, incluso en instituciones públicas federales y locales que otorgan una licencia mayor a la establecida en la legislación laboral, se encuentra lejos del promedio de tiempo otorgado por países de la OCDE, de 8.2 semanas.⁴⁹

C) LICENCIA PARENTAL

La licencia parental es un permiso por un periodo más largo que las licencias de maternidad o paternidad, al que puede optar una o ambos de las partes de una pareja para cuidar de un recién nacido o de un hijo o hija pequeña, de acuerdo con las necesidades de cada familia. Normalmente se toma una vez agotada la licencia de maternidad o paternidad y contempla una mayor flexibilidad en cuanto a la distribución del tiempo entre las partes y el periodo total solicitado, aunque no siempre contemple el pago del salario íntegro durante este periodo.⁵⁰ De acuerdo con las Recomendaciones No. 191 y No. 165, tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un período de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él. La duración de este tipo de licencia, así como su remuneración y otros aspectos deberán establecerse en la legislación nacional.⁵¹ El Comité DESC en su Observación General No. 16 también establece la obligación de garantizar de manera individual el derecho a la licencia de paternidad o maternidad y la licencia compartida por ambos.⁵² En México aún no se encuentra legislada este tipo de licencia. En enero de 2019 la Comisión, el Consejo y el Parlamento de la Unión Europea acordaron que padres y madres contarán con cuatro meses de permiso parental, dos de los cuales deberán ser intransferibles y remunerados.⁵³

47 *Ibid.*

48 Conferencia Internacional del Trabajo, *La igualdad de género como eje del trabajo decente: informe de la Comisión de Igualdad de Género*, 98ª reunión (2009). Conclusiones párrafos 6 y 42. Disponible en: <http://bit.ly/1KoFeAD> [consulta 14 de marzo de 2016]. Ver también OIT, 2014, *op. cit.* p. 7.

49 OCDE, “Employment: Length of maternity leave, parental leave, and paid father-specific leave”. Disponible en: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760> [consulta: 30 de enero de 2019].

50 OIT, 2014, *op. cit.* p. 8.

51 Naciones Unidas, Comité DESC, *Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (artículo 9)* [E/C12/GC/19], 39º periodo de sesiones (2007), párrafo 22. Disponible en: <http://bit.ly/1HVDJH4> [consulta: 20 de octubre de 2016].

52 Naciones Unidas, Comité DESC, *Observación general No. 16. La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del PIDESC)* [E/C.12/2005/4], 34º periodo de sesiones (2005), párrafo 26. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2005%2f4&Lang=en [consulta: 22 de febrero de 2016].

53 Pellicer, Luis, “La UE acuerda cuatro meses de permiso para ambos progenitores” en *El País*, 25 de enero de 2019. Disponible en: https://elpais.com/sociedad/2019/01/24/actualidad/1548354374_594152.html [consulta: 30 de enero de 2019].

4.3. LA LACTANCIA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO

La lactancia materna otorga amplios beneficios para la salud y el bienestar tanto de la madre como del bebé, que han sido documentados por la Organización Mundial de la Salud y otros organismos internacionales.⁵⁴ Por ejemplo, de acuerdo con el Fondo para la Infancia de las Naciones Unidas (UNICEF), si todos los niños fueran alimentados exclusivamente con leche materna desde el nacimiento, se podrían evitar cerca de 1.5 millones de muertes neonatales o infantiles cada año.⁵⁵ Del mismo modo, la salud de la madre se puede ver beneficiada por la lactancia, pues reduce el riesgo de hemorragia posparto y de cáncer de seno.⁵⁶

Las mujeres tienen el derecho a disfrutar de una maternidad segura, a decidir de forma autónoma sobre su vida reproductiva y a llevar adelante la opción de crianza que consideren mejor para ellas y sus familias; esto incluye el apoyo para amamantar a sus hijos o hijas si así lo deciden. La CEDAW reconoce la importancia de la lactancia y establece obligaciones a los Estados con respecto a la misma, junto con otras cuestiones relacionadas con los derechos sexuales y reproductivos y el derecho a la salud.⁵⁷ Por su parte, la Recomendación No. 191 de la OIT sugiere que “deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.”⁵⁸

La legislación mexicana incluye algunas medidas para favorecer la lactancia, como dos descansos de media hora en el trabajo durante dicho periodo o la posibilidad de reducir una hora la jornada laboral durante seis meses, así como la obligación de incluir lactarios en los entornos laborales.⁵⁹ El Convenio No. 183 de la OIT establece el derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia⁶⁰; sin embargo, no establece un límite de seis meses como hace la legislación nacional. Además, los datos muestran que la inclusión en la legislación de estas medidas no ha sido suficiente: en 2016 México ocupaba el último lugar en lactancia en América Latina, lo cual da cuenta de la brecha que existe entre la normativa existente y su implementación.⁶¹

54 UNICEF, OMS, UNESCO, FNUAP, PNUD, ONUSIDA, PMA y el Banco Mundial, *Para la vida, mensajes fundamentales: La lactancia materna* 4ª edición, 2010, p. 48, mensajes 1, 3, 4, 7 y 8.

55 UNICEF, “Consecuencias sobre la supervivencia infantil y la situación mundial” en UNICEF. Disponible en: <http://uni.cf/1ore1EB> [consulta: 16 de julio de 2015].

56 Dermer, Alicia, *Los beneficios de la lactancia para las madres, uno de los secretos mejor guardados*, La Liga de la Leche Internacional. Disponible en: http://www.lli.org/lang/espanol/ncvol14_1a_02.html [consulta: 17 de marzo de 2016].

57 CEDAW, artículo 12.

58 OIT Recomendación No. 191, artículo 9.

59 Constitución Política, Artículo 123, Apartado A, fracción V y Apartado B, fracción XI, inciso c); LFT, artículo 170, fracción IV; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Ley del Seguro Social; Ley del ISSSTE; Ley General de Salud; Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

60 OIT, Convenio No. 183, artículo 10(2).

61 Cámara de diputados. LXIII legislatura, Comunicación social, *Boletín no. 0963, En lactancia, México es último lugar en Latinoamérica*, 2016.

4.4. EL CUIDADO DE LOS HIJOS FRENTE A LA VIDA LABORAL

El trabajo del cuidado puede ser entendido como “la actividad destinada a cuidar de la vida de las personas a lo largo de todo el ciclo vital”.⁶² Los destinatarios de dicho cuidado son las niñas y los niños, las personas con discapacidad, los adultos mayores o cualquier persona que se encuentra imposibilitada para cuidar de sí misma, a causa de una enfermedad o una discapacidad permanente o temporal. El Estado debe velar por los derechos humanos tanto de la persona que proporciona los cuidados, como de quien los recibe. Sin embargo, estudios recientes sobre el trabajo del cuidado hacen hincapié en la “desigual distribución entre los sexos de las cargas derivadas del mismo” y plantean que es necesario armonizar la vida familiar y laboral de los proveedores del grupo familiar, que hoy en día suelen ser tanto hombres como mujeres.⁶³

Para un buen desarrollo de las y los niños pequeños son necesarios elementos como alimentación suficiente y saludable, estimulación y un ambiente cálido, de amor, respeto y atención. Cualquier carencia en este sentido puede afectar, incluso, el desempeño económico y social de un país en el futuro, además de los derechos humanos de dichos niños y niñas.⁶⁴ Un sistema de conciliación adecuado no solo deberá crear un ambiente propicio para este desarrollo, sino que además deberá ser flexible y adaptarse a las necesidades cambiantes de quienes reciben el cuidado, en particular niños y niñas.

La Convención sobre los Derechos del Niño establece obligaciones para los Estados de asegurar la protección y el cuidado necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres o tutores. Además, estipula que los Estados deberán prestar la asistencia apropiada a los padres y representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza de los niños, así como velar por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los mismos. Entre otras cosas, el Comité de los Derechos del Niño aborda el impacto del sector empresarial en los derechos de la niñez, y señala que las “políticas deben tener en cuenta el impacto de las horas de trabajo de los adultos en la supervivencia y el desarrollo del niño en todas las etapas del desarrollo e incluir licencias parentales suficientemente remuneradas” (Observación General No. 16).

En México, sin embargo, estas condiciones rara vez se cumplen: “los niños, niñas y adolescentes pasan muchas horas solos sin la presencia cercana de adultos educadores debido [entre otras causas] al aumento del tiempo destinado por el grupo familiar al trabajo para el mercado, [...] al crecimiento horizontal de las ciudades y la insuficiente disponibilidad e impacto del gasto en transporte, a la reducida jornada escolar y a la insuficiencia de servicios públicos accesibles de cuidado y uso del tiempo libre.”⁶⁵

62 Jusidman, Clara, “La desvalorización del trabajo humano y su efecto en las familias y en la construcción social de las personas en México”, ponencia presentada en el *Foro Internacional Empleo Informal y Precario*, 24 de noviembre del 2014. Disponible en: http://incidesocial.org/index.php?option=com_content&view=article&id=268 [consulta: 2 de noviembre de 2015].

63 *Ídem*.

64 Berlinski, Samuel y Norbert Schady (eds.) *Los primeros años: el bienestar infantil y el papel de las políticas públicas*, Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, Washington, pp. 99 y ss.

65 Jusidman, Clara, 2014, *op. cit.*

LA LGDNNA Y EL SISTEMA NACIONAL DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

El 5 de diciembre de 2014 entró en vigor la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA), que reconoce a niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos y establece la obligación del Estado de respetar, proteger, garantizar y promover sus derechos humanos. También estipula los principios rectores y criterios que deben orientar la política nacional en la materia. Con base en la LGDNNA (artículo 125), en diciembre de 2015 se creó el Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), con una serie de atribuciones que presentan una ventana de oportunidad de acciones, medidas, colaboraciones, coordinaciones con otras instituciones o sistemas nacionales para posiblemente implementar e intercambiar, crear sinergias para respetar, proteger y garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes en el marco de la conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar de las y los padres de dichos niños y niñas.

Si bien la responsabilidad primaria del cuidado de los hijos es de las madres y los padres, ellos deben contar con las condiciones para poder hacerlo, y el Estado se encuentra obligado a atender las situaciones que impiden que así sea. Tratados internacionales como CEDAW, DESC y PIDESC establecen que los Estados parte deberán tomar medidas adecuadas para garantizar a la familia la más amplia protección y asistencia posibles en el cuidado y la educación de los hijos, reduciendo las limitaciones que encuentran hombres y mujeres para armonizar las obligaciones profesionales y familiares. Dichas limitaciones generan una situación de estrés que afecta física y emocionalmente a hombres y mujeres, alterando la sana convivencia, además de ser violatorio de sus derechos humanos, entre otras cosas, a pasar tiempo suficiente y de calidad con su familia. Para el Banco Mundial, una manera de hacer frente a estas obligaciones son políticas públicas como los subsidios para el cuidado infantil o servicios públicos de cuidado infantil.⁶⁶ Ante la ausencia de dichos servicios y de políticas básicas de conciliación, las familias tienden a recurrir al apoyo de otros miembros de la familia que a su vez pueden tener responsabilidades de trabajo remunerado o no remunerado.

A) INSTITUCIONES PARA EL CUIDADO DE LAS Y LOS HIJOS

La Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Infantil (Ley 5 de junio)⁶⁷ llama “Centros de atención” a los espacios (públicos, privados o de participación mixta) “donde se prestan servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil”. (artículo 8.1.) También se utiliza el término: *estancias para el cuidado infantil* que resalta el concepto del *cuidado* de las y los bebés, niñas y niños.

66 Banco Mundial, Informe 2012, pp. 26-27.

67 Publicada en el D.O.F. el 24 de octubre de 2011.

CRITERIOS PARA EL ANÁLISIS DE LAS ESTANCIAS DE CUIDADO INFANTIL

El acceso a estancias de cuidado infantil implica el ejercicio de una serie de derechos humanos, entre ellos a la seguridad social, así como a la igualdad y a la no discriminación. La garantía de estos derechos incluye el acceso, la regulación e implementación de políticas públicas para ofrecer este tipo de prestaciones laborales a quienes, por diversas razones, llevan a cabo actividades laborales remuneradas y no remuneradas.

El comité DESC proporciona un buen marco para realizar un análisis del cumplimiento de las estancias de cuidado infantil con los estándares de derechos humanos en cuanto al acceso a la educación.⁶⁸

- **Disponibilidad.** Debe haber estancias y programas de cuidado infantil en cantidad suficiente.
- **Accesibilidad.** Las estancias y los programas de cuidado infantil deben ser accesibles, sin discriminación, en particular por elementos como la raza, orientación sexual o religión de quienes las solicitan. Se debe garantizar la accesibilidad material,⁶⁹ condiciones de acceso universal para el ingreso y dentro de las instalaciones, así como la distancia y el tipo de rutas que hay que recorrer para llegar. La accesibilidad económica también es un componente de este criterio: las estancias de cuidado infantil han de estar al alcance de todos.
- **Aceptabilidad.** La forma y el fondo de los cuidados han de ser aceptables (por ejemplo, pertinentes, adecuados culturalmente y de buena calidad).
- **Adaptabilidad.** Las estancias y sus servicios deben ajustarse a las necesidades de los sujetos de los derechos, en este caso los bebés, niñas y niños que se encuentran a su cuidado, así como sus familias.

En ese sentido, el Pleno de la SCJN, al resolver el caso de la muerte de 49 niñas y niños en la Guardería ABC en Hermosillo, Sonora en 2009, desarrolló alcances y contenido del derecho a la seguridad social, dejando claro que los “servicios de guardería” son parte de este derecho, atribuible tanto a los adultos, como a los niños⁷⁰ y dejó claro que el Estado tiene que garantizar no sólo el acceso a estos servicios, sino que la prestación de los mismos se va a realizar bajo los más altos estándares de calidad y seguridad.⁷¹

68 Comité DESC, *Observación General No. 13, Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, El derecho a la educación (artículo 13 del Pacto)*, (21º período de sesiones, 1999), párr. 6. Las características propuestas por el Comité DESC fueron adoptadas y desarrolladas por Katarina Tomaševski, cuando fuera Relatora Especial de Naciones Unidas para el Derecho a la Educación (1998-2004) y les llamó las cuatro A (4-A): accesibilidad, asequibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad. Ver, Tomaševski, Katarina, *Indicadores del derecho a la educación*. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/indicadores-del-derecho-a-la-educacion.pdf> [consulta: 26 de mayo de 2016].

69 Vázquez, Daniel y Sandra Serrano, *Principios y obligaciones de derechos humanos: los derechos en acción*, SCJN, OACNUDH, CDHDF, México, 2013, p. 34.

70 SCJN, “Dictamen final de solicitud de ejercicio de la Facultad de Investigación (art. 97): Expediente 1/2009-01: engrose”, 2010, p. 196-204. Disponible en <http://bit.ly/1GKKSYX> [consulta: 18 de abril de 2015].

71 *Ibid.*, p. 202-203.

En México existen diversas instituciones que proporcionan el acceso a estancias para el cuidado infantil, contempladas en la legislación mexicana⁷²: ISSSTE, IMSS, la Secretaría de Desarrollo Social, el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, Pemex, y la Secretaría de Educación Pública, bajo esquemas públicos o mixtos. También existen instituciones privadas que proporcionan estos servicios, en ocasiones de forma subsidiada por empleadores o como un servicio subrogado para el Estado. Todas ellas varían en cuanto a calidad y seguridad. La Ley “5 de junio” y sus normas reglamentarias intentan establecer una política pública de control a las instituciones de cuidado en el país, pero esta política aún no se ha cumplido a cabalidad. Además, es importante recordar que, en México, la mayoría de las personas que trabajan no tienen acceso a las instituciones señaladas, al pertenecer al sector de trabajo informal, por lo que tendrán que encontrar alternativas para el cuidado de sus hijos que en ocasiones podrá representar una carga de tiempo y económica importante, en particular para las mujeres.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

NEGACIÓN DE SERVICIO DE ESTANCIAS INFANTILES PARA HOMBRES

La Ley del Seguro Social establece que tendrán acceso al servicio de estancias infantiles las mujeres trabajadoras y, solo de forma excepcional, los padres trabajadores viudos, divorciados que ejercen la custodia exclusiva de sus hijos y no han contraído matrimonio nuevamente, o que por resolución judicial tengan la custodia de un menor al que no puedan proporcionar atención y cuidados. Esta regulación reproduce la idea de que las responsabilidades de cuidado, en particular de niñas y niños, corresponden a las mujeres. En respuesta, GIRE ha acompañado casos de personas y familias que han enfrentado negación de acceso a estancias infantiles por dichos criterios, buscando un cambio en la legislación que contribuya a la corresponsabilidad en el cuidado de las hijas e hijos.

De los 21 casos acompañados por GIRE en el periodo comprendido entre 2015 y 2018, tres han sido resueltos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, otorgando el amparo en todos los casos. Al respecto, la Corte ha establecido que el trato diferenciado que implica la negativa de acceso a estancias para las y los hijos de los varones derechohabientes es injustificado y basado en estereotipos de género.

A pesar de la regulación y las políticas existentes, la *disponibilidad* de las estancias infantiles es aún muy reducida; no se alcanza un grado suficiente de *accesibilidad*, tanto material, como económica y en condiciones de no discriminación. También se debe mejorar la *aceptabilidad*, se requieren programas de estimulación y aprendizaje adecuados y de buena calidad, y condiciones de seguridad. Además, deben ser *adaptables* a las necesidades de las y los trabajadores y sus hijos.

72 Constitución Política, artículo 123, LFT, LFTSE, Ley del IMSS, Ley del ISSSTE.

B) LAS ABUELAS Y OTRAS MUJERES DEL GRUPO FAMILIAR

En ausencia de los padres, el mayor porcentaje de niñas y niños son cuidados por otras mujeres del grupo familiar, principalmente las abuelas, que suelen haber cumplido ya con un ciclo de vida laboral,⁷³ ya sea remunerado o no remunerado, y acaban siendo las proveedoras económicas y de cuidados, de modo que su vida se ve fuertemente afectada. Esto se debe a una serie de discriminaciones normalizadas de estas mujeres: por motivos de género, de edad y económicos, pues hay menor disponibilidad de estancias de cuidado infantil para los hogares de menores ingresos.

CUIDADO DE NIÑOS

EN AUSENCIA DE PADRES

51.2%
ABUELA

33.3%
OTRAS PERSONAS

6.8% OTRAS
INSTITUCIONES

4.6% IMSS

4.1% INSTITUCION
PRIVADA

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2018.

C) SERVICIOS REMUNERADOS DE CUIDADO EN EL HOGAR

Otro sector de la población que se ve impactado por la ausencia de una política pública y normativa que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar son quienes proveen servicios remunerados de trabajo doméstico o de cuidados.

En México, de acuerdo con estimaciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), para 2016 cerca de 2.3 millones de personas se dedicaban al trabajo del hogar y 90% de estas personas eran mujeres.⁷⁴ Estas trabajadoras del hogar se encuentran en condiciones de discriminación y violaciones a

73 Ver tabla “Cuidado de niños en ausencia de padres” en este documento.

74 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2018. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Primer trimestre de 2018.

sus derechos humanos: solo una de cada 10 (12%) cuenta con alguna prestación laboral (aguinaldo, vacaciones o seguro médico), y apenas 2% tiene contrato.⁷⁵ Además, cotidianamente enfrentan una serie de violaciones a sus derechos laborales como:

- falta de prestaciones de seguridad social
- ausencia de una jornada laboral establecida de acuerdo con la LFT y pago de horas extra
- días de descanso y vacaciones pagadas no establecidos de acuerdo a la ley
- no se les paga un aguinaldo.

ESTÁNDARES DE DERECHOS HUMANOS

ALGUNOS ESTÁNDARES SOBRE DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORAS DOMÉSTICOS

El 5 de septiembre de 2013 entró en vigor el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, que México no ha ratificado.

El Comité CEDAW, con motivo de la más reciente presentación del informe periódico de México, recomendó, una vez más, al Estado mexicano que:

Reforme la Ley Federal del Trabajo para dar cobertura a los trabajadores domésticos, realice inspecciones de trabajo periódicas en domicilios privados y ratifique el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT con carácter prioritario.⁷⁶

D) LA PRÁCTICA DE OTORGAR “CUIDADOS MATERNOS” POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Los reglamentos y normativas de las instituciones de cuidado infantil establecen que una niña o niño enfermo no puede ingresar a las instalaciones. Por lo tanto, para poder brindar los cuidados necesarios en esta situación, en la mayoría de los casos, madres o padres deben faltar al trabajo. La regulación laboral al respecto no es clara ni consistente. Sin embargo, es común encontrar normas y prácticas laborales que sólo autorizan este tipo de ausencias a las madres, lo cual es discriminatorio tanto para el padre —a quien se le niega el permiso— como para la madre —a quien se le adjudica ser la única responsable de los hijos—, y para el menor, a quien se le niegan cuidados en caso de enfermedad.

Disponible en: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf [consulta: 24 de enero de 2019].

75 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2018. *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017: Prontuario de resultados*. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/> [consulta: 24 de enero de 2019].

76 Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, México, 70° Periodo de sesiones, 6 de julio de 2018, párr. 40, inciso d.

5. ACCESO A LA JUSTICIA

El acceso a la justicia en el ámbito de la conciliación corresponsable de la vida laboral y reproductiva es esencial, no sólo para reparar a las personas cuyos derechos humanos han sido violados, sino para implementar garantías de no repetición que modifiquen las condiciones estructurales que permitieron la aparición de dichas violaciones.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal. En respuesta a una solicitud de acceso a la información realizada por GIRE, dicha procuraduría reportó cero casos relacionados con despidos por maternidad o paternidad reciente, por ausentarse a cuidar hijas o hijos enfermos o por llevar a sus hijos a la oficina.⁷⁷

Las juntas, federales y locales, de conciliación y arbitraje tienen la función de conocer y resolver los conflictos de trabajo. Sin embargo, el Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados de Naciones Unidas ha señalado la ausencia de garantías de independencia de dichas juntas, al estar adscritas al Ejecutivo y ser dominadas por las personas empleadoras.⁷⁸

El 24 de febrero de 2017 se reformó la Constitución Política en materia de justicia laboral, de modo que la impartición de justicia laboral pasará al Poder Judicial con la creación de Centros de Conciliación, que estarán a cargo de un organismo descentralizado, y de tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas. Dichos entes debieron crearse antes de cumplirse un año de la publicación de la reforma constitucional. Sin embargo, a pesar de que se han presentado iniciativas al respecto en ambas cámaras, a febrero de 2019 sigue pendiente la reestructuración del Sistema de Justicia Laboral.

Por medio de solicitudes de acceso a la información, GIRE cuestionó a las juntas de conciliación y arbitraje de las entidades federativas, así como a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto al número de juicios que se llevaron a cabo entre el 1º de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2015 por despido por embarazo, por maternidad o paternidad reciente, y por ausentarse para el cuidado de las o los hijos. La mitad de las juntas no cuenta con un registro o una subclasificación de los tipos de casos que se les presentan, por lo tanto, es imposible conocer la dimensión del problema.⁷⁹ Algunas entidades federativas cuentan con este registro, pero no tienen documentado ningún juicio ni laudo con dichas características;⁸⁰ y sólo ocho entidades federativas cuentan con algunos juicios por estas causas.⁸¹

77 Gobierno Federal, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Sistema de Acceso a la Información Pública: Infomex, folios 1411100007216, 1411100007316 y 1411100007416.

78 Naciones Unidas, Comisión de Derechos Humanos, Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Sr. Dato'Param Coomaraswamy, presentado de conformidad con la resolución 2001/39 de la Comisión de Derechos Humanos Adición. *Informe sobre la misión cumplida en México*, [E/CN.4/2002/72/Add.1], 58º periodo de sesiones (2002), párrafos 148, 149, 192 (m). Disponible en <<http://bit.ly/1I4dBc6>> [consulta: 24 de junio de 2015].

79 Sistema de Acceso a la Información Pública, Infomex, folio 1410000012716.

80 Campeche, Chihuahua, Guerrero, Nayarit, Sinaloa, Veracruz, Zacatecas. Folios 0100043316 y 0100043416; 009592016 y 009632016; 00042416 y 00042516; 00031416 y 00031316; 00116916 y 00117016; 00207716 y 00207816; 00269716 y 00269816.

81 Baja California, Baja California Sur, Chiapas, Hidalgo, Estado de México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas. Folios 160669 y 160670 (la respuesta se recibió por correo), Folios 00025616 y 00025716, Folios 15137 y 00068316, Folios 00049516 y 00049616, Folios 00007/JLCAVT/IP/2016 y 00008/JLCAVT/IP/2016, Folios SI-2016-03-01-1103 y SI-2016-03-01-1104, Folios 00164316 y 00164516, y respuesta recibida por correo electrónico sin número de folio.

Los casos de violaciones a derechos humanos en materia laboral también pueden ser conocidos por los diferentes organismos públicos de derechos humanos del país: la Comisión Nacional de Derechos Humanos en el ámbito federal, y las comisiones y procuradurías de derechos humanos locales en cada entidad federativa.

GIRE solicitó a estos organismos públicos información acerca del número de quejas y la resolución de las mismas, por solicitud de prueba de embarazo en el proceso de contratación, así como por despido laboral a causa de embarazo, maternidad o paternidad reciente, por ausentarse para el cuidado de las hijas o hijos o por llevar hijas o hijos al trabajo. También se les cuestionó respecto de quejas por negativa a hombres para admitir a sus hijas o hijos en estancias infantiles, en el periodo del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2015.

Del análisis⁸² de sus respuestas se puede señalar que nueve entidades federativas⁸³ manifestaron haber recibido y tramitado quejas por las causas indicadas. En la mayoría, con una excepción,⁸⁴ el número de casos osciló entre dos y seis, es decir es mínimo el volumen de quejas que se tramitó en el país. El resto de entidades federativas no respondió,⁸⁵ no cuenta con registro de quejas por los hechos indicados;⁸⁶ enviaron información de la que no se podía discernir;⁸⁷ o no aceptaron o recibieron las quejas, pero las concluyeron argumentando incompetencia.⁸⁸

Por su parte, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) tiene la facultad de conocer quejas por actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales; también tiene la facultad de imponer medidas administrativas y de reparación. Todo ello con fundamento en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.⁸⁹

Las entidades federativas del país también cuentan con leyes locales para prevenir la discriminación. Dichas leyes prevén diferentes tipos de organismos implementadores, como sus órganos locales de derechos humanos (19 entidades), un órgano específico, en su mayoría denominado Consejo (11 entidades) y algunos otros esquemas como direcciones o subdirecciones dentro del Poder Ejecutivo de las entidades.

En octubre de 2015, el CONAPRED emitió la Resolución por disposición 8/15 dirigida al ISSSTE y al IMSS como autoridades responsables de haber cometido discriminación hacia seis padres (del sexo masculino) derechohabientes, a quienes se les negó el servicio de estancias infantiles para sus hijas e hijos. En dicha resolución el CONAPRED indica que deberá brindarse el servicio a los petitionarios y que deberá promoverse una reforma a la legislación aplicable, además de instruir por escrito al personal de ambas instancias para que en tanto se reformen las leyes “realicen una interpretación conforme y pro persona” de dichos ordenamientos. En la actualidad, el ISSSTE sí brinda dicho servicio a padres derechohabientes, mientras que los usuarios del IMSS siguen requiriendo de una demanda de amparo para acceder.

82 Para más información al respecto, consultar *Horas hábiles*, capítulo 5.

83 Guanajuato, Hidalgo, Estado de México, Michoacán, Puebla, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

84 Hidalgo.

85 Jalisco, Oaxaca y Tamaulipas no contestaron y Baja California contestó con una prevención que la plataforma en línea no permitió responder.

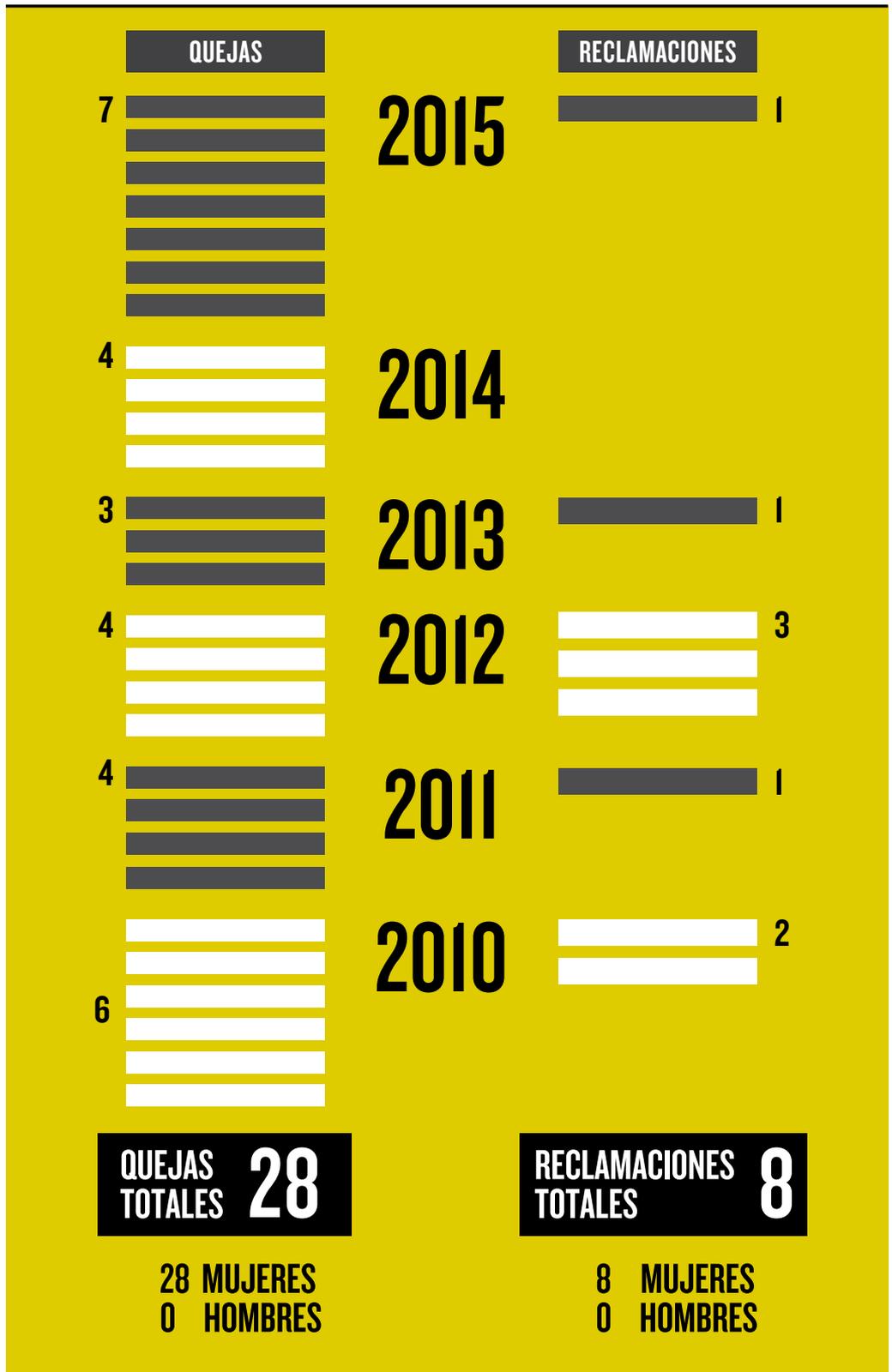
86 Campeche, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Guerrero, Morelos, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala y Zacatecas.

87 Ciudad de México y San Luis Potosí.

88 Querétaro, Aguas Calientes, Baja California Sur y Nuevo León y Nayarit.

89 Esta Ley entró en vigor el 12 de junio de 2003 y fue reformada el 20 de marzo de 2014 para dotar de mayores atribuciones al CONAPRED.

QUEJAS Y RECLAMACIONES SOBRE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD O PATERNIDAD



Fuente: Elaboración de GIRE con base en solicitud de acceso a la información pública.

CONCLUSIONES

La relación entre la vida laboral y personal se encuentra inserta en una estructura de discriminación y desigualdad de género que da pie a violaciones a derechos humanos, en particular, de las mujeres. La falta de conciliación afecta a toda la sociedad y el Estado está obligado a generar y promover las políticas públicas necesarias para alcanzarla; por su parte, los empleadores del sector público y privado deben modificar sus políticas internas para eliminar cualquier tipo de discriminación, en particular relacionada con las decisiones reproductivas de las personas.

Los estándares de derechos humanos prohíben la discriminación por motivo de embarazo y establecen la obligación de proteger a las mujeres embarazadas en el trabajo. Sin embargo, en México, estos estándares y su normativa relacionada son violadas, en parte porque la mayoría de la población económicamente activa no tiene acceso a prestaciones de seguridad social. Lo anterior contempla atención a la salud, licencias de maternidad o paternidad y acceso a estancias infantiles, entre otras.

En promedio, entre los países de la OCDE el estándar actual otorgado en casos de licencia de paternidad es de 8.2 semanas. Por su parte, de acuerdo con la OIT, las licencias de maternidad deberían durar un mínimo de 14 a 16 semanas. Ambas deberían complementarse con licencias parentales. No obstante, México se encuentra muy lejos de dichos estándares: los periodos de licencias de paternidad y maternidad establecidos en el país son notoriamente menores y las licencias parentales no existen en México. A esto deben añadirse los permisos y horarios flexibles correspondientes para permitir la lactancia materna exclusiva, si la madre decidiera ejercer esta práctica, así como otras medidas conducentes a una mayor igualdad en el trabajo, como horarios flexibles, semanas comprimidas y trabajo a distancia.

Es obligación del Estado garantizar las condiciones necesarias para que mujeres y hombres puedan lograr una adecuada conciliación de la vida personal y laboral, así como impartir justicia cuando las instituciones no lo permitan. Mientras esto no ocurra, el trabajo seguirá perpetuando relaciones de desigualdad en particular hacia las mujeres, evitando que puedan desarrollarse de manera libre y respetuosa de sus derechos humanos.

RECOMENDACIONES

- Tanto el Poder Ejecutivo como cada unidad de trabajo deben realizar acciones para evitar la discriminación con motivo de embarazo, parto y periodo de lactancia. Consultar “Elementos centrales para una conciliación corresponsable. *Checklist* para empleadores” en esta publicación.
- Realizar estudios tanto a nivel macroeconómico, así como de las unidades productivas sobre los costos y beneficios de conciliar, tomando en cuenta los insumos que existen de estudios internacionales para encontrar medidas que permitan reducir costos de las políticas de conciliación y aprovechar mejor sus beneficios.
- Realizar acciones tendientes a constituir un sistema de seguridad social universal que no esté condicionado a tener un trabajo formal.
- Ratificar los siguientes convenios de la OIT: 156 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; 183 Sobre la protección de la maternidad, y 189 Sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.
- Reformar la Ley Federal del Trabajo para ajustarla a los estándares internacionales en la materia, en las siguientes cuestiones:
 - Ampliación de la licencia de maternidad al menos a 16 semanas como lo establece la OIT.
 - Ampliación de la licencia de paternidad tomando en cuenta lo lejos que está México del promedio de sus pares en la OCDE.
- Garantizar la calidad, accesibilidad y disponibilidad de los servicios de estancias infantiles, incluyendo las subrogadas.
- Establecer mecanismos de inspección laboral orientados a que se garantice el respeto a la duración de las jornadas laborales establecida en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.

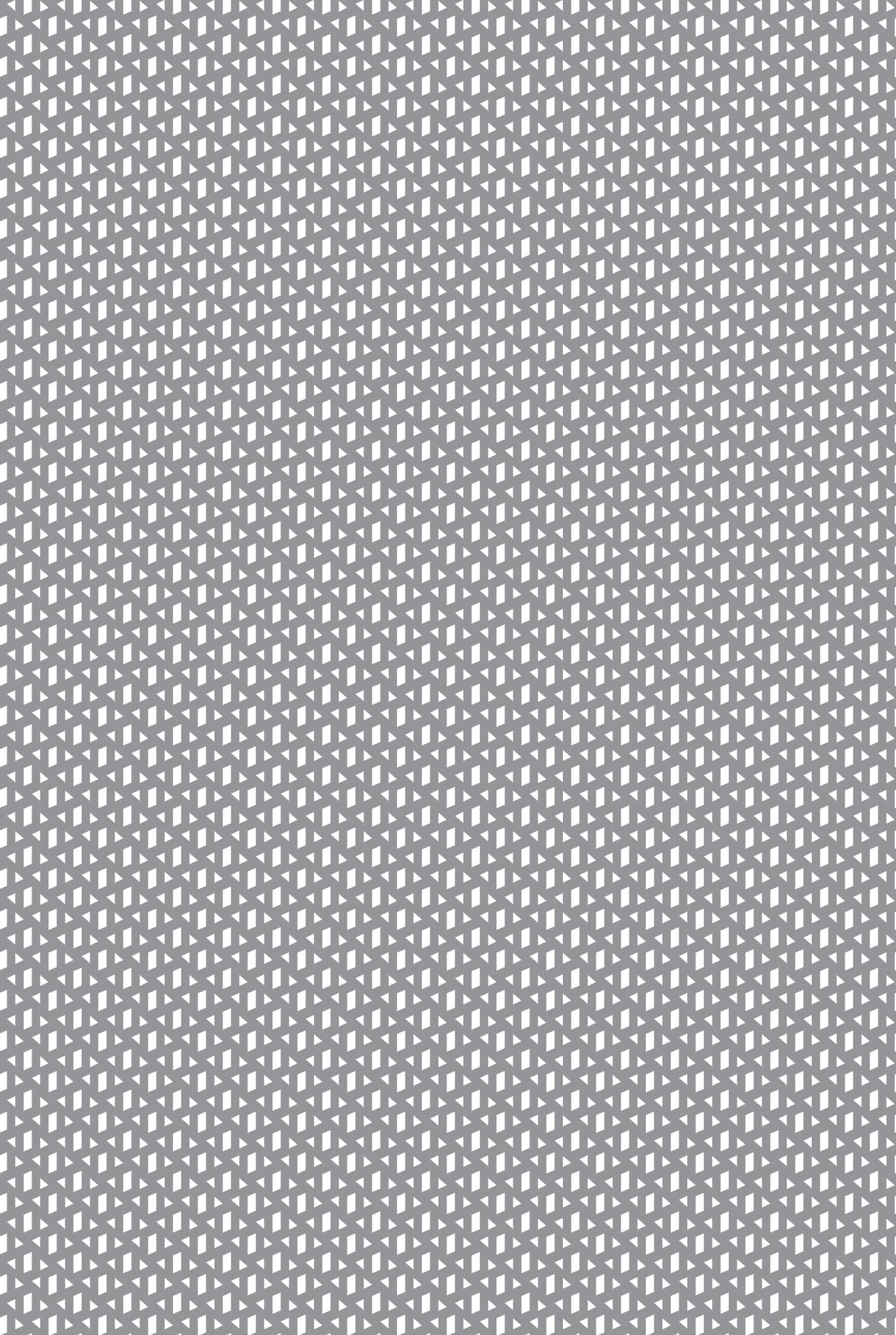
Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal. Resumen Ejecutivo

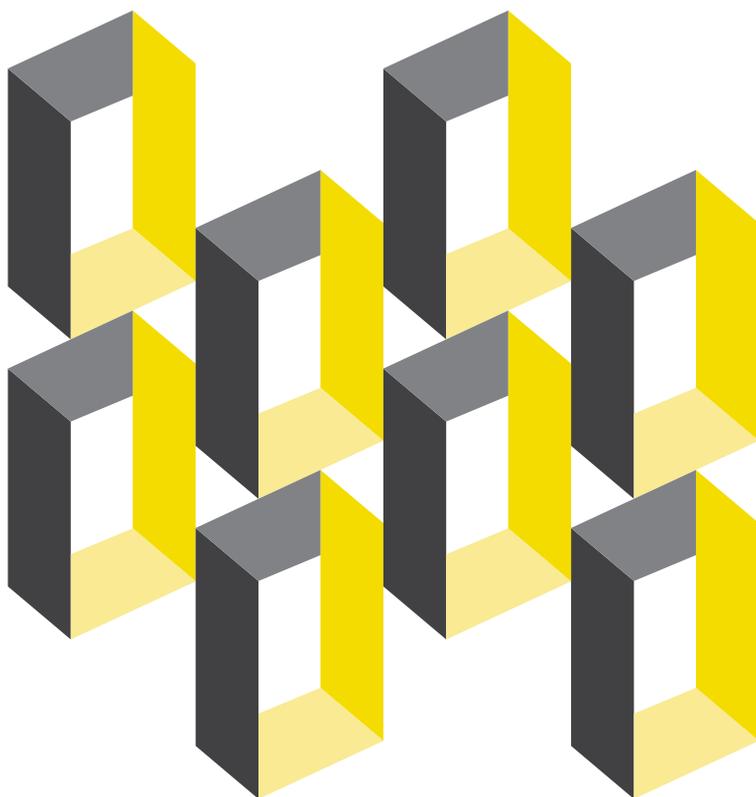
GIRE alienta la distribución pública de la presente obra y de los datos de esta investigación siempre que se reconozca y mencione su autoría. En ningún caso esta obra podrá ser usada con fines comerciales, su difusión es gratuita.

Primera edición, mayo de 2019.

Se terminó la impresión de esta obra en mayo de 2019 en los talleres de Offset Rebosan S.A. de C.V. Acueducto 115, Col. San Lorenzo Huipulco, Tlalpan, Ciudad de México.

Tiraje: 300 ejemplares.





CORRESPONSABILIDAD

Es un concepto que se ha desarrollado en los últimos años, que busca una relación armoniosa entre dos ámbitos que al día de hoy se encuentran completamente fragmentados y que generan conflicto: el ámbito laboral por un lado y el ámbito personal o familiar por el otro.
