



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

MAITE CADENA URUÑUELA

LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA Y EL DERECHO AL
TRABAJO DE HOMBRES Y MUJERES A TRAVÉS DE LAS
LEYES MEXICANAS

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Derecho con Reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86

Zapopan, Jalisco, Diciembre de 2020.

-Dedicatoria-

Para mis papás que siempre me han apoyado

Para mi hermana, que impulsa mis sueños

Para mis abuelitas,

que me enseñaron el valor de la familia

Y para el amor de mi vida,

con quien quiero formar la mía.

ÍNDICE

Título	Página
Introducción	5
I. Paternidad a través de los años	9
1. Conceptos	9
2. Maternidad	12
A) El Matriarcado	13
B) Cuando la mater pierde su valor	14
C) Mujer empoderada	16
D) Madre trabajadora protegida	17
E) Mujer actual	18
3. Paternidad	21
A) El patriarcado	21
B) El padre como máxima autoridad	23
C) El padre proveedor	24
D) El padre comprensivo de la actualidad	26
4. Maternidad y paternidad en el México actual	29
II. Prestaciones de maternidad y paternidad en México, análisis legal	36
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	38
A) El derecho al trabajo	39
B) Derecho a la familia	45
C) Igualdad ante la ley	48
2. Ley Federal del Trabajo	51
A) Un proyecto fallido y el resultado final	52
B) La Ley de 1970	53
III. Distintivos Empresariales a la Empresa Familiarmente Responsable en México	58
1. Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo (DEI)	59
A) Postulación	60
B) Objetivo	61
C) Ventajas	61
D) Políticas requeridas	62
E) Carta compromiso	63
2. Distintivo Empresa Familiarmente Responsable	63
A) Postulación	64
B) Objetivo	65
C) Ventajas	65
D) Carta Compromiso	66

E) Resultados	66
3. Modelo Igualdad Laboral y no Discriminación	67
4. La importancia de los distintivos empresariales	69
IV. Análisis comparativo de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en otros países	70
1. Chile	70
A) La Sala Cuna	71
B) Chile Crece Contigo	74
C) Descanso por Maternidad	77
D) Descanso de Paternidad	81
E) Permiso de Ausencia	84
F) Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares	86
G) Efectividad	88
2. Colombia	90
A) Licencia de maternidad	90
B) Lactancia	92
C) Licencia de paternidad	93
D) Centros de Cuidado Infantil	94
E) Licencia de calamidad doméstica	95
F) Iniciativa privada	97
G) Efectividad de las políticas de maternidad en Colombia	99
3. Suecia	101
A) La transformación Sueca	102
B) Licencia parental	106
C) Permiso por ausencia por enfermedad de los hijos	108
D) Apoyos por hijos que cuentan con una discapacidad	108
E) Guarderías infantiles	110
F) <i>Cash for child care</i> y el bono de igualdad de género	112
G) Eficacia de las licencias de parentalidad en Suecia	114
4. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.	116
A) Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (num. 183)	116

B)	Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 al Convenio (R191)	117
C)	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (num.156)	119
D)	Recomendación 165 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares	121
E)	México y las recomendaciones de la OIT	122
V.	Conclusiones	125
VI.	Propuesta de la Implementación de Políticas con un Enfoque de Corresponsabilidad en México a través de un plan estratégico sectorial	130
	Bibliografía	138

INTRODUCCIÓN

"Los privilegios son invisibles para aquellos que los tienen." - Michael Kimmer.

Lo primero que hay que hacer para cambiar la inequidad, es hacer entender a los privilegiados sobre ella. La equidad de género no debería ser vista como detrimento para uno de ellos, sino como un ganar-ganar. Las generaciones actuales queremos una dualidad de carrera y pareja, teniendo la posibilidad de estar implicados en la familia y el trabajo. Para ello, se necesita involucrar tanto a hombres como mujeres, igualando la relación y oportunidades de vivir la vida que quieren a través de las leyes¹.

En el ámbito de oportunidades laborales y familiares, sin cuestionar el sentido de los derechos de exclusivos a cada uno de los géneros, estos nunca entenderán sobre la inequidad en la que viven. Es por lo anterior que surge la siguiente pregunta: ¿Podría considerarse que las prestaciones sociales de maternidad y paternidad en México no han sido exitosas ni han satisfecho las necesidades de las familias actuales según la posición actual de su población?

Los instrumentos legales e ideología cultural en México generan una situación de desventaja de mujeres frente a los hombres. Solo una fracción de los ciudadanos piensa que las madres deben trabajar en tiempo completo cuando tienen hijos, y aún cuando trabajan, pasan 9 horas a la semana más que los hombres en las tareas del hogar.

Las oportunidades no son iguales por razones de género, no se tienen las mismas opciones y existen penalizaciones laborales para las mujeres, por ejemplo, la disminución de

¹ KIMMER Michael, *Why gender Equality is good for everyone- Men Included*, Mayo, 2015, https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

la probabilidad de continuar trabajando después del primer hijo, el aumento de alrededor de 16 horas de trabajo sin paga por los cuidados del hogar y, en aquellas que no abandonan su trabajo, la disminución de sus salarios e ingresos laborales por la necesidad de reducir sus jornadas o cambiar de empleo para poder satisfacer las exigencias de los roles de género², situación que podría cambiar si los hombres decidieran tener un mayor involucramiento en el cuidado los hijos, además de que se contara con disposiciones que lo permitieran³.

Aunado a lo anterior, se tiene una tasa de participación laboral femenina del 45%, que se ve afectada por la discriminación respecto a su estado civil y edad reproductiva, políticas ineficientes, inequidad de género, entre otros factores, y aunque según el Reporte Brecha Global de Género 2018⁴, que indica la diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres, México se encuentra en la posición 50 de 149 países, como puede verse en el porcentaje de participación, aún queda mucho camino por recorrer⁵.

En el país, el empleo es determinante al acceso a otros derechos, como la seguridad social, no obstante, de los 27 millones de mujeres que son madres, el 53% no cuentan con seguridad social y 8 millones, no tienen una pareja con quien compartir la responsabilidad de los hijos, hechos que despojan a las mujeres de algunos de sus derechos más fundamentales⁶.

² RENDÓN Pedro, *Maternidad 'penaliza' a mujeres en el mercado laboral: investigación*, IBERO, Agosto 2020, <https://iberero.mx/prensa/maternidad-penaliza-mujeres-en-el-mercado-laboral-investigacion>, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

³ KLEIN, Extra, MACADAMS Rachel, *Explained-¿Por qué las mujeres ganan menos*, Netflix Septiembre 2018, <https://www.netflix.com/title/80216752>, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

⁴ EXPANSIÓN, *Índice Global de la Brecha de Género 2018*, Datos Macro, México, 2018 <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/mexico>, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

⁵ RAPHAEL Ricardo, *Mirreynato: La otra desigualdad*, Grupo Planeta Spain, 2014, p.155.

⁶ Idem

Ahora, si bien es cierto que la incorporación al mundo laboral es un derecho fundamental para las mujeres, lo es también que a los hombres se les está restringiendo el derecho a involucrarse con su familia, por la incompatibilidad que existe entre los tiempos que exigen su deber impuesto como proveedor, y el poco apoyo por parte de las leyes respecto a su deber como padres.

Debido a lo anterior, el presente trabajo de investigación realizará un análisis de los derechos previstos para hombres y mujeres en la legislación mexicana respecto al ámbito laboral y familiar para determinar si existe un problema de falta de políticas de conciliación laboral y personal que afecte la participación de las mujeres en el mundo laboral y de los hombres en las tareas del hogar.

Posteriormente, para poder entender si el involucramiento de los padres en las labores del hogar y educación de los hijos tiene un impacto en el papel de la mujer en el sector económico, se estudiará las políticas de conciliación que se han establecido en diferentes países: Chile, Colombia y Suecia, debido a que estos han tenido resultados favorecedores respecto a la tasa de participación femenina en cuestión laboral y la participación de los hombres en su familia.

Más adelante, se revisarán los Convenios expedidos por la Organización Internacional del Trabajo sobre las disposiciones referentes a los trabajadores con responsabilidades familiares, con el fin de conocer el estado en el que se encuentra el país conforme a estas recomendaciones, y las oportunidades de mejora que este tendría con su implementación.

Finalmente, se realizará una propuesta cuyo objetivo será plantear una política de conciliación de la vida laboral y familiar en México a través de la aplicación de tanto figuras implementadas por el derecho comparado, como recomendaciones elaboradas por la Organización Internacional del Trabajo con un enfoque de corresponsabilidad parental.

Esta investigación durante su desarrollo llevará los métodos: inductivo, que permitirá analizar hechos aislados que posteriormente serán interrelacionados, con el estudio de políticas conciliatorias en Estados determinados; comparativo, para contrastar hechos diversos respecto a las políticas de México con las de otros países; histórico, para estudiar la situación cronológica de hombres y mujeres que ha tenido impacto en la legislación del país; de análisis, para investigar los elementos que dieron origen a la política parental que se busca proponer como resolución a la problemática planteada y; jurídico y sistemático, debido a que se trata de un tema de derechos que implica el sistema normativo del Estado.

Recordemos que la exigencia en la implementación de políticas conciliatorias incorporadas en las leyes recae en que la familia es la base de la sociedad por lo que es importante que esta tenga el mejor desarrollo, y es imprescindible que las necesidades actuales de hombres y sean satisfechas para que, si lo desean, puedan involucrarse en la formación de la misma sin ser discriminados por ello.

CAPÍTULO I

PATERNIDAD A TRAVÉS DE LOS AÑOS

1. Conceptos

Con la finalidad de tener una mayor comprensión durante la investigación, se presentarán a continuación una serie de conceptos recabados de literatura y leyes necesarios para tratar la materia objeto de estudio de esta investigación. Su entendimiento será relevante por su estrecha relación con la problemática a la que se enfrentan madres y padres en el balance de su vida familiar y laboral.

En primer lugar, es importante conocer el término de corresponsabilidad paterna; ya que esta implica la existencia de un balance en la presencia de ambos padres (hombres y mujeres) en los cuidados y responsabilidad de los hijos; ello involucra el reparto de los derechos y obligaciones en cuanto a ellos incluyendo la convivencia, así los padres vivan juntos o separados. En la actualidad, este modelo es el más buscado, aunque la vida laboral de las personas no siempre lo permita⁷.

Aunado con lo anterior, habrá que estudiarse el concepto de crianza y lo que conlleva, pues esto entraña el deber que tienen los padres de formar a sus hijos mediante acciones de cuidado, afectivas, educativas, de apoyo y acompañamiento acordes con la etapa de vida en que se encuentren con el

⁷ ACUÑA SAN MARTÍN, Marcela, *El principio de corresponsabilidad parental*, RDUCN. 2013, vol.20, n.2, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532013000200002, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

propósito de prepararlos para las situaciones con las que se enfrentarán en el futuro⁸.

Derivado de esta situación, será oportuno conocer que la familia, célula base de la sociedad incluye a un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas, o el conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y afines de un linaje. Así mismo, se trata de un espacio en donde se relaciona tanto el carácter biológico como el social para el individuo, lo que forma parte importante de su esencia⁹.

Ahora bien, se tendrá que comprender que la crianza es importante principalmente durante la Infancia, que se trata de la época que comprende la vida de las personas a partir de su gestación y hasta los 7 años¹⁰, en la que los niños tienen crecen y desarrollan sus ámbitos más importantes por lo que requieren recibir el estímulo de sus familias¹¹.

Así mismo, en esta investigación se tratará la noción de equidad, cuyo origen proviene del latín *aequus*, lo que quiere decir "igual". Su acepción está vinculada al ámbito de la justicia puesto que requiere que la cualidad de los fallos, juicios o repartos en que cada persona participa, debe corresponder a sus méritos o deméritos; o sea, es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de otra¹². En este trabajo de estudio,

⁸ BAUTISTA, Myriam Charry, *Significado de crianza, pautas y prácticas: un estudio de cinco familias en el área rural*, Udistrital, Vol. 7 Núm. 1, 2008, <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/infancias/article/view/4519>, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

⁹ RAE, *Familia*, Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, <https://dej.rae.es/lema/familia>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

¹⁰ JARAMILLO Leonor, *Concepciones de Infancia*, Estudios Superiores en Educación, ISSN 1657-2416, Colombia, 2007 pp. 108-123, <https://www.redalyc.org/pdf/853/85300809.pdf>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

¹¹ UNICEF, *Definición de la Infancia, La Infancia Amenazada Estado Mundial de la Infancia 2005*, UNICEF, <https://www.unicef.org/spanish/sowc05/childhooddefined.html>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

¹² NETZAHUAPILI GARCIA DELGADILLO, Juan, MENDIZÁBAL BERMUDEZ, Gabriela, *Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad*, Revista Latinoamericana de Derecho, ISSN 1870-4670, México, Enero-Junio 2015,

el concepto está relacionado con la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como en las oportunidades con las que cuentan para involucrarse con su familia.

Además, será pertinente incorporar lo que significa el Feminismo¹³ como movimiento que surge ante la necesidad de actuar sobre el conflicto de la sociedad determinado por el hecho de nacer mujer o varón; ya que esto tuvo diversas implicaciones en la estructura familiar y los roles sociales a partir de su nacimiento.

Por otro lado, se hablará de la Organización Internacional del Trabajo¹⁴; organismo creado en 1919 como parte del Tratado de Versalles constituido con la finalidad de realizar acciones a favor de temas laborales sobre seguridad, humanismo, política y economía.

Entre sus acuerdos, se analizará el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo; un convenio que cuenta con una serie de recomendaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato entre los trabajadores y trabajadoras que cuentan con responsabilidades familiares; un tema bastante tocado en las últimas décadas del que podrían basarse los países para la toma de decisiones respecto al diseño de sus políticas conciliatorias así como la implementación en sus legislaciones¹⁵.

Proveniente de este convenio, han surgido también ciertas políticas de parentalidad; concepto con el que este trabajo se referirá a las políticas públicas que permiten la

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100031, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

¹³ MONTERO Justa, *Feminismo: un movimiento crítico, Psychosocial Intervention*, ISSN 1132-0559, Madrid, 2006, http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592006000200004, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Historia de la OIT*, Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

¹⁵ HERNÁNDEZ LIMONCHI, María del Pilar, IBARRA URIBE, Luz María, *Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México*, ORCID, núm. 86 año 40, enero-junio de 2019, pp. 159-184, <https://orcid.org/000-0002-0808-5518>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

conciliación del ámbito laboral y familiar en hombres y mujeres, cuya existencia todavía no se encuentra en México.

Como resultado de estas políticas, se tocará también el tema de las licencias parentales¹⁶; periodos de licencia con plazos más largos, a las que puede optar alguno de los dos progenitores para cuidar de un recién nacido o de un(a) hijo/a pequeño/a, por lo general, una vez agotada la licencia de maternidad o de paternidad¹⁷, implementadas por algunos países.

Por ello, se abarcará el concepto de maternidad y paternidad. El primero de ellos refiriéndose al ©^{18} . El segundo, aludiendo al estado o cualidad de ser padre, incluyendo la relación adoptiva que al igual que las madres, influye en la vida de los hijos.

En el desarrollo de los siguientes capítulos, podrá apreciarse el empleo de los anteriores términos de manera enunciativa más no limitativa, lo que favorecerá a un mayor entendimiento de la materia y futura propuesta relativa a este trabajo.

2. Maternidad

Las responsabilidades de la mujer han cambiado a lo largo del tiempo. Se han visto afectadas por la cultura, la etapa y la ideología de las civilizaciones, factores que han definido su rol actual. La incorporación a la vida profesional implicó transformaciones en sus actividades y

¹⁶ BLOFIELD Merike, MARTINEZ F. Juliana, *Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad*, Revista Cepal 114, Diciembre 2014, <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/trabajo%20%20familia%20en%20America%20Latina.pdf>, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

¹⁷ NETZAHUAPILI GARCIA DELGADILLO, Juan, MENDIZÁBAL BERMUDEZ, Gabriela, *op. cit.* fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

¹⁸ BLOFIELD Merike, MARTINEZ F. Juliana, *op. cit.*

labores lo que por consecuente tuvo incidencia en su rol durante la maternidad.

A continuación, analizaremos las etapas por las cuales han atravesado las mujeres en este proceso y la perspectiva que ha manifestado sociedad en cuanto al tema hasta la actualidad.

A) El matriarcado

En sus inicios sobre la tierra hombres y mujeres vivían en lo que Beauvoir llama un "comunismo primitivo" que ofrecía las mismas condiciones a hombres y mujeres por lo que aunque la diferencia de labores por sexos era inexistente, la mujer que presentaba un embarazo y se enfrentaba a la maternidad, presentaba una interrupción de las tareas en las que participaba junto a los miembros de su comunidad para poder recuperarse y cuidar a sus hijos; fijando el antecedente de licencia de maternidad.

Al surgir la agricultura desarrollada principalmente por la mujer, se empiezan a denotar diferencias entre los papeles de los individuos dependiendo del sexo. El reparto de las tareas se hizo evidente y fue entonces que las mujeres se inclinaron a dedicarse a las obligaciones maternas (cuidar, criar a los hijos y actividades que le permitieran hacerlo), en estas se excluyó a los hombres pues se ideó que serían a quienes les tocaba proveer, convirtiéndose en un "sistema integral de patrones de conducta aprendidos, característicos de los miembros de una sociedad" Vélez (2007), cuyas ideas incluso podemos observar en el siglo XI.

Durante este periodo, la mujer era valorada y su poder originó un "matriarcado" cuya consecuencia fue la institución de un "derecho materno" en el que las mujeres aún viviendo en la poligamia, podían distinguir a sus propios

hijos a la vez que proporcionaban cuidados a todos los miembros de la tribu, Engels (2001).

B) Cuando *la mater* pierde su valor

La posición social de la mujer decae a partir de la presencia de las tribus que se dedicaban al pastoreo ya que su actividad se dirigió al cuidado y domesticación del rebaño de la tribu y el del hombre a capturar al animal; encuadrándola a un estado de subordinación, cuyo rol termina por obligarla a dejar a un lado cualquier otra labor que no consistiera en su enfoque a la procreación.

Las condiciones de la mujer durante la etapa de la edad media no cambiaron su papel, pues se estima que es lo que garantiza la descendencia de familiar. La sociedad se dedicaba a controlar su comportamiento moral pues consideraban que estas cometían pecados específicos a su sexo como el uso de engaños para engañar a los hombres; la fornicación y su desobediencia, pues claramente era percibida como un ser inferior al hombre cuya debilidad en naturaleza las llevaba a actuar de esta manera¹⁹.

Su papel que es caracterizado por minusvalía y su posición debía mantenerse en las sombras mientras esta permanecía dedicándose a la procreación, gestación y funciones meramente preventivas, a la vez que se encargaba a la educación de las hijas como futuras esposas y su protección ante los males sociales que podían afectar su comportamiento²⁰ ya que por lo general se esperaba estas se

¹⁹ LÓPEZ Abel Ignacio, *Mujeres y familia en la edad media, Estudio bibliográfico*, Bogotá, Marzo de 1998, *Historia Crítica*, pp. 99-115, <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/histcrit16.1998.05>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

²⁰ MOLINA, María Elisa, *Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer, Psykhe (Santiago)*, Noviembre del 2006, pp.93-103. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282006000200009>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

casarían a temprana edad y saldrían de casa para unirse a su esposo e iniciar una nueva vida como madres.

En el Renacimiento, época caracterizada por el antropocentrismo, la Contrarreforma y ascética que pretendían el desarrollo de la vida espiritual, se redescubre al hombre y su papel en la sociedad²¹. Cambia el criterio de las poblaciones caracterizado por un pensamiento humanista, quedando la obligación de proteger a la mujer. Sin embargo, la visión que se tenía respecto a ella continuaba impidiéndole que fuera promovida, educada (pues en algunas ocasiones se les consideraba incapaces intelectualmente), o que saliera del hogar; puesto que iba en contra de su naturaleza. Así, el hombre, quien era padre o esposo, se encargaba de su amparo y el de sus hijos; mientras que la responsabilidad del cuidado de estos continuaba siendo el principal objetivo de la vida de las mujeres²².

Hasta el siglo XIX como producto de la revolución industrial, comenzó a desaparecer el pensamiento que consideraba el papel de la mujer exclusivo a las tareas de casa, ya que estas se incorporaban al mundo laboral cuando su participación era necesaria para la economía del hogar. Así, las mujeres empezaron a salir de sus casas, lo que generó un cambio respecto a la perspectiva y obligaciones que se tenían respecto de la maternidad; sin embargo, las incógnitas sobre el deber de la mujer y la clase de trabajo apto para ellas continuaban en boca de la sociedad²³.

²¹ ESQUIVEL Fanny, *Diversos acercamientos a la persona de Teresa: Literatura*, Colegio Institución Teresiana, Septiembre 2015, <http://blog.colegioinstitucionteresiana.cl/wp-content/uploads/2015/09/9.-Diversos-acercamientos-a-la-persona-de-Teresa-Esquivel-Fanny.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

²² CRIADO TORRES Lucía, *El papel de la mujer como ciudadana en el siglo XVIII: La educación y lo privado*, UGR, Octubre 2015, <https://www.ugr.es/~inveliteraria/PDF/MUJER%20COMO%20CIUDADANA%20EN%20EL%20SIGLO%20XVIII.%20LA%20EDUCACION%20Y%20LO%20PRIVADO.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

²³ SCOTT, Joan W., *La mujer trabajadora en el siglo XIX*, FHUC, Vol.4, 1993, pp. 405-436, http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimpistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

En otras palabras, las labores de crianza continuaron siendo importantes y mantener la esencia de mujer requería ofrecer apoyo moral a su esposo e hijos²⁴ como guardiana del hogar mientras compaginaban sus actividades productivas que por lo general se encontraban dentro de los sectores tradicionales, en establecimientos manufactureros o como trabajadoras domésticas a los cuales a menudo los sindicatos masculinos les dificultaban la entrada; y además las realizaban por periodos cortos con malas pagas (ya que se consideraban mano de obra barata) puesto que su misión material siempre sería prioritaria²⁵.

C) Mujer empoderada

Con el feminismo de los años 60, un gran grupo de mujeres se unen con el objetivo de hacer frente a las presiones sociales e ideas patriarcales que les habían sido impuestas respecto a la importancia de la maternidad como misión principal en su vida, situación que les impedía llevar a cabo sus objetivos personales, así como deseos de libertad y elección independientes.

Lo anterior se percibía como una lucha conjunta por el empoderamiento femenino a través de la rebeldía contra situaciones que consideraban injustas e identidades que les habían sido impuestas por la sociedad en la familia, escuela, leyes y prácticas en las relaciones personales o económicas a través de los años²⁶ cuyo principal objetivo recaía en una igualdad entre sexos que les permitiera ejercer su autonomía.

La ideología descrita generó el pensamiento que consideraba la crianza de los hijos como un aislante: el

²⁴ BLOFIELD Merike, MARTINEZ F. Juliana, *op. cit.* fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

²⁵ SCOTT, Joan W., *op. cit.*, pp. 405-436.

²⁶ MONTERO Justa, *Feminismo: un movimiento crítico*, Psychosocial Intervention, ISSN 1132-0559, Madrid, 2006, http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592006000200004, fecha de consulta : 11 de noviembre de 2019.

principal obstáculo para la incorporación al sector profesional de la mujer, al igual que lo que las posicionaba en un estado inferior a la del hombre. De este modo, ella quedaba insatisfecha, sin la oportunidad de realizarse mediante el trabajo remunerado fuera del hogar lo que volvía necesario tener una reestructuración en los roles que desarrollaban ambos sexos.

Es así, que, con el paso de los años, el rol de madre se transformó y dejó de ser una obligación para convertirse en una alternativa para sus planes de vida²⁷, lo cual fue el comienzo de una nueva cultura.

D) Madre trabajadora protegida

Con la integración de nuevas estructuras familiares, los estados se encontraron con el menester de velar también por ellas como trabajadoras y madres-trabajadoras frente a los abusos laborales. De igual forma, la comunidad internacional se preocupó por analizar las necesidades de las nuevas trabajadoras, de modo que pudieran adoptarse y publicarse innovadoras medidas para su protección.

Como resultado, la Organización Internacional del Trabajo se vio con la obligación de promulgar el primer Convenio relativo a las disposiciones que debían adaptarse con el fin de proteger a las mujeres que trabajaran y además fueran madres, en lo relativo al momento de su empleo e indemnizaciones²⁸.

²⁷ BARRANTES VALVERDE, Karla, CUBERO CUBERO, María Fernanda, *La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad*, Revista *Wimblu*, Universidad de Costa Rica, Vol. 9 2014, pp. 29-42, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942668>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

²⁸ TAVERAS, Jorge Ramón, MAÑÓN CONCEPCIÓN, Sabrina, *Perspectiva jurídica del Convenio núm. 183 en la protección de los derechos laborales de la mujer*, Revista *Latinoamericana de Derecho*, México, enero a junio de 2017, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000100223, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

El contenido incluía 12 artículos que contenían recomendaciones a los países que involucraban derechos tales como las licencias de maternidad con descansos antes y después del parto; prestaciones para la manutención de las madres y sus hijos que cuyos montos deberían ser cubiertos por el gobierno; así como descansos por lactancia para poder amamantar a sus hijos. Así mismo, incluía una sección que prohibía su despido por cuestiones relacionadas con la salud, situación bastante frecuente en aquella época.

La publicación de este documento fue realizada en Washington, convocada por Estados Unidos de América en el año de 1919 (entrando en vigor hasta 1921). Fue denunciado por 8 miembros y ratificado por 34 países que incluían estados de Europa, América y África, en los cuales en su mayoría continúa vigente, mientras fue denunciado por 8.²⁹

Más tarde, se promulgaría el Convenio sobre la protección de la maternidad revisado en 1952 con entrada en vigor el mismo año, en el que se realizarían especificaciones relacionadas con las empresas industriales y no industriales que comprendería a las trabajadoras de las empresas públicas y privadas en cualquiera de sus ramas, así como con las definiciones de "mujer" que comprende a toda persona del sexo femenino en cualquier edad, nacionalidad, raza o creencia, casada o no y el término hijo que comprendería a todo aquel nacido de matrimonio o fuera de este³⁰.

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, C003 - *Convenio sobre la protección de la maternidad 1919* (núm. 3), Washington, 1919, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C003, fecha de consulta : 6 de septiembre 2019.

³⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, C103, *Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)*, 1952 (num.103), Ginebra, 1952. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C103, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

E) Mujer actual

La postmodernidad continúa cambiando el panorama de la posición de la mujer y su relación con la familia ante la sociedad. Su rol durante la maternidad pierde el protagonismo en su vida y como se observó, derivado de la Revolución Industrial y la corriente del Feminismo, el valor de la mujer deja de ser sobre la procreación y crianza, los cuales ya no son una obligación, si no una opción que puede tomar.³¹

Las mujeres han cambiado: Su nivel educativo ha evolucionado en las últimas décadas, llegando inclusive al estudio de carreras universitarias superando en porcentaje (en algunos países como España) a los varones. El número de hijos por mujer ha descendido y su actitud hacia el trabajo ahora lo consideran un componente importante de la identidad femenina, lo que ha consolidado su posición en la esfera laboral³².

Ante este escenario, desde finales del siglo XXI comenzó a notarse un incremento en el número de mujeres que se incorporan a la vida profesional, aumentando también el número de madres trabajadoras.

En los últimos 30 años, la tasa mundial incrementó incluso al 30%³³. En México, ha alcanzado el 31%, el doble de la cantidad que trabajaba en 1970 según el Censo General de Población de 1970³⁴.

Y aunque, la maternidad es una opción, para una gran cantidad de mujeres su prioridad continúa siendo la

³¹ SCOTT, Joan W., *op. cit.* pp. 405-436.

³² GARCÍA Ana, *Mujer, trabajo y modernidad*, IPCO, ISBN: 84.87840-57-4, Madrid, 1995.

³³ BANCO MUNDIAL, *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres*, Grupo Banco Mundial, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.1524.FE.ZS>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

³⁴ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Las mexicanas y el trabajo*, Inmujeres, México 2003, <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/100500.pdf>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

familia³⁵. Así cuando el tiempo no les es suficiente para atenderla, renuncian o aplazan sus expectativas y propósitos laborales³⁶, sobre todo cuando la oferta de servicios públicos para el cuidado infantil no cubre la demanda³⁷.

A causa de ello, aunque la mayor parte del costo de la atención médica e incapacidades es cubierto por el IMSS e ISSTE³⁸, las empresas suelen inferir que el costo de contratación de las mujeres es mayor por los gastos que esto puede atraer en el futuro: por un lado, debido a los mecanismos legales de protección a la maternidad con los permisos de ausencia, el tiempo de lactancia y ausencias por cuidados maternos y por otro, por la preparación de nuevo personal ante su renuncia después de la licencia de maternidad³⁹.

A partir de lo anterior, se puede inferir que las condiciones para que las mujeres se desarrollen profesionalmente sigue siendo un obstáculo para su desarrollo laboral-familiar. Las prestaciones de ley para la protección de la maternidad son muy limitadas y debería ser impulsadas dentro de la seguridad social ya que no permiten la redistribución social de las cargas familiares obligada por la nueva estructura de las familias.

³⁵ ZABLODUVSKY, Gina, *Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder*, Política y cultura, ISSN 0188-7742, México, octubre 2007, p. 9-41 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

³⁶ ÁLVAREZ R., Adaneys y GÓMEZ B., Ingrid Carolina, *Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*, Pensamiento Psicológico, Universidad del Valle, Cali, Vol.9, Colombia, enero 2011, p. 89-106., http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

³⁷ VALERDI GONZALEZ, Áurea, *Padre ausente, madre trabajadora. Género y cuidado de niños en México*, XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009, <http://cdsa.academica.org/000-062/913.pdf>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

³⁸ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Las mexicanas y el trabajo*, Inmujeres, op. cit.

³⁹ CORRESPONSABLES, *La corresponsabilidad en las tareas del hogar está muy lejos de ser una realidad*, Corresponsables, febrero 2017, <https://mexico.corresponsables.com/actualidad/laboral/mujeres-renuncian-carrera-profesional-ante-maternidad>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Derivado de lo anterior, se considera que es necesario que el Estado reestructure sus políticas de apoyo, de acuerdo con las necesidades actuales de su población ya que, diversos estudios demuestran que, si las mujeres contaran con mejores condiciones, además de mejorar la calidad de vida de las familias, podría aumentar el PIB mundial incluso un 26%. Por ende, se podrían desarrollar más de un ámbito de la sociedad⁴⁰

3. Paternidad

Una vez analizado el papel de la mujer a través de los años, es menester enfocarse en el papel del hombre, debido a que sus papeles están íntimamente relacionados por lo que, al igual que esta, se ha enfrentado a través de la historia a una serie de cambios en cuanto a sus responsabilidades y obligaciones en la vida diaria.

Su rol, ha ido modificándose, hasta llegar a convertirse en el modelo que la sociedad espera de él en la actualidad, lo que ha ocasionado que los legisladores también se encuentren con la necesidad de modificar el cuerpo legislativo y así poder satisfacer sus exigencias en el ámbito laboral y personal.

A) El patriarcado

En Roma durante el primer siglo de su Imperio, el hombre se ubica en una ciudad cuya organización está regida por lo que se conoce como "patriarcado": Un sistema dividido en clases y constituida por familias reglamentadas cuya cabeza era varón, al que se denominaba *pater familias*. Este se veía privilegiado por los poderes que le confería al Estado, pero, a su vez, estaba obligado a cumplir con múltiples

⁴⁰ DOIG Karla, *En México menor participación laboral femenina*, Forbes México, Invitado Forbes, 16 de agosto 2019, <https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

responsabilidades impuestas para con la sociedad⁴¹ respecto a sus familiares a quienes debía responder y proteger.

A lo largo de este periodo, el rol del hombre involucró la autoridad y tutela sobre el desarrollo y educación de su esposa e hijos, quienes eran parte de su patrimonio⁴² al igual que sus esclavos y futuras nueras si los varones no eran capaces de independizarse para formar su propia familia, de la cual fungirían como *pater*.

Por un lado, este debería trabajar para proveer a su familia y de ser necesario, salir a la guerra para defenderla, por otro lado, se le confería la patria potestad de los integrantes, lo que lo facultaba para tomar decisiones respecto a su libertad, vida o muerte -pudiendo enajenar o darlos en garantía-; además de que era quien debía tomar las decisiones referentes a las cuestiones políticas en las que se veía involucrado el Estado.

Debido a lo anterior, se puede concluir que el hombre en su encomienda de *pater familias* estaba posicionado en una situación de poderío frente a los demás integrantes de su familia, quienes debían comportarse como subordinados obligando tanto a hijos como esposas a obedecerle, quedando finalmente en la *domus* para administrar y supervisar tanto la alimentación como las tareas de limpieza, trabajo de los esclavos a los esclavos, el cuidado y la educación de los hijos⁴³.

⁴¹ AMUNÁTEGUI PARELL, Carlos Felipe, *El origen de los poderes del "Paterfamilias"*, Revista de Estudios Histórico-Jurídicos, Universidad Católica de Valparaíso de Chile, ISSN: 0716-5455, Chile, 2006, <https://www.redalyc.org/pdf/1738/173814170002.pdf>, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

⁴² *Idem*.

⁴³ FALCONE, Rosa, *Género, familia y autoridad. Sociedades patriarcales y comunidades contemporáneas*, UCES, Argentina, 2011, http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2792/Genero_Falcone.pdf?sequence=1, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

B) El padre como máxima autoridad

Tiempo después, en la Edad Media el padre continuaba presentándose como esta máxima autoridad a la que se refiere el inciso anterior. Por un lado, debía mantener el patrimonio de familia; por otro, comenzó a responsabilizarse sobre la moralidad y educación intelectual de sus hijos varones, puesto que la mujer en la mayoría de las ocasiones no sabía leer ni escribir.

Durante este periodo, la relación que los hombres mantenían con su familia llegaba a considerarse estrecha, ya que, aunque estos continuaban ejerciendo el papel proveedor, el vínculo que sostenían con la vida cotidiana de los hijos y esposa era habitual. No obstante, lo anterior, fue él quien continuó siendo el principal representante en la esfera pública⁴⁴ por muchos años más.

Tiempo después, llegó la Ilustración, con un punto de inflexión que abrió nuevas expectativas y horizontes a través de la educación⁴⁵, en la que como se sabe, aunque la importancia del patrimonio continuó encargándosele al hombre, la perspectiva que se tenía sobre los roles de género se ve modificada.

Entonces, las ideas respecto a la familia implicaron una relación de los padres con los hijos que además de la educación, inició a ligarse de una manera más estrecha por el afecto. Así, mientras las mujeres eran quienes inculcaban en los hijos principios religiosos, morales y cívicos; los

⁴⁴ CHACÓN JIMÉNEZ, F., BESTARD-CAMPS, J., & AGUADO, A. M., *Familias. Historia de la sociedad española (del final de la Edad Media a nuestros días)*, Sociología, Política y Sociedad, Universitat Autònoma de Barcelona, España, 2014, ISSN 1130-8001, pp. 407-420 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=493331>, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

⁴⁵ FUSTER, Franciso, *Dos propuestas de la ilustración para la educación de la mujer: Rousseau vs Mary Wollstonecraft*, A Parte Rei 50., Marzo 2007, <http://serbal.pntic.mec.es/cmunozi11/fuster50.pdf>, fecha de consulta: 15 de febrero, 2020.

hombres, se veían implicados en la formación de los hijos (especialmente varones), a quienes enseñaban el trabajo, fomentándoles una identidad viril que estaba basada en el respeto y la dureza⁴⁶.

C) El padre proveedor

Años más tarde, durante el siglo XIX, la estructura de la familia continúa cambiando, esta vez debido al desarrollo de las ciudades que obligó a sus miembros a incorporarse al mercado, desintegrándose y dejando de ser el núcleo que se apreciaba en las épocas anteriores.

Poco a poco, el rol del hombre como padre se vio reducido únicamente al de sustento económico y disciplinado distante, dejando a la madre el papel de afecto en la familia, continuando limitando su actuación al hogar (Mintz & Kellogg, 1988, Rotundo, 1989)⁴⁷, sobre todo por el proceso de transformación económico, social y tecnológico que versaba sobre los países, que obligaba a los hombres a separarse constantemente de sus familias para salir a trabajar.

De esta forma, aunque la autoridad del padre permanecía presente, se veía alejado del hogar, ocasionando que la relación con sus hijos fuera cada vez más escasa, trayendo como consecuencia una mayor influencia de la mujer en la educación de sus hijos, pues era quien se encontraba con ellos en la mayor parte del tiempo. Lo que les hacía propensos, debido a una falta de la figura paterna problemas

⁴⁶ MICOLTA Amparo, *Apuntes Históricas de la Paternidad y la Maternidad*, Nexus Univalle, Colombia, 2008, <http://nexus.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/1179/1298>, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

⁴⁷ CEBOTAREV, E,A, Nora, *Familia, Socialización y nueva paternidad*, Segunda Sección, Estudios e Investigaciones, University of Guelph, Canada, Marzo del 2003, <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/vln2/vln2a03.pdf>, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

sociales tales como la esquizofrenia y a una mayor incidencia con la delincuencia⁴⁸.

Como respuesta a las preocupaciones causadas por las posibles consecuencias que lo anterior atraía, en algunos países como Estados Unidos, profesionales dedicados a la familia solicitaron a los padres a través de organizaciones gubernamentales, acercarse a sus hijos e involucrarse en su cuidado con el objetivo de convertirse para ellos, en verdaderos modelos de madurez masculina⁴⁹.

El papel de padres y madres siguió viéndose modificado con el tiempo. En el siglo XX, por parte como resultado de la industrialización y demás movimientos de los años 60 y 70 llevados por estudiantes y feministas, se impulsó a la mujer a insertarse en el campo laboral; ocasionando el surgimiento del concepto de familia más que como una jerarquía de poderes, como un "compañerismo de la pareja"; lo anterior, con el objetivo de que las relaciones entre ambos sexos fueran más igualitarias en este ámbito⁵⁰.

Sin embargo, aunque incrementó la participación de las mujeres en sectores fuera del hogar, la actividad del hombre permaneció ubicándolo distante a su familia, limitando su papel al cumplimiento de las responsabilidades derivadas de su constitución como principal fuente económica y sostén del hogar, y evitando involucrarse en las tareas de educación paternas que continuaba dejando a la figura femenina de la casa⁵¹.

⁴⁸ BOOTH, Alan, CROUTER, ANN, *Men in families, When do they get involved?, What difference does it make?*, 2014, Library of Congress of the United States of America.

⁴⁹ *Idem*.

⁵⁰ CARRILLO MÉNDEZ, Dulce, *La transformación de la familia en México del siglo XXI y su impacto en la sociedad*, Universidad de la Costa, vol. 21 número 63, México, Septiembre - Diciembre 2017, http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas63/NotaCientifica-3_T63LaTransformaciondeLaFamiliaenMexico.pdf, fecha de consulta: 6 de septiembre del 2019.

⁵¹ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *op. cit.*

Más adelante, a medida que se acercaba el final de este periodo, el modelo social familiar comentado, fue cuestionándose por las incongruencias entre el concepto que los roles significaban para las personas y la realidad social económica y social a la que los países se enfrentaban conforme iban evolucionando⁵². Por consiguiente, empezó a desarrollarse la imagen de un padre de familia que, de ser distante y adicto a sus responsabilidades profesionales, se presenta tanto como un hombre más sensible como relacionado con su hogar.

Así, se creó una nueva masculinidad que a partir de este momento implicó llevar a cabo el cuidado y la educación de los hijos como una tarea en conjunto con sus parejas, lo que dirigió a los miembros a plantearse nuevas formas de organizar la administración económica y de labores de la casa (antes consideradas femeninas) y definir sus roles en la familia, dejando a un lado las ideas que denigraban al hombre cuando realizaba tareas que se consideraban "maternales".⁵³

D) El padre comprensivo de la actualidad

Fue así como, bajo un nuevo ideal, la sociedad ideó al padre del siglo XXI, un hombre que busca involucrarse en la vida de sus hijos desde el nacimiento, en los cuidados físicos y psico-sociales que estos requieren.

Por un lado, se permite expresar su cariño hacia los miembros de su familia e involucra en actividades del hogar; intentando dedicarles tiempo y compartir actividades con la madre para la cual, la maternidad no es principal objetivo

⁵² CEBOTAREV, E,A, Nora, *Familia, Socialización y nueva paternidad*, Segunda Sección, Estudios e Investigaciones, University of Guelph, Canada, Marzo del 2003, <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v1n2/v1n2a03.pdf>, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

⁵³ MOLINA, María Elisa, *op. cit.* pp.93-103.

y a su vez, esta comparte la responsabilidad económica del sustento de la familia buscando generar un ajuste que beneficie a la pareja⁵⁴.

Desgraciadamente, mientras el horario dedicado a las cuestiones laborales de los hombres ha reducido el tiempo que estos dedican al hogar; la mujer se ha incorporado al mundo profesional con condiciones muy parecidas. Como resultado, el tiempo que ambos solían dedicar tanto a las relaciones como a los cuidados de los hijos, cada vez es más escaso.

Así, el tiempo en que el hombre estaba fuera del hogar, ha dejado de ser sustituido por la madre⁵⁵; de esta forma, las parejas se han visto obligadas a decidir entre: dejar por un lado la idea de tener hijos, tenerlos, si cuentan con la posibilidad de que alguien los resguarde mientras trabajan (reduciendo la relación padres-hijos), o alguno de los miembros de la pareja renuncia a su carrera profesional, siendo en la mayoría de las ocasiones, las mujeres quienes lo hacen.

Ahora bien, es importante reconocer que la relación de los padres para con su familia a través de la historia, los ha posicionado en un lugar distante que no les permite del todo compartir las responsabilidades educativas y afectivas junto con las madres, puesto que sus principales obligaciones recaen sobre el ámbito económico-laboral.

Con el objetivo de impulsar lo anterior, diversos países y organizaciones internacionales, se han preocupado por implementar incentivos laborales tales como la licencia de

⁵⁴ PÉREZ TESTOR, Carlos, *La función del padre en el siglo XXI*, Universitat Ramon Llull Barcelona, FAMILIA Vol. 31, España 2005, pp. 7-18, <https://summa.upsa.es/high.raw?id=0000029287&name=00000001.original.pdf>, fecha de consulta: 15 de septiembre del 2019.

⁵⁵ *Idem*

paternidad que faciliten, por un lado, acercarse al ejercicio de la paternidad, y por otro la continuación de la mujer en su carrera y desarrollo profesional⁵⁶ a la vez que su cercanía a la familia, si así lo decide.

Lamentablemente, como se podrá apreciar en el siguiente capítulo, en México, la adecuación del marco legislativo laboral con el que se cuenta, respecto a las necesidades actuales de los trabajadores para con su familia, aún no es favorable, y aunque ha evolucionado otorgándoles ciertos beneficios, estos aún son muy pobres.

Debido a lo anterior, los hombres por lo general, no son reconocidos en su calidad de padres y, por lo tanto, no cuentan con los apoyos que requieren para cumplir con dicha faceta.⁵⁷ Un ejemplo de ello es la licencia de paternidad mexicana, que apenas fue incorporada a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, con el fin de que los padres compartieran los primeros días de nacimiento de sus hijos, y pudieran cuidar a la madre, involucrarse desde este momento en la esfera familiar, otorgándoles escasos 5 días para ello⁵⁸.

Como se verá más adelante, uno de los principales factores para balancear las responsabilidades entre los hombres y mujeres que deciden formar una familia y trabajar, es contar con una paternidad corresponsable; que implica la participación de ambos respecto a la crianza de los hijos.

⁵⁶ OCDE, *La Búsqueda de la Igualdad de Género, Resumen Ejecutivo en Español*, OCDE, traducción por Gingroup, París 2017, <http://www.oecd.org/centrodemexico/publicaciones/Busqueda%20igualdad%20de%20genero-RESUMEN.pdf>, fecha de consulta: 15 de septiembre 2019.

⁵⁷ DEL CARMEN ROSADO ROSADO, Georgina, *Diagnóstico sobre trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social en el Estado de Yucatán*, Reflexión Género y Sociedad, México, 2011, <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Yucatan/yucmetal.pdf>, fecha de consulta: 15 de septiembre del 2019.

⁵⁸ OYERVIDES VALDEZ María Guadalupe, BOONE GODOY Ana María, *Reforma de la Ley Federal del Trabajo de diciembre del 2012*, Congreso Del Estado, México 2016, http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2016/04/asun_3378517_20160429_14604779_99.pdf, fecha de consulta: 15 de septiembre del 2019.

Para ello, será necesario que los gobiernos les provean de las políticas adecuadas que ofrezcan mejores condiciones para resolver los dilemas que presentan el trabajo y el cuidado para cualquier hogar⁵⁹.

4. Maternidad y paternidad en el México actual

El censo del INEGI en el 2015 arrojó que la población de México está compuesta por 119,938,473 personas, del cual el 48.6 % son hombres y 51.4 mujeres. Trabajando, tenemos a 59,951,215. En la mayor parte de los hogares, el jefe de familia es hombre, pero en algunos otros (28.5%), es la mujer⁶⁰.

Otros datos muestran, que para el año 2000, en cerca del 40% de los hogares nucleares biparentales urbanos de este país laboraban ambos cónyuges para aportar económicamente al ingreso familiar.⁶¹ Aunque esta cifra podría parecer amplia, es sorprendente que únicamente el 44.9% de las mujeres en edad de trabajar están empleadas (posición en la tercera tasa más baja de la OCDE). Los hombres, por el contrario, tienen una tasa del 78.5%.

Es importante mencionar que la disparidad perceptible entre los porcentajes mencionados tiende a hacerse mayor conforme aumenta el número de hijos; por ejemplo, el 49.6% de las mujeres que tienen de uno a dos hijos trabaja, mientras que el porcentaje de las que tienen de tres a cinco

⁵⁹ AGUAYO, Francisco, GARY, Barker, KIMELMAN, Eduardo, *Paternidad y Cuidado en América Latina: Ausencias, Presencias y Transformaciones, Masculinities and Social Change*, Vol. 5, pp.98-106, <http://doi.org/10.17583/MCS.2016.2140>, fecha de consulta: 15 de septiembre 2019.

⁶⁰ FORBES, *Aumentan los hogares con jefas de familia en México*, Forbes Women, Mayo 2018, <https://www.forbes.com.mx/aumentan-los-hogares-con-jefas-de-familia-en-mexico-inegi/>, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

⁶¹ MOLINA, María Elisa, *op. cit.* pp.93-103. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282006000200009>, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

disminuye a 41.4% y sólo el 22.7% de quienes tienen más de 6 hijos continúan en el mundo laboral⁶².

La consecuencia de esto incluye que las mujeres continúan viviendo discriminación al integrarse al mercado laboral con cuestiones como la segregación ocupacional, hostigamiento sexual y diferencias salariales por estereotipos de género que incluyen prejuicios relacionados con su fuerza, experiencia o aptitudes, valores, funciones y roles⁶³. Además, se enfrentan con diversos obstáculos para seguir su carrera profesional cuando deciden formar una familia.

Aunque las leyes les proporcionan algunas prestaciones de apoyo cuando deciden convertirse en madres como la licencia de maternidad, permisos de lactancia y protecciones durante el embarazo respecto a trabajos peligrosos, estas o les corresponden por un periodo muy corto, o no son suficientes para cubrir la demanda poblacional (guarderías); además que les son brindadas sólo a ellas, por lo que carecen del apoyo de sus parejas durante el proceso⁶⁴.

Según la OCDE, las políticas públicas pueden apoyar a madres y padres de diversas maneras: con licencias por maternidad y paternidad para utilizarlas en torno al parto o cuando los hijos son pequeños; licencia de empleo protegido que permite las madres se recuperen y da tiempo de cuidar a los hijos pequeños o la licencia retribuida que apoya a los presupuestos familiares; apoyos por lactancia para aquellas que tienen bebés y deben volver a trabajar; así como licencias parental que pueden ser divididas entre los padres según sus necesidades o incluso guarderías profesionales y

⁶² INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Las Madres en Cifras*, Inmujeres, México, mayo del 2018, <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras>, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

⁶³ MOLINA, María Elisa, *op. cit.* pp.93-103. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282006000200009>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

⁶⁴ GIRE, *Vida Laboral y Reproductiva*, Quinto Informe Gire, México, p.149, <http://informe.gire.org.mx/caps/cap5.pdf>, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

servicios de cuidado infantil en horas extra-escolares (que no existen en México)⁶⁵.

Por otro lado, propone brindar a padres y madres con hijos en edad escolar de trabajos flexibles o de medio tiempo a corto plazo ya que esto también ayuda para poder conciliar la vida familiar con el trabajo durante el crecimiento ellos.

Lamentablemente, aunque México ha hecho un esfuerzo por apearse a este tipo de recomendaciones, las licencias de maternidad y paternidad que ofrece son problemáticas.

En primer lugar, porque su elegibilidad depende de las aportaciones hechas a la seguridad social en un periodo mínimo (lo que excluye a las trabajadoras informales) y además continúan siendo de las más cortas entre los países de la OCDE, al proporcionarle 12 semanas a la mujer, mientras que los 5 días que puede solicitar el hombre son pagadas por el empleador, lo que lo vuelve poco atractivo a las empresas. Encima, no contempla las licencias parentales que, de forma compartida y secuencial, permitirían a los padres cuidar a sus hijos durante el periodo posterior a la licencia de maternidad o paternidad sin sueldo, pero sin perder su empleo y conservando los derechos que este acarrea⁶⁶.

En segundo lugar, la oferta de servicios públicos para el cuidado infantil no cubre la demanda poblacional⁶⁷; la oferta privada y centros de educación preescolar son

⁶⁵ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Construir un México Inclusivo para la igualdad de México*, OCDE, ISBN 978-50-77-825554-8, México 2017, https://books.google.com.mx/books?id=R1t1DwAAQBAJ&pg=PA115&lpg=PA115&dq=SITUACIÓN+actual+madres+y+padres+trabajadores+en+mexico&source=bl&ots=VqSmD0_D6H&sig=ACFU3Uly4EWAt5KTeQaiFiuo9jbnAieCBw&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjKraLJ2ZrlAhVaFzQIHY_bBuM4ChDoATABegQICRAB#v=onepage&q&f=true, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

⁶⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Licencias y responsabilidades familiares*, Notas OIT Trabajo y Familia, Notas OIT N. 6, Organización Internacional del Trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189335.pdf, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

⁶⁷ ADEMA, Willem, FREY Valerie, *La Lucha por la Igualdad de Género, ¿Cómo se compara México?*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Una Batalla Cuesta Arriba, México, 2017, <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>, fecha de consulta : 5 de octubre 2019.

insuficientes, y los altos costos de estos no permiten a los padres liquidarlas⁶⁸.

En la actualidad, la oferta pública de México relativa al cuidado infantil está integrada por los Servicios de Guardería del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); los Servicios de Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Sistema Nacional de Desarrollo Integral de la Familia (DIF), así como el Programa de Escuelas de Tiempo Completo y Fortalecimiento a la Educación Temprana y de Desarrollo Infantil de la Secretaría de Educación Pública (SEP) que apoyan al cuidado de los hijos hasta los 6 años y está patrocinado por aportaciones del gobierno.

A pesar de ello, la proporción de la población atendida por ellos demuestra que su existencia no garantiza la suficiencia de estos servicios ya que en ocasiones sus horarios de 5.5-8.5 horas no son compatibles con los de los padres o su ubicación no es adecuada para los usuarios⁶⁹. Esta es otra de las preocupaciones que concierne a los mexicanos ya que, aunque las jornadas completas de trabajo tienen una duración de 8 horas en ocasiones se alargan.

Considerando que en la actualidad, hombres y mujeres buscan ser parte del ingreso de la economía familiar, esta cultura genera una "crisis del cuidado"⁷⁰ que atañe la incapacidad social y política de garantizar el bienestar de

⁶⁸ GOBIERNO FEDERAL, *Diagnóstico de la problemática de las madres con hijos pequeños para acceder o permanecer en el mercado laboral*, México, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/32296/Diagnostico PEI 1 .pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/32296/Diagnostico_PEI_1.pdf), fecha de consulta: 5 de octubre del 2019.

⁶⁹ CEJUDO, Guillermo M., *Diagnóstico sobre el problema público de cuidados en México*, CIDE, México, Mayo del 2017, <http://aga.funcionpublica.gob.mx/aga/Home/Documento?doc=A2%20Diagóstico%20cuidados%20México%20CIDE.pdf>, fecha de consulta: 5 de octubre 2019.

⁷⁰ EZQUERRA Sandra, *Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real*, *Investigaciones feministas*, Universidad de Vic, Barcelona 2011, http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38610, fecha de consulta: 5 de octubre 2019.

amplios sectores de la población como resultado a las grandes dificultades con las que se enfrentan los miembros de la pareja al intentar conciliar el trabajo con su vida familiar puesto que no encuentran un equilibrio en la reorganización de sus tareas.

Como resultado, termina afectándose principalmente a las mujeres cuando cuentan con hijos pequeños ya que si no tienen el apoyo de familiares externos o la posibilidad de llevarlos a estancias infantiles donde puedan cuidarlos, se ven privadas de oportunidades laborales, especialmente si pertenecen a sectores económicamente vulnerables⁷¹ que no les permite pagar servicios privados.

Otro de los conflictos relacionados con esta prestación es que esta se ha convertido en una necesidad importante para las familias en que ambos padres trabajan, por lo tanto, es inquietante que este apoyo sea solamente para mujeres trabajadoras o en su caso los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, dejando a un lado a los demás padres de familia.

El mayor conflicto de este servicio es que su cupo es limitado pues por ejemplo las guarderías y estancias atienden el 19% de su población potencial lo que causa que ocho de cada diez mujeres trabajadoras con al menos un hijo (80.6%), carezca de acceso a esta clase de servicios por trabajan en un sector informal donde no se les otorguen prestaciones laborales o porque aún contando con los derechos, tienen problemas para incorporar a sus hijos a ellas.

⁷¹ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Las Madres en Cifras*, Inmujeres, México, mayo del 2018, <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras>, fecha de consulta: 5 de octubre 2019.

En México que no ha ratificado el Convenio de la OIT sobre la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, hace falta una política de Estado dirigida en forma expresa, a proteger y apoyar a los hombres y mujeres en sus derechos para conciliar la vida laboral y familiar que, además, fomentaría la equidad entre géneros.

Con la firma del Consenso de Quito en el 2007, México acordó promover la corresponsabilidad entre la vida familiar y la laboral así mismo, se comprometió a tomar acciones para garantizar la paridad en la participación política de las mujeres, así como a adoptar medidas legislativas y efectuar las reformas institucionales necesarias para implementar la corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen en mujeres y hombres.

Hasta hoy, el panorama que se aprecia en el país indica la búsqueda por la equidad de derechos entre hombres y mujeres mediante la ley. Un ejemplo es la reciente aprobación de ampliación de la licencia de maternidad por las comisiones de trabajo, previsión social, de igualdad de género y estudios legislativos de la cámara alta del Senado de la República.

Cabe reconocerse, que aún así, los enfoques más innovadores para abordar el problema trabajo-familia han surgido especialmente de la empresa privada sobre todo de parte de las internacionales⁷² con propuestas como el trabajo a distancia mejor conocido como "*home office*".

Lamentablemente, la intervención del Estado se ha limitado a establecer políticas, pero en la administración, el apoyo parece descender. Así, aunque se esperaba que las

⁷² MOLINA, María Elisa, *op. cit.* pp.93-103. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22822006000200009>, fecha de consulta: 5 de octubre 2019.

políticas del gobierno federal actual apoyaran a esta área en particular, el presupuesto del 2019 destinado a las guarderías y estancias fue recortado casi por mitad ocasionando que un gran número de ellas, se han quede sin recursos para funcionar⁷³.

Así, es importante aceptar la necesidad de continuar protegiendo los derechos que permitan equidad, pero no solamente en las leyes. México debe ofrecer una solución que resguarde las garantías de quienes integran una familia de manera que no tengan que renunciar a ello o al trabajo por falta de apoyo por parte del gobierno. De este modo, se debe garantizar el derecho al trabajo de la madre para continuar su carrera profesional; del padre a involucrarse en la educación y cuidados de los hijos y familia si lo deciden⁷⁴.

⁷³ MURILLO Eduardo, *Redim y GIRE apoyan controversia en SCJN contra cambios en guarderías*, La Jornada, México, 18 septiembre del 2019, <https://www.jornada.com.mx/ultimas/sociedad/2019/09/18/redim-y-gire-presentan-recurso-ante-scjn-contra-cambios-en-guarderias-1038.html>, fecha de consulta: 10 de octubre 2019.

⁷⁴ CRUZ Héctor, *PAN impulsa iniciativas para fortalecer la familia*, El Universal, México, 16 de septiembre 2019, <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/pan-impulsa-iniciativas-para-fortalecer-la-familia>, fecha de consulta: 10 de octubre 2019.

CAPÍTULO II

PRESTACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN MÉXICO, ANÁLISIS LEGAL

Como ya se analizó en el capítulo anterior, la idea relativa al papel exclusivo de hombres proveedores, así como el de maternidad de las mujeres se afectado como resultado de condiciones sociales que han demostrado la necesidad de reestructurar las familias respecto al rol de sus integrantes; sin embargo, esta situación se ha visto obstaculizada por diversas barreras legales y educativas⁷⁵.

Por ello, en los últimos años se ha buscado implementar medidas que estimulen la participación de ambos sexos en tanto tareas económicas como hogareñas. De las mujeres, en el ambiente laboral para favorecer la economía, y obtener ventajas que son un apoyo para sus matrimonios, casas y obligaciones; así como de los hombres para con su familia, ya que con el tiempo se ha determinado la importancia que conlleva para ella el tener un modelo del padre en las relaciones y desarrollo de sus miembros.

Así, la evolución en la sociedad en su organización familiar ha sido uno de los factores gracias a los cuales los legisladores se han visto en la tarea de modificar las leyes. Por consiguiente, la incorporación de los derechos de hombres y mujeres respecto a su trabajo, familia y relación

⁷⁵ MONDRAGÓN HERRADA, Cecilia, *El avance de los derechos de las mujeres en México*, UNAM, México 2012, pp. 193-208
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3101/13.pdf>, fecha de consulta: 6 de noviembre 2019.

entre estos se ha discutido en convenciones a nivel nacional e internacional que han sido la pauta para tratados entre países, así como adiciones o reformas en los marcos legales locales.

En México, los efectos de ello comenzaron a verse reflejados en primer lugar, con reformas a la Constitución en su artículo 4°, lo que colocó a hombres y mujeres en un mismo plano ante la ley, buscando proporcionarles los mismos derechos; al igual que cuando se optó por incluir la protección desarrollo de la familia, junto con el artículo 123° que ya contemplaba el amparo en el trabajo a mujeres embarazadas y sus futuros hijos.

Actualmente, la gama de garantías previstas por el cuerpo normativo mexicano incluye ciertas previsiones relacionadas con la relación familiar-laboral y las prestaciones que de ello derivan. Sin embargo, aunque es más amplia que en décadas anteriores, puede decirse que aún queda un gran trayecto por recorrer para satisfacer las necesidades actuales de hombres y mujeres respecto a sus objetivos personales.

Debido a lo anterior, será importante llevar a cabo un análisis tanto de los derechos como de las protecciones previstas hoy en día, a través del conjunto de leyes primarias y secundarias con las que se cuentan en México, con el objetivo de tener un mejor conocimiento del lugar en el que se encuentran las prestaciones laborales relacionadas con el ámbito familiar, otorgadas a la población mexicana, así como la trayectoria a la que estos podrían desarrollarse según los antecedentes a los que se ha enfrentado el país.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En una primera instancia, será imprescindible observar los cambios que se han visto plasmados a través de los derechos protegidos por la Constitución Política, ya que, como se sabe, este es el ordenamiento más importante del país. Además, es de ella de donde se derivan los reglamentos y leyes secundarias que las garantías que han sido otorgadas a los hombres y mujeres en su situación de familia como madres y padres de familia. Esto, con el fin de tener un mejor panorama de la situación en la que se encuentran los mexicanos en la actualidad respecto a esta área.

Ahora bien, podría imaginarse que el origen de los derechos laborales de los trabajadores existen desde hace bastantes años; sin embargo, en México, el derecho al trabajo tiene como principal antecedente a la Constitución de 1917, donde, debido a la situación y exigencias por parte de los ciudadanos al país, el Congreso Constituyente previó por primera vez los derechos sociales, entre los que se destacaron el derecho al trabajo en el artículo 123, donde se buscó demarcar las jornadas laborales; así como la libertad de profesión mientras fuera lícita, cuya garantía fue prevista por el artículo 5º, que, como uno de sus principios, buscaba proteger los derechos del hombre, no como colectivo, si no en su individualidad⁷⁶.

⁷⁶ DE LA MADRID, Miguel, *La Constitución de 1917 y sus principios políticos fundamentales*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 2001, pp. 41-59, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/95/4.pdf>, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

A) El derecho al trabajo

El trabajo, es una condición humana por medio de la cuál se busca, económicamente, asegurar las necesidades básicas de las personas, lograr una buena calidad de vida o la realización profesional del individuo. Por lo tanto, se considera que es un derecho humano que debe ser reconocido universalmente puesto que le permite al hombre llevar su vida con dignidad⁷⁷.

Es por consiguiente que, existe una imperiosa necesidad por parte de los Estados, de establecer una normatividad completa, que proteja e impulse a las personas que deciden participar en él. Así, se originó el "derecho al trabajo", una rama social del derecho que abarca las garantías inherentes con las que se cuentan por el hecho de ser persona y tener un trabajo, cuya finalidad es que puedan ejercerse las tareas que conlleva laborar, realizándolas con plena libertad y justicia⁷⁸.

Es preciso señalar que, como ya se mencionó, uno de los principales antecedentes de los derechos humanos en el trabajo tuvo lugar en México, posterior a la época de abusos que se había vivido especialmente en el área laboral por parte de los patrones dueños de fábricas, que trajeron como consecuencia el estallamiento de huelgas y la exigencia de mejores condiciones laborales por parte de los trabajadores, reconociéndose entonces la gran importancia que tenía establecer una normatividad laboral en la Constitución de 1917.

⁷⁷ COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, ISBN; 978-607-729-295-1, México, noviembre del 2016, <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>, fecha de consulta: noviembre de 2019.

⁷⁸ *Idem*

Es así que, en el cuerpo normativo del que se hace mención, se redactaron varias disposiciones proteccionistas entre las que se incluyó el artículo 123, cuyo mandato regiría las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos de manera general en todo contrato de trabajo; y tendría disposiciones respecto a su salario, las indemnizaciones que deberían corresponderles en caso de incapacidad, los medios para solucionar los posibles conflictos que pudieran surgir con sus empleadores, y les daría prioridad al ser sostén económico como jefes de familia, entre otros preceptos⁷⁹.

Así, el Congreso que la constituyó, impulsado por Venustiano Carranza, se preocupó por dar una especial atención a esta área, y dedicó algunas fracciones de manera específica a las labores en las que participaban mujeres.

De este modo, dentro del artículo mencionado en el párrafo anterior, se instituyeron las fracciones II, V y XI, en las cuales estableció que la jornada máxima de trabajo nocturno sería de 7 horas, pero añadió que se prohibía emplear a las mujeres en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, trabajos extraordinarios donde las horas de jornada aumentaran y establecimientos comerciales después de las 10 de la noche⁸⁰.

Del mismo modo reconoció que las mujeres embarazadas necesitaban protección en el trabajo, por lo que añadió que, durante los tres meses anteriores al parto, no se les permitiría desempeñar trabajos físicos que exigieran un esfuerzo material considerable y que además en el mes

⁷⁹ GAMBOA MONTEJANO, Claudia, *Artículo 123 Constitucional*, Cámara de Diputados LX Legislatura, Junio de 2008, <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

⁸⁰ MARQUET GUERRERO, Porfirio, *Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*, UNAM, Noviembre del 2014, p. 243 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

siguiente al nacimiento de sus hijos, estas disfrutarían de un descanso forzoso en el que percibirían su salario íntegro, conservando su empleo y derechos de contrato. Por último, se les respetarían dos descansos extraordinarios por día en su periodo de lactancia para que pudieran amamantar a sus bebés⁸¹.

El marco normativo no se vio modificado hasta el año de 1974, cuando se reformó el artículo del que se hizo mención con anterioridad. Con este cambio, se eliminaron ciertas disposiciones consideradas proteccionistas contenidas en la Constitución, que, en un principio, no permitían por los riesgos que implicaban, que las mujeres se desarrollaran en cualquier ámbito laboral, y estas se limitaron a las personas menores de 16 años.

Así, desaparecieron también las prohibiciones que en aquella época existían respecto a los trabajos extraordinarios, fuera de jornada y de profesiones con horarios nocturnos para las mujeres⁸² para que pudieran desarrollarse en cualquier ámbito.

Finalmente, agregó el derecho de las mujeres del acceso a las guarderías (lo cual se expondrá más adelante) y además en su fracción XV apartado A, se impuso la responsabilidad a los patrones de tomar medidas que garantizaran la higiene y seguridad en las instalaciones de sus establecimientos con el fin de prevenir tanto accidentes como riesgos a sus trabajadores (de ambos sexos), así como asegurar la salud y vida de las mujeres embarazadas y el producto de su

⁸¹ PACHECO GOMEZ, Ulises, *Las mujeres y la Constitución de 1917*, UNAM, XIII Congreso de Empoderamiento a la mujer, https://www.uaeh.edu.mx/xiii_congreso_empoderamiento_fem/documentos/pdf/C036.pdf, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

⁸² SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, *Diario Oficial de la Federación*, 31 de diciembre de 1974, http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=204144&pagina=3&seccion=0

concepción; incluyendo sanciones para quienes no cumplieran con la normativa⁸³.

Hoy en día, el derecho al trabajo está regulado en el artículo 5° y 123 constitucionales que fueron fruto de diversas modificaciones que como resultado han creado la legislación con la que se cuenta en el país.

En el primero, se regula la libertad a la profesión y se establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos y en el segundo, continúan regulándose las relaciones de trabajo.

Además, en el marco normativo mexicano se incluyen la expedición de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social que comprende seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, servicios de guardería y, así como cualquier otro encaminado al bienestar de los trabajadores y sus familiares.

Es importante destacar que las protecciones a este derecho subsisten en parte, mediante la expedición de leyes que promuevan la creación de empleos y organización social de un trabajo digno y socialmente útil, que no contravengan a ciertas bases que incluyen una jornada máxima de 8 horas o 7 en trabajo nocturno; el salario mínimo, repartición de utilidades y regulación de accidentes, dictadas por el Congreso de la Unión como orden de la Constitución.

En cuanto a las mujeres, particularmente, debido a que el derecho en el ámbito debía por finalidad proteger la educación, desarrollo, salud, vida y maternidad en cuanto a

⁸³ GARDUÑO, Patricia, *Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Materia de Equidad de Género*, Seminario Internacional Reformas Constitucionales y Equidad de Género, Febrero de 2005, https://www.cepal.org/mujer/reuniones/Bolivia/Patricia_Garduno.pdf, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

trabajadoras, se regularon las prestaciones a las que tendrían derecho, en el apartado B fracción XI, del segundo artículo mencionado; estableciendo que el Estado estaría obligado a otorgar la seguridad social, que debería organizarse mínimo considerando (entre otros puntos) que las mujeres durante el trabajo no deben realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

Así mismo incluyeron que estas tendrían el derecho de gozar con 3 meses de descanso para el parto y preservar tanto su empleo como los derechos derivados de la relación del trabajo en que estaban y encima se exigió que estas continúen contando con los descansos extraordinarios necesarios para alimentar a sus hijos durante la lactancia, además de garantizarles la asistencia médica y obstétrica, de medicinas, ayudas para la lactancia y el servicio de guarderías- infantiles.

Ahora bien, aunque en el ámbito del derecho México ocupa una situación privilegiada respecto a otros países de América, sus mujeres se encuentran en desventaja con los conflictos cooperativos, ya sea por el embarazo o la crianza, que les impiden separarse de las tareas domésticas, por lo que sólo suman actividades y obligaciones frente a unas leyes laborales que no son tan flexibles o extensivas como podrían llegar a serlo según ejemplos que se han podido apreciar en algunos países europeos⁸⁴.

Debido a lo anterior, no es sorprendente que entonces ellas busquen "trabajos que les permitan conciliar el trabajo remunerado con los deberes familiares y como consecuencia

⁸⁴ LOGGIA GAGGO, Silvia María, *Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo: El caso de Suecia y México, un análisis comparativo*, UNAM, ISSN: 1405-7425, <https://www.redalyc.org/pdf/112/11201505.pdf>, fecha de consulta: 23 de febrero del 2020.

tienen menores oportunidades de acceder y de ascender en determinados trabajos”⁸⁵.

En este sentido, algunos autores consideran que las leyes deberían crearse con el fin de apoyarlas a lograr una conciliación entre la familia y su trabajo para que no tengan que elegir entre estos dos. Con este objetivo, habría que tomarse en cuenta los tres principales obstáculos a los que se enfrentan las madres trabajadoras al hacer compatible el cuidado de su familia con las tareas profesionales⁸⁶:

El primero de ellos aparece cuando sus hijos se enferman, ya que no todas tienen un apoyo en sus familiares para apoyarlas en el cuidado de estos; el segundo, se presenta debido a la escasa coordinación que existe entre los horarios de las jornadas laborales y escolares, pues los primeros por lo general se establecen como si las personas no contaran con responsabilidades familiares; y por último, las vacaciones escolares, suspensiones de clases y un viernes al mes en el que los maestros asisten al Consejo Técnico Escolar que no son compatibles con los cargos laborales⁸⁷; además de la notable insuficiencia de guarderías en México de la que se hablará más adelante.

Ahora bien, es importante mencionar que el problema que se toca en el párrafo anterior, aunque en gran parte, atañe a las mujeres, pues por lo general es en quienes recae el cuidado de los hijos; también importa a los hombres, ya que, como se ha podido apreciar, el modelo de padre de familia de la actualidad busca un acercamiento a sus hijos para el que, la falta de coordinación entre el horario laboral y escolar

⁸⁵ HERNÁNDEZ LIMONCHI, María del Pilar, IBARRA URIBE, Luz María, *Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México*, ORCID, núm. 86 año 40 enero-junio de 2019, pp. 159-184, <https://orcid.org/000-0002-0808-5518>, fecha de consulta: 23 de febrero del 2020.

⁸⁶ *Idem*

⁸⁷ *Idem*

y prestaciones que no favorecen a la conciliación laboral-familiar, le impiden aspirar a participar en ambos ámbitos.

Por ende, como se propondrá más adelante, para solucionar este tipo de conflictos será imprescindible proponer que los Estados implementen políticas de conciliación que logren una mayor flexibilidad en los tiempos laborales y escolares para que, de esta forma, madres y padres puedan compartir las responsabilidades familiares de manera equilibrada y que entonces, no se les prive de ninguno de los dos sectores.

B) Derecho a la familia

La familia es la institución más antigua e importante de la humanidad. Su valor recae en que es en ella donde se origina la formación psicológica, de personalidad y elaboraciones culturales de los individuos⁸⁸. Es el núcleo que conserva a las civilizaciones y "humaniza" a las personas, donde el ser humano es aceptado y amado por el hecho de pertenecer a una comunidad.

Así mismo, se ha llegado a la conclusión de que es clave de su maduración interior y proceso de adaptación a la sociedad; por consiguiente, es deber de los Estados protegerla a través de mecanismos y leyes en los que se procure su sano desarrollo⁸⁹, así como las licencias o permisos que faciliten la interacción de sus miembros.

Tradicionalmente, los ordenamientos jurídicos ordenan a la familia en cuanto a su realidad social con base en el

⁸⁸ CALA MARTÍN, Martín, MINERVA TAMAYO, Megret, *Funciones básicas de la familia. Reflexiones para la orientación psicológica educativa*, Edusol, julio-septiembre 2013, <https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748683007.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019

⁸⁹ PACHECO ZERGA, Luz, *La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social*, SCIELO, Revista IUS, Junio 2012, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008, fecha de consulta 11 de noviembre de 2019.

matrimonio; sin embargo, deben evitar imponer un modelo de comportamiento familiar, limitándose a proteger las decisiones que tomen las personas en uso de su libertad. Así, la legislación debe reconocer los mismos derechos a cónyuges y concubinos, por ejemplo, en materia de seguridad social⁹⁰.

En la sociedad actual, el concepto de familia difiere en algunos de sus elementos según el país o región del que se trate (incluyendo en el término por ejemplo a quienes no han contraído matrimonio pero tienen hijos, familias mono parentales, etc.); sin embargo, el Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas prevista en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos obliga a reconocer los diferentes modelos de organización familiar que deberán ser protegidos siempre y cuando no atenten con la dignidad de las personas⁹¹.

En México, la protección del derecho al que se hace mención está consagrado de forma algo dispersa en la Constitución. En primer lugar, en su artículo 4° donde se puede leer que hombres y mujeres son iguales ante la ley pero que además ésta última debe proteger la organización y desarrollo de la familia⁹². A partir de este precepto, puede afirmarse que el estudio jurídico de la familia entra en el área del derecho constitucional y derechos fundamentales⁹³.

Más adelante, con el señalamiento que hace respecto a que, en todas las decisiones y actuaciones por parte del

⁹⁰ LEPIN MOLINA, Cristian, *Los nuevos principios del derecho de familia*, Revista Chilena de Derecho Privado, Santiago, Diciembre del 2014, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722014000200001, fecha de consulta: 23 de febrero del 2020.

⁹¹ CARBONELL Miguel, *Familia, Constitución y Derechos Fundamentales*, UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2287/7.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

⁹² CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

⁹³ GAMBOA MONTEJANO, Claudia, *Artículo 123 constitucional*, Cámara de Diputados, Junio de 2008, <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

Estado, este velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos.

Estos involucran entre otros: la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral; principio que debe guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez⁹⁴. Lamentablemente, los preceptos constitucionales a favor del derecho de la familia sólo se dedican a enunciar que el Estado deberá velar por ella, sin embargo, no especifica de qué forma será llevado a cabo.

Por lo anterior, la tarea queda esencialmente a ascendientes, tutores y custodios quienes deberían preservar y exigir el cumplimiento de los derechos y principios que les corresponden; sin embargo, estos carecen del apoyo suficiente por parte del Estado para llevar a cabo los cuidados de su familia, especialmente debido a la cuestión de la conciliación.

La conciliación de la vida familiar con la laboral no tiene por resultado únicamente una mejor calidad para los hijos, con la presencia de los padres incrementando su atención y fortaleciendo su capacidad ética; sino también para la vida de los trabajadores, ya que uno de los riesgos psicosociales más problemáticos de la última década es el conflicto trabajo-familia derivada de la insatisfacción familiar, laboral e incluso síntomas físicos y emociones

⁹⁴ HERNÁNDEZ LIMONCHI, María del Pilar, IBARRA URIBE, Luz María, *op. cit.* pp. 159-184, <https://orcid.org/000-0002-0808-5518>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

negativas que pueden relacionarse con el abandono del trabajo⁹⁵.

C) Igualdad ante la ley

Pese a que el art. 4º constitucional establece la igualdad entre hombres y mujeres, en cuanto a las prerrogativas que se otorgan a cada uno, en la realidad, son diferentes social y legalmente, y esto es lo que en mayor parte genera el problema a tratar en este trabajo de investigación.

En México, existe la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuya publicación fue el 2006. Su fin está dedicado a la igualdad y, desde administraciones pasadas, ha intentado implementar estrategias con perspectiva de género con el fin de lograr poner en un mismo plano a hombres y mujeres para lo que se busca establecer acciones que logren una igualdad sustantiva económica, política, social y cultural; buscando generar, de este modo, un cúmulo de oportunidades semejantes para ambos, de las que no sea un obstáculo el sexo al que pertenezcas⁹⁶.

Si bien, en la sociedad mexicana, durante décadas se ha buscado alcanzar una equidad entre géneros que favorezca los derechos y condiciones de las mujeres a las que estadísticamente les es más notoria la brecha de género en todos los niveles socioeconómicos, especialmente en cuanto al área laboral⁹⁷.

⁹⁵ SANZ VERGEL, Ana Isabel, *Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés*, Medicina y seguridad del trabajo, IE University, vol 57 2011, <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>, fecha de consulta 11 de noviembre de 2019.

⁹⁶ HERNÁNDEZ LIMONCHI, María del Pilar, IBARRA URIBE, Luz María, *op. cit.*, pp. 159-184, <https://orcid.org/000-0002-0808-5518>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

⁹⁷ ZAMUDIO SÁNCHEZ, Francisco José, AYALA CARRILLO, María del Rosario, ARANA OVALLE, Roxana Ivette, *Woman and men. Gender inequalities in the Mexican context*, ISSN 0188-4557, julio-diciembre del 2014,

Sin embargo, será importante reconocer que, al igual que estas, los hombres se ven privados de ciertos derechos que no les han sido reconocidos debido a las construcciones sociales de los roles que de una u otra forma se mantienen hasta el día de hoy en algunos países.

La inequidad entre hombres y mujeres es un problema que se deriva de múltiples factores entre los que podemos destacar la educación, trabajo, salud migración y cultura cuyas consecuencias recaen en desigualdades respecto a el percibimiento de violencia, la participación en el hogar y la política, salud, pobreza, seguridad social, preparación profesional, por mencionar algunas⁹⁸.

Ahora, de manera particular, en América Latina, la cultura y las diferencias de los permisos de maternidad y paternidad (de las cuales se hablará más adelante); son dos de los factores que inciden de una manera notoria en la inequidad, debido a que como resultado, traen, por ejemplo, los roles de género, que implican que el trabajo sea uno de los ámbitos en el que las mujeres se encuentren más rezagadas; puesto que, una gran cantidad de ellas se encuentra dentro de la población no económicamente activa pues son quienes se dedican por lo general al trabajo doméstico⁹⁹.

Por otro lado, derivado de lo anterior, puede deducirse también, que, al ser los hombres quienes poseen permisos de maternidad más reducidos y que además se encuentran en el ámbito laboral principalmente, reconociéndoseles como jefes

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572014000200010,
fecha de consulta: 24 de febrero del 2020.

⁹⁸ *Idem*

⁹⁹ ANKER Richard, *La segregación profesional entre hombres y mujeres*, Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, num. 3, otoño de 1997.

<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/>, Fecha de consulta: 23 de febrero del 2020.

de familia, quienes, aunque son los que principalmente toman las decisiones importantes de administración, son quienes más alejados se encuentran del hogar.

Es así que, en estos sectores, ni hombres ni mujeres están teniendo la oportunidad de ejercer los derechos que disfruta el otro. Por ello, si se aspira a lograr un Estado con mayor equidad de género, es imprescindible que se tomen en cuenta los obstáculos a los que ambos se están presentando, especialmente en el sector laboral familiar, puesto que, como se hizo referencia en el inciso anterior, es la familia donde las personas se desarrollan y aprenden a integrarse a la sociedad, por lo que es importante la participación de los seres humanos en ella; y es el trabajo, lo que en cierta parte, ayuda a la realización y empoderamiento de la persona.

Una de las soluciones para la situación anterior, se dirige a establecer medidas que busquen facilitar la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida familiar de las personas, para que, de esta forma, los hombres puedan incrementar el tiempo que dedican a apoyar en el hogar, y las mujeres, el dedicado al trabajo. Estas, podrían realizarse mediante la implementación del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 165 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores con responsabilidades familiares, en las políticas públicas del Estado, que, hasta hoy, no han sido ratificados por México¹⁰⁰.

Ahora bien, una vez habiendo analizado los principales derechos previstos por la Constitución Política de los

¹⁰⁰ HERNÁNDEZ LIMONCHI, María del Pilar, IBARRA URIBE, Luz María, *op. cit.* pp. 159-184, <https://orcid.org/000-0002-0808-5518>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

Estados Unidos Mexicanos, se procederá a realizar un análisis de cómo son plasmados en la Ley Federal del Trabajo, normatividad que se dedica a regular las cuestiones laborales más importantes, así como la protección de los trabajadores.

2. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo mexicana es la disposición reglamentaria del artículo 123 constitucional. Esta cuenta con dos antecedentes principales: por un lado, un proyecto de ley en materia laboral elaborado con Emilio Portes Gil encargado Luis L. León y terminado por Aarón Sáenz que fue expuesto a patrones y sindicatos; y por otro, la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, encomendada a una comisión presidida por oficiales de las secretarías de interior e industria, comercio y transporte durante la administración presidencial de Pascual Ortiz Rubio¹⁰¹.

La Ley vigente que abrogó la de 1931, data de abril de 1970, fecha en que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación mientras Luis Echeverría se encontraba en la silla presidencial. Esta entró en vigor el 1º de mayo (con excepción de los artículos 75 y 87 que entraron en vigor hasta julio), y su propósito se basó en conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, rigiendo las relaciones de trabajo comprendidas por el artículo 123 en su apartado A, ya que excluye a los trabajadores del Estado, cuyos derechos son regulados por la

¹⁰¹ SUAREZ-POTTS, William, *La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 2017, p. 429-448, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y ha sufrido algunas modificaciones en las últimas décadas¹⁰².

La importancia de su estudio recae en que es en ella donde se regulan de manera específica las garantías que la Constitución en su artículo 123 ha otorgado a los mexicanos tanto como trabajadores, en sus relaciones y condiciones laborales, como también en sus afectaciones personales, inclusive siendo padres de familia; por ello, en los siguientes subtemas se expondrá la evolución en la que se ha visto envuelta, así como los preceptos que esta ofrece en la actualidad.

A) Un proyecto fallido y el resultado final

De los dos proyectos mencionados, el primero de ellos, se planteó como una especie de Código de Trabajo que aunque tenía buenas intenciones, y era apoyado por organizaciones del movimiento obrero, no fue exitoso, debido a que su eficacia se vio truncada por los intereses contrarios de parte de patronos regios y estadounidenses (entre ellos *Ford*, *General Electric* y *American Smelting*) que amenazaron con retirar sus inversiones del país si este no era modificado, lo que probablemente fueron algunos de los factores que impidieron a la legislatura votar a su favor¹⁰³.

El segundo proyecto, después de varias modificaciones, fue aprobado y entró en vigor al día siguiente de su publicación como un cuerpo normativo compuesto por 685 artículos y 11 títulos, cuya observancia sería general en

¹⁰² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Base de datos sobre legislación nacional del trabajo*, México 712, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=42632&p_country=MEX&p_coun_t=712, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

¹⁰³ SANZ VERGEL, Ana Isabel, *Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés*, Medicina y seguridad del trabajo, IE University, vol 57 2011, <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>, fecha de consulta 11 de noviembre de 2019.

toda la República. Este no tuvo dispositivos legales relativos a los convenios suscritos de la Organización Internacional del Trabajo a la que se adhirió México el mismo año; sin embargo, se concentró en la responsabilidad de los riesgos de trabajo y su indemnización, considerando que a la reglamentación en la ley en materia de riesgos profesionales debería dársele un carácter provisional, que garantizara la protección a los trabajadores a través de una Ley de Seguro Social que comprendería todos los riesgos a los que este se encontraba expuesto¹⁰⁴.

Ambos tenían como objetivo regular todo tipo de cuestiones relacionadas con la protección de los derechos individuales, colectivos, administrativos y procesales del trabajador; especialmente dirigidos en el ámbito de aplicación de la ley, sujetos, fuentes de trabajo, contratos colectivos, descansos legales, salario, trabajo de mujeres, obligaciones de patrones y terminación de contratos, así como la regulación de algunos trabajos especiales¹⁰⁵; no obstante, cuarenta años después, se expidió la Ley actual, que dejaría a esta primera Ley sin vigor.

B) La Ley de 1970

Como se expuso con anterioridad, fue en 1970 cuando se elaboró una la nueva Ley en la que se conceptuaron los riesgos de trabajo y conforme pasaron los años, se introdujeron diversas modificaciones a las disposiciones anteriores entre las que destacan: las prestaciones que debían recibirse cuando se es víctima de un riesgo, tales

¹⁰⁴ TREJO SÁNCHEZ, Karina, *Por la salud ocupacional, una propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo*, El Cotidiano, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, marzo-abril 2013, ISSN: 0186-1840, <https://www.redalyc.org/pdf/325/32527006008.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

¹⁰⁵ MARQUET GUERRERO, Porfirio, *Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*, UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

como las prótesis; la eliminación de la causa excluyente de responsabilidad en fuerzas extrañas al trabajo y la inclusión de los beneficiarios en los casos de muerte; así la reforma de la tabla de valuación de incapacidades y porcentajes de indemnización¹⁰⁶.

En ella, se dispuso que las normas previstas por los convenios y tratados internacionales aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, aplican a las relaciones de trabajo mientras beneficien al trabajador¹⁰⁷; así mismo, se estableció que a falta de disposición expresa, se deberán tomar a consideración los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123, la jurisprudencia, costumbre y equidad¹⁰⁸.

Además, esta refiere en algunos de sus artículos, a leyes y reglamentos externos, entre los que se encuentran derivados del artículo 122, el Reglamento de Inspección del Trabajo y de Higiene y Seguridad y el Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería; así como la Ley del Seguro que establece un sistema de seguridad para los trabajadores y trabajadoras para complementar sus disposiciones referentes a la protección del trabajo.

Ahora bien, con relación al tema de esta investigación y los derechos laborales de las personas derivados de la maternidad y paternidad, la Ley Federal del Trabajo comienza buscando defender el derecho a la igualdad en los puestos de trabajo de hombres y mujeres en su artículo 3°, complementándolo con la prohibición a actos discriminatorios por razón de género en el artículo 133.

¹⁰⁶ ZAMUDIO SÁNCHEZ, Francisco José, AYALA CARRILLO, María del Rosario, ARANA OVALLE, Roxana Ivette, *op. cit.*

¹⁰⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, artículo 6°

¹⁰⁸ *Ibidem*, artículo 17°

Esta señala también que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y contarán con las mismas obligaciones que los hombres, señalando que esto se establece en lo general y específicamente en función de la protección de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, para asegurarles la igualdad de trato y oportunidades¹⁰⁹.

Más adelante, ampara de manera específica el trabajo de las mujeres en el título quinto, donde se regula ampliamente sus relaciones laborales y prevé su resguardo tanto en el embarazo como en la maternidad, por un lado, evitando la limitación en sus derechos laborales y por otro, cuidando de su salud y responsabilidades con sus hijos.

En cuanto a sus derechos laborales incluye que durante el embarazo, no realizarán trabajos que requieran esfuerzos considerables e impliquen un peligro para su salud física o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso; el disfrute de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto¹¹⁰, de las cuales con autorización de su médico, podrá transferir para después de este y en caso de que los hijos nazcan con una discapacidad o necesiten atención médica hospitalaria, podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto y si se encuentran imposibilitadas para trabajar por el embarazo o parto, podrán tomar el tiempo necesario para volver.

En relación con lo anterior y aunado a los periodos de descanso mencionados, ellas tienen el derecho a gozar de su salario íntegro; además de que en los casos que sea necesario prorrogar las semanas, deberán percibir el cincuenta por ciento de su salario mientras se trate de un periodo menor

¹⁰⁹ *Ibidem*, artículo 164

¹¹⁰ Estas también serán disfrutadas por las madres adoptivas.

a sesenta días; y posterior a ello, cuando regresen a sus labores, deberá de respetarse su antigüedad (contándose en ella el tiempo pre y post natal) del mismo modo que el puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto¹¹¹.

Respecto a su salud, como se ha visto en legislaciones anteriores, la Ley prohíbe que las mujeres trabajen durante la gestación o lactancia en contingencias sanitarias, y que sean posicionadas en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial u horas extraordinarias en establecimientos comerciales o de servicio después de las 10 de la noche; tales por las que su naturaleza o condiciones físicas, químicas y biológicas del medio o materia prima que se utilice sean capaces de afectar la vida y salud física y mental de la mujer en gestación o del bebé que lleva en su vientre¹¹².

Finalmente, para la época posterior al parto, la ley provee a las mujeres de dos reposos extraordinarios por día durante la lactancia para alimentar a sus hijos en un lugar apto para ello, designado por la empresa; así como la obligación a los patrones de mantener un número suficiente de asientos o sillas a su disposición¹¹³; por otra parte, encomienda al Instituto Mexicano del Seguro Social a prestar los servicios de guardería infantil¹¹⁴.

Por otro lado, respecto a los hombres, hasta el 2018, estos únicamente contaban con el derecho a un permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo por el

¹¹¹ SANZ VERGEL, Ana Isabel, *Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés*, Medicina y seguridad del trabajo, IE University, vol 57 2011, <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>, fecha de consulta 11 de noviembre de 2019.

¹¹² LEY FEDERAL DEL TRABAJO, artículos 166 y 167

¹¹³ *Ibidem*, artículo 172

¹¹⁴ *Ibidem*, artículo 171

nacimiento de sus hijos o en el caso de adopción, según el artículo 132 fracción XXVII de la misma Ley; ya que ahora, los madres o padres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer gozan de una licencia prevista por la Ley del Seguro Social, cuyos antecedentes serán tratados en la próxima sección.

No obstante, lo anterior, como puede apreciarse y derivado del análisis realizado hasta este momento, en comparación de las primeras, las prestaciones otorgadas a ellos son muy escasas; además de que, para ninguno de los dos se prevé un horario laboral flexible que pueda ser compatible con el de sus hijos, ya que lo más importante, indica Rodríguez, es cambiar la percepción de la conciliación como una labor de todos, y no exclusiva de las mujeres.

Es por ello que, a lo largo de las siguientes secciones, se realizará un análisis de las medidas que se han tomado respecto a esta situación en distintos países de América Latina, así como los antecedentes que se han presentado por parte de iniciativa pública y privada en México, a efectos de comprender en una mejor manera el sentido al que podría dirigirse la legislación del país y la propuesta que podría hacerse al respecto.

CAPÍTULO III

DISTINTIVOS EMPRESARIALES A LA EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE EN MÉXICO

En México, el sector privado ha comenzado a involucrarse cada vez más en los cuidados sociales, sobre todo porque en los últimos años, la responsabilidad empresarial está convirtiéndose en una nueva manera de hacer negocios, que te destaca sobre el mercado¹¹⁵.

Es por ello que, de la mano con lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social comenzó a desarrollar acciones para incentivar a las empresas e impulsar esta cultura en la que se respeta la vida familiar de las personas que mantienen su trabajo.

Así, se implementaron el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo, el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable y la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación, como estrategias gratuitas y de aplicación voluntaria que se apegan a instrumentos jurídicos a nivel nacional e internacional, además de reconocer a los centros de trabajo que estén comprometidos con las personas trabajadoras¹¹⁶.

Respecto a los resultados desde su creación, aún no existen estudios que demuestren los efectos positivos o negativos que haya tenido en la población en general, sin

¹¹⁵ ROCHÍN MOZQUEDA, Laura, *Lo que comunican las empresas socialmente responsables de Jalisco*, Fundación Expo Guadalajara, Congreso de Investigación Sobre el Tercer Sector, Septiembre del 2018, pp. 68-101, fecha de consulta: 4 de septiembre del 2020.

¹¹⁶ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Distintivos que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Convocatoria 2019, <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/distintivos-que-otorga-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social>, fecha de consulta: 4 de septiembre del 2020.

embargo, cada año son más las empresas que se postulan en las convocatorias para obtenerlos.

1. Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo (DEI)

El antecedente de este distintivo es el "Reconocimiento Empresa Incluyente del 2008, hoy, es un reconocimiento de parte del Gobierno Federal, por medio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a aquellas personas físicas o morales con actividad empresarial que implementan y operan políticas laborales incluyentes, igualitarias y equitativas en beneficio sus trabajadores, especialmente si pertenecen a un sector vulnerable¹¹⁷.

Estas deben estar dirigidas al apoyo de personas con diversidad social, discapacidad, adultos mayores, mujeres y hombres que tengan a su cuidado personas con discapacidad o adultos mayores, que tengan VIH, sean afrodescendientes o de pueblos originarios, o que hayan sido liberadas.

Entre las políticas que deben seguirse para obtener este reconocimiento, es necesario que los centros de trabajo desarrollen acciones que sean convenientes a las necesidades de sus empleados, garantizando su bienestar y el progreso de las empresas, mejorando las relaciones patrón-trabajador e incrementando la productividad en una cultura de concertación que facilite el trabajo¹¹⁸.

¹¹⁷ RED INTERAMERICANA PARA LA ADMINISTRACIÓN LABORAL, *Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo*, Organización de los Estados Americanos, <http://rialnet.org/?q=es/node/1055>, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

¹¹⁸ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Gobierno Federal, *Guía de Operación 2019, Distintivo Empresa Incluyente*, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/527547/GUIA_DEI-22_enero_2020.pdf, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

A) Postulación

La aplicación a este distintivo es de manera gratuita y voluntaria, siendo uno de sus objetivos principales, posicionar en el mercado a aquellas empresas que cumplan con los derechos humanos establecidos en las leyes, sigan políticas que fomenten la inclusión, equidad, igualdad y no discriminación, tengan procesos que favorezcan al acceso, permanencia y desarrollo en sus labores, además de contratar a personas que se encuentren en alguna situación de vulnerabilidad.

Para postularse, las personas físicas o morales deberán estar presentes en la República Mexicana, legalmente constituidas, estar inscritas ante el Servicio de Administración Tributaria, contar con su firma electrónica y estar al corriente con los pagos de las cuotas obrero-patronales.

Podrán participar instituciones del sector privado o público de cualquier actividad económica, ya sean del sector federal, estatal, municipal o que se dediquen a realizar acciones transversales, organizaciones de la sociedad civil, confederaciones, cámaras o asociaciones¹¹⁹.

Respecto a los centros que se dediquen al "Outsourcing", podrán participar siempre y cuando las personas que trabajen para ellos estén contratadas y laborando en sus actividades (por más de año y medio), más no si se encuentran realizando sus labores en otros lugares de trabajo. Además, en caso de que se les llegue a otorgar el distintivo, únicamente podrá ser mostrado por ellos, más no por alguno de sus clientes.

¹¹⁹ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *op. cit.*

Por último, estos no podrán contar con quejas presentadas por sus empleados sobre discriminación, violencia, hostigamiento o derechos humanos en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; o procesos ante las Procuradurías de Defensa del Trabajo o Juntas de Conciliación y Arbitraje.

B) Objetivo

Este reconocimiento permite comenzar a diagnosticar la realidad en el trabajo, respecto tanto a la inclusión y no discriminación, como al posible incremento en la productividad y competitividad de las empresas en México¹²⁰.

Así mismo, busca mejorar la imagen institucional, marca y posicionamiento de los centros de trabajo para con sus trabajadores, e interesados, así como también con sus inversionistas y la sociedad en general en relación con su compromiso con el respeto a los derechos humanos en cuestión laboral.

Como objetivos específicos, está destinado a concientizar a los empleadores sobre el potencial de sus trabajadores, aún perteneciendo a un sector vulnerable, fomentando su autonomía e independencia, mejorando sus expectativas, trayectoria e inclusión.

C) Ventajas

En el sector privado, puede llegar a abrir la puerta a nuevos mercados o financiamientos; disminuir la ausencia o rotación de personal (que por lo general ocasiona múltiples costos a las empresas), aumentar el atractivo en derechos

¹²⁰ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *op. cit.*

humanos y la productividad, entre otros factores con parámetros medibles.

Para el público, podría mejorar el cumplimiento de los tratados internacionales actuales, así como el apego a las normas vigentes.

Además, pueden incrementar la lealtad de los consumidores, credibilidad ante la sociedad y capacidad de adaptarse al mercado y mejorar la relación con la autoridad. Por otro lado, al asumir este tipo de políticas, también existe la posibilidad de disminuir los accidentes de trabajo y aumentar la productividad, consolidando una cultura empresarial dirigida a la protección de los derechos humanos y respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades¹²¹.

D) Políticas requeridas

Entre las políticas solicitadas para el otorgamiento de este distintivo, destacan:

El desarrollo y documentación de acciones dirigidas a la inclusión laboral que permitan el acceso al trabajo de personas que pertenezcan a sectores vulnerables.

Que la contratación de este personal tenga una antigüedad en la empresa mayor a un año y medio, o que se les haya proporcionado un contrato por tiempo indefinido.

Y, condiciones de seguridad en cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana 34 2016, para el acceso y desarrollo de actividades de los trabajadores con alguna discapacidad en

¹²¹ TRUJILLO, R. M. P., & PEDROZA, M. G. L., *Capítulo IV Avances en inclusión laboral en Jalisco: Empresas incluyentes. Dinámicas recientes del empleo y el desarrollo económico en Jalisco.*

los centros de trabajo, a fin de garantizar igualdad laboral en el área del puesto y minimizar sus riesgos.

E) Carta Compromiso

Una vez obtenido el distintivo, debe firmarse y sellarse una "Carta Compromiso", en donde se establece que el centro tendrá actualizados sus datos de contacto, que se mantendrá en constante cumplimiento de las recomendaciones y, seguirá desarrollando y difundiendo acciones para seguir mejorando en sus políticas de inclusión, fortaleciendo las condiciones de sus trabajadores de acuerdo con sus necesidades.

Así mismo, se les solicita el compromiso de realizar campañas de sensibilización en torno a la contratación, derechos y libertades de los trabajadores, sus familias y personas a su cargo.

2. Distintivo Empresa Familiarmente Responsable

El Distintivo Empresa Familiarmente Responsable es aquel reconocimiento por parte del Gobierno Federal a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a los centros de trabajo mexicanos, que, de acuerdo con las evidencias de medición establecidas, se consideren promotoras de buenas prácticas laborales¹²².

Está dirigida a destacar aquellos lugares en donde se permita a los empleados cumplir con sus responsabilidades y relaciones familiares a través de políticas dirigidas a la igualdad de oportunidades, no discriminación, y combate a la

¹²² ROCHÍN MOZQUEDA, Laura, *op. cit.* pp. 68-101, fecha de consulta: 4 de septiembre del 2020.

violencia, caracterizado por otorgar prestaciones en especie, más que del tipo económico¹²³.

Al igual que el distintivo anterior, es voluntario y de aplicación gratuita, ya que se considera un instrumento de diagnóstico de la realidad laboral respecto a la calidad de vida de los trabajadores, en el que se registra a los postulantes en un padrón de consulta pública.

Principalmente está destinado a la promoción de tres ámbitos: la conciliación del trabajo con la familia, igualdad de oportunidades y combate a la violencia laboral u hostigamiento sexual, reconociendo a los centros de trabajo que sean promotores de buenas prácticas laborales en estas áreas, además de incluir acciones para que los empleados atiendan y fortalezcan sus relaciones familiares, laborales y personales.

A) Postulación

Tendrán una postulación favorable aquellas empresas que cumplan con mínimo 32 de 45 reactivos, entre los que destacan¹²⁴:

La planificación de jornadas laborales que sean compatibles con el cumplimiento de las responsabilidades familiares, sin afectaciones en la seguridad o remuneración, permisos para atender responsabilidades familiares, apoyos extrasalariales y sensibilización para con los trabajadores.

¹²³ BERMÚDEZ MENDIZÁBAL, Gabriela, GÓMEZ TUFUÑO, Brenda, *Análisis De Las Empresas Familiarmente Responsables En México, En El Contexto De La Responsabilidad Social Empresarial*, Instituto Tecnológico Superior Cordillera, p. 53, https://www.researchgate.net/profile/Ramirez_Duvan_Emilio/publication/337332175_LIBRO_RESPONSABIIDAD_SOCIAL_ECUADOR/links/5dd2c40092851c382f499d73/LIBRO-RESPONSABIIDAD-SOCIAL-ECUADOR.pdf#page=54, fecha de consulta: 4 de septiembre del 2020.

¹²⁴ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Lineamientos del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable*, 2019, http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/empresa_fam/2_Lineamientos%20DEFER_emisión%202012.pdf fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

Igualdad de oportunidades y posibilidad de permanencia en el empleo, selección de personal de manera objetiva, evaluación imparcial del desempeño de los empleados, desarrollo profesional.

Y, el diseño de mecanismos que permitan combatir la violencia y hostigamiento sexual dentro de los centros laborales.

B) Objetivo

Dentro de sus objetivos principales, destaca la identificación de las buenas prácticas de los empleadores relacionados a la inclusión laboral, igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y el trabajo de las personas, para crear una base de datos que permita a los empleadores tener una referencia de buenas prácticas laborales.

C) Ventajas

Al igual que el distintivo Empresa Incluyente, se reconoce que puede llegar a abrir la puerta a nuevos mercados o financiamientos; disminuir la ausencia o rotación de personal (que por lo general ocasiona múltiples costos a las empresas), especialmente respecto a las mujeres que son madres.

De igual forma, podría aumentar el atractivo en derechos humanos y la productividad, entre otros factores con parámetros medibles, como el posicionamiento de la marca, además, de la posibilidad de incremento en la lealtad y credibilidad de los consumidores hacia la empresa.

D) Carta Compromiso

Como con el reconocimiento anterior, una vez obtenido el distintivo, debe firmarse y sellarse la "Carta Compromiso", y de no cumplir con la misma, podrá ser retirado el distintivo de la organización.

E) Resultados

Desde su implementación, a través de procesos de difusión y promoción del distintivo, se ha incrementado el número de empresas inscritas, y por consiguiente, trabajadores beneficiados, al fomentar la productividad laboral y modificar las condiciones de vida de los mexicanos.

Al 2018, alrededor de 2,457 centros fueron distinguidos con este reconocimiento, beneficiando a más de 650 mil trabajadores, creando espacios que influyen de manera positiva en la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores.¹²⁵

México no es el primer país en implementar un distintivo a la empresa familiarmente responsable, aquella que apoya a sus empleados en alcanzar un balance entre su vida personal, laboral y familiar, beneficiando al mismo tiempo a la empresa.

Para las empresas, implementar políticas laborales que busquen reducir el conflicto de trabajo y familia a los trabajadores como ya se mencionó, debe representar una ventaja para atraer y mantener su talento; desgraciadamente,

¹²⁵ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, op. cit.*

aún no existen estudios contundentes específicamente para el caso de América Latina que demuestren sus efectos¹²⁶.

3. Modelo Igualdad Laboral y no Discriminación

Con el fin de promover la igualdad y no discriminación laboral entre mujeres y hombres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, junto con el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, establecieron lineamientos y disposiciones para certificar a las empresas en el cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 como mecanismo de aplicación voluntaria¹²⁷.

Consiste en una certificación con la que se ratifica el compromiso del centro de trabajo para la protección de los derechos laborales, y con la que los empleadores se pueden beneficiar obteniendo puntos en el caso de una licitación pública, fortalecer la presencia del personal en sus centros laborales, e incrementar el interés en la atracción de talentos.

Las principales áreas a las que está dirigida son: la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación de las empresas; la garantía de igualdad salarial; implementación de acciones en contra de la violencia laboral; y la aplicación de acciones de

¹²⁶ CRUZ RIVAS Hugo Donald, *Efectos De Los Entornos Familiarmente Responsables Sobre La Calidad De La Motivación De Los Colaboradores*, Universidad de Navarra, 978-84-8081-307-5, 2012, <https://unis.edu.gt/wp-content/uploads/2019/03/Tesis-Hugo-Cruz-Versión-final-Rev-HC-10-oct-2012.pdf>, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

¹²⁷ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación*, 2015, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015> 2015 DGN.pdf, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores¹²⁸.

A este puede aplicar cualquier empresa del sector privado o público realizando una autoevaluación sobre los requisitos que establece la norma, entre los que destacan:

La existencia de políticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo de forma escrita, y que además sea aplicada por un responsable y conocida por los trabajadores; prohibiendo el maltrato, violencia o segregación hacia el personal por razones de apariencia, cultura, discapacidad, género, edad, embarazo, estado civil, entre otros.

El establecimiento de una comisión que verifique el cumplimiento de la norma, procesos de reclutamiento y selección de personal con igualdad de oportunidades e implementación de prácticas de igualdad laboral.

Y, que se promueva la lactancia y proporcionen tanto medidas para la flexibilización de horarios de trabajo, como una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres o padres a los establecidos por la seguridad social, para que de esta manera se atienda a las necesidades del personal en cuestión de cuidados a dependientes terceros, entre otras prerrogativas.

¹²⁸ COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, *Guía Práctica para la instrumentación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación*, 2015, <https://www.cdhpuebla.org.mx/pdf/difusion/GuiaPracticaCertificacionNormaMexicana.pdf>, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

4. La importancia de los distintivos empresariales

La importancia de los distintivos a las empresas ha tomado más valor en los últimos años, sobre todo para las áreas mercantil, publicidad, ambiental y economía, y se ha convertido en una nueva visión en la que se responde, reconoce e implementan los derechos de los trabajadores como una responsabilidad¹²⁹.

No obstante, lo anterior, la incorporación de las empresas mexicanas a los distintivos estudiados aún es escasa, a pesar de que, pueden ser parte de una estrategia empresarial que las posicionan en el mercado, les genere lealtad con sus consumidores, y pueda abrirles la puerta ante nuevos mercados¹³⁰.

Que las empresas cumplan con las obligaciones establecidas por las leyes, es sencillo, cuando existen directrices que puedan guiarlas; por ello, la implementación de diversos distintivos de responsabilidad social, es un inicio para la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Sin embargo, será necesario que cuando se tenga más experiencia respecto a los factores que influyen para su adopción por parte de las empresas, se estudien sus resultados y consecuencias para conocer si realmente están teniendo un impacto en la sociedad.

¹²⁹ CORTÉS VALIENTE, José Andrés, *La Responsabilidad Social Empresarial*, Tecnológico Superior Cordillera, abril del 2017, https://www.researchgate.net/profile/Ramirez_Duvan_Emilio/publication/337332175_LIBRO_RESPONSABIIDAD_SOCIAL_ECUADOR/links/5dd2c40092851c382f499d73/LIBRO-RESPONSABIIDAD-SOCIAL-ECUADOR.pdf#page=54, fecha de consulta: 15 de septiembre de 2020.

¹³⁰ FONG, Carlos, PARRA, Ángeles, SORIANO, Luis, TEODORO, Elizabeth, *El Estado Actual De La Responsabilidad Social Empresarial En Mexico*, RAN, Vol. 6, 2020, <http://ran.udec.cl/ojs/index.php/ran/article/view/140/241>, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

CAPÍTULO IV

Análisis comparativo de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en otros países

1. Chile

Al igual que ocurrió en México, Chile experimentó una serie de cambios sociales y económicos que modificaron la organización de la familia y el trabajo. Entre ellos, destacan los fuertes cambios en la demografía chilena, disminuyendo su tasa de natalidad; la transformación de la estructura familiar, decreciendo la cantidad de familias numerosas y aumentando los hogares monoparentales; la incorporación de la mujer al campo laboral, etc.¹³¹

Como era de esperarse, una de las principales consecuencias de ello, fue el cambio de papeles en la vida familiar, donde los roles tradicionales se vieron modificados; pasando de ser hombres proveedores y mujeres encargadas de las tareas domésticas, a familias en donde la mujer tiene una presencia menor por su incorporación al mercado laboral remunerado y el hombre, un mayor involucramiento en las tareas hogareñas y de cuidado de los hijos.

Como consecuencia, se incrementaron los conflictos laboral-familiares tanto para mujeres, como hombres, que ahora debían cumplir con dos tareas que les exigían responsabilidad y tiempo. Por ello, buscó fomentarse un

¹³¹ BOSH K. María José, RUMALLÓ H, María Paz, *Políticas, beneficios y servicios de conciliación, trabajo, familia y vida personal*, Universidad de los Andes, Mayo del 2014, https://www.ese.cl/ese/site/artic/20180710/asocfile/20180710103416/ctf_nt_es_14_149.pdf, fecha de consulta: 9 de marzo de 2020.

equilibrio entre trabajo, familia y vida personal a través de la legislación¹³².

En Chile, las políticas de conciliación del ámbito familiar-laboral incluyen normas de protección a las madres y padres de familia trabajadores, a través de la implementación de preceptos que otorgan permisos postnatales parentales, salas de cuna, descansos de maternidad, permisos paternos, etc.

Debido a lo anterior, y por tratarse de un país que al igual que México pertenece a América Latina, por lo que comparte rasgos similares en cuanto a su sociedad y economía que, a lo largo del siguiente capítulo se realizará un análisis de las prestaciones de maternidad y paternidad que este prevé para su población en su cuerpo normativo; mismo que se analizará a continuación.

A) La sala cuna

Una de las principales garantías con las que cuentan las mujeres que trabajan y comienzan a ser madres en Chile, es el derecho a las Sala Cuna, proveído a partir de 1917, y que, a lo largo de los años, ha ido sufriendo una serie de modificaciones para llegar a ser lo que se señala en la actualidad en el artículo 203 del Código del Trabajo Chileno.

Se trata de una obligación para las empresas cuyo personal esté compuesto por una cantidad de 20 o más trabajadoras, que consiste en cumplir con el establecimiento de unas salas anexas e independientes del lugar del trabajo, pero dentro de la misma zona geográfica, en donde las mujeres tengan la posibilidad de alimentar a sus hijos menores de dos años, y

¹³² *Idem*

donde, además, puedan dejarlos mientras se encuentran en su horario laboral¹³³.

Esta obligación puede ser cubierta también, mediante la construcción y habilitación de servicios de cuna con otros establecimientos dentro de la misma área, o pagando directamente al establecimiento designado por el empleador para que la trabajadora pueda llevar a sus hijos¹³⁴.

Ahora bien, derivado de la preocupación social respecto a los padres, a partir del 2009, la ley comenzó a permitirles, en caso de que la mujer se ausente o inhabilite¹³⁵, el derecho a acceder a este beneficio si su empleador se encuentra dentro del supuesto previsto por la ley, siempre y cuando, se le encargue el cuidado personal de su hijo, de conformidad con lo establecido en el inciso 9° del artículo 203 del mismo cuerpo legal¹³⁶; a partir de ello, los hombres han sido beneficiados, alrededor de un 0,4%¹³⁷.

Dada la exigencia numérica respecto al número de trabajadoras que deben ser contratadas, para que las empresas sean obligadas por esta ley, las que entran en el supuesto son, principalmente, grandes y medianas, por lo que la pequeña y microempresa quedan excluidas de lo anterior¹³⁸.

Respecto a la obligación anterior, es importante mencionar que esta debe abarcar toda la jornada laboral de la

¹³³ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Gobierno de Chile, *¿Cuáles son las formas en que un empleador puede cumplir con la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna?*, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60079.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

¹³⁴ *Idem*

¹³⁵ CONGRESO DE CHILE, *Historia de la Ley N. 20.399*, Noviembre de 2009, <https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/3886/1/HL20399.pdf>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

¹³⁶ DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, *¿Puede el padre disponer del beneficio de sala cuna de su empresa si su cónyuge fallece?*, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60077.html>, 2004 fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

¹³⁷ DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, *Conciliación trabajo y familia*, Encla, Capítulo 11 https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

¹³⁸ *Idem*

dependiente (incluyendo la jornada nocturna, fines de semana y días festivos si esta los trabaja), debido a que, con su implementación, el legislador buscaba que la mujer trabajadora pudiera dejar a su hijo durante su trabajo¹³⁹.

No obstante que este es un proyecto que busca proteger los derechos laborales de los trabajadores, produce que una gran cantidad de empresas decida limitar el número de mujeres que contrata para evitar el aumento de costos producto de esta regulación, ya que mientras mayor cobertura tiene, mayor es su impacto en la decisión de los contratistas¹⁴⁰.

Sin embargo, lo anterior se debe a la mayor o menor eficiencia que concede el contar con un beneficio mandado con relación a un impuesto, ya que, como señala Gruber (1994), su financiación por parte del gobierno generaría una pérdida neta de bienestar, por las ineficiencias que se generarían al recaudar los impuestos para sustentarlas. En cambio, si los beneficios recibidos fueran valorados, entonces la pérdida de bienestar producto de los beneficios mandados sería menor que las de los impuestos. Así, los salarios de los trabajadores podrían verse disminuidos con el objetivo de lograr contrarrestar el costo mandado por la Ley, y entonces, se evitaría que esto afectara en los costos de contratación de las mujeres y la decisión de las empresas respecto a ellas¹⁴¹.

¹³⁹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *¿Se encuentra el empleador en la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna los días sábado, domingo, días festivos o en horario nocturno, si la trabajadora por contrato debe laborar tales días? 2018*, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60081.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

¹⁴⁰ ESCOBAR SALCE, Diego, *Ley de Salas Cuna y sus efectos en la contratación de mujeres* <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/15020/000644968.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Pontificia Universidad Católica de Chile Instituto de Economía, 2014, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

¹⁴¹ *Idem*

B) Chile Crece contigo

Como se pudo apreciar en el inciso anterior, el apoyo llamado "Sala Cuna", comprendía únicamente a las mujeres que se encontraban laborando en las empresas comprendidas en el supuesto establecido por la ley. Por lo mismo, una gran parte de ellas, aún se encontraban desprotegidas, al no poder acceder a los beneficios que les permitirían continuar laborando en cualquier sector¹⁴².

Derivado de lo anterior, en el 2006, el Gobierno a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia por medio de la ley 20.379, creó El Sistema de Protección Integral a la Primera Infancia, al que se le conoce como "Chile Crece Contigo", del que, además de enfocarse a la niñez, uno de sus ejes principales sería la incorporación de salas cuna del sector público, con el fin de apoyar el desarrollo cognitivo y emocional de los niños y niñas, e impulsar la inserción laboral de las madres, dirigiéndose especialmente al 40% más vulnerable de la población, cuyo porcentaje aumentó al 60% a partir del 2011¹⁴³.

Chile Crece Contigo ofrece un sistema integrado por diferentes programas, prestaciones y servicios adecuados a las necesidades de los niños y sus familias, junto a beneficios como subsidios familiares prenatales y un acceso preferente al desarrollo infantil, que garantiza la disponibilidad de salas cuna gratuita y de calidad para los niños y niñas menores de dos años, cuyas madres trabajen, se

¹⁴² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad Social*, Primera edición 2009, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf, fecha de consulta: 30 de marzo de

¹⁴³ BEDREGAL, Paula, *Chile Crece Contigo: El Desafío de la Protección Social a la Infancia*, PNUD- Chile, Área de Reducción de la Pobreza y Desigualdad, 2014, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewikrKth_TsAhVB F6wKHVz3CHwQFjABegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.undp.org%2Fcontent%2Fdam%2Fchile%2Fdocs%2Fpobreza%2Fundp_cl_pobreza_cap5_chile_crece.pdf&usg=AOvVaw1_M5mzdj2aI6DwSYXtBjEm, Fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

encuentren en búsqueda de empleo o incluso a las que estudian, a fin de mantenerlas en el sistema escolar¹⁴⁴.

De acuerdo con el art. 12 de su ley de creación, este garantiza el acceso a ayudas técnicas para los niños y niñas que presenten algún tipo de discapacidad, acceso gratuito a salas cuna o modalidades equivalentes, acceso al jardín infantil de jornada extendida o modalidades equivalentes, acceso gratuito a jardín infantil de jornada parcial para los niños cuyos padres no trabajen fuera del hogar y el acceso garantizado a "Chile Solidario" a las familias de los niños que se encuentren en el porcentaje del sector más vulnerable que señale la ley dependiendo del año que se trate, siempre y cuando los padres estén trabajando, en búsqueda de trabajo o llevando a cabo sus estudios¹⁴⁵.

A través de este programa comenzaron construyéndose alrededor de 900 locales nuevos cada año, lo que aumentó considerablemente la oferta pública. En enero de 2009, la ministra de Planificación de Chile, presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley para institucionalizar este programa y transformarlo en un sistema intersectorial de protección social¹⁴⁶.

A unos años posteriores a su emisión, el gobierno chileno comenzó a analizar los efectos que este programa había generado en la población, especialmente en el desarrollo cognitivo de los infantes, que resultó con consecuencias positivas. Sin embargo, fue difícil encontrar

¹⁴⁵ CONGRESO DE CHILE, *Ley 20.379*, Septiembre de 2009, http://www.crececontigo.gob.cl/wp-content/uploads/2015/09/LEY-20379_12-SEP-2009.pdf, fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

¹⁴⁶ BEDREGAL, Paula, *op. cit.*

evaluaciones directas al impacto que tuvo respecto a la participación laboral de las mujeres.

Apenas a dos años de su implementación, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Chile, del Área Reducción de la Pobreza y la Desigualdad, Jenny Encina realizó un trabajo de investigación titulado: "Chile Crece Contigo: El efecto de la implementación de Salas Cuna Públicas en Participación Laboral Femenina, Pobreza y Distribución de Ingresos."

Los resultados de este estudio expusieron que la implementación de estas políticas públicas mediante las cuales se incrementó la cobertura de las salas cuna y jardines infantiles públicos y gratuitos, no generaron un impacto significativo respecto al empleo de las mujeres que son madres.¹⁴⁷

La autora atribuye estos resultados a razones como la incompatibilidad del horario de los centros de cuidado con la jornada laboral de tiempo completo; el hecho de que muchos de ellos no operan durante vacaciones, ideas culturales, la necesidad de incrementar el trabajo de tiempo parcial en el país, la imposibilidad de trasladar a los hijos largas distancias para llevarlos a los centros, entre otros.

No obstante lo anterior, supone que, en un futuro, por la novedad de este tipo de prácticas, las mujeres podrían llegar a considerar la disponibilidad de las salas cuna o jardines infantiles en la planeación de su familia, para

¹⁴⁷ ENCINA Jenny, *Chile Crece Contigo, El efecto de la implementación de Salas Cuna Públicas en Participación Laboral Femenina, Pobreza y Distribución de Ingresos*, Documentos de Trabajo 2008, PUND, https://www.undp.org/content/dam/chile/docs/pobreza/undp_cl_pobreza_estudio_chilecrececontigo_2013.pdf, fecha de consulta: 30 de marzo de 2020.

continuar con su vida profesional y no perder su fuente de ingresos.

C) Descanso por maternidad

En Chile, la licencia por maternidad, es de las más largas de América del Sur. Las trabajadoras tienen un descanso de 6 semanas antes del parto y de 12 semanas después de este, conocidos como periodo "prenatal" y "postnatal".

La duración del primero de ellos puede verse alterada por factores como el parto anticipado o retrasado o la interrupción del embarazo, y la del segundo, debido a enfermedades derivadas del alumbramiento; cuando el parto se produjere antes de iniciada la semana 33 de gestación, si el niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos; o cuando se trata de partos de 2 o más niños, en cuyos casos podrá incrementarse el periodo¹⁴⁸.

Así mismo, conforme al artículo 197 bis del mismo Código, a partir de enero del 2016, aparece dentro de las prestaciones ofrecidas por este país, el periodo postnatal parental, que consiste en un permiso de doce semanas, al que tiene derecho la trabajadora, a continuación del postnatal, en el que, el pago de subsidio reemplaza su remuneración.

Una vez pasados los 84 días, si la trabajadora lo decide, puede incorporarse a sus labores por la mitad de la jornada, extendiendo el permiso hasta 18 semanas, percibiendo, el 50% del subsidio que le correspondía conforme a lo anterior, y por lo menos, el 50% de los estipendios

¹⁴⁸ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Gobierno de Chile, *¿Cuánto dura el descanso prenatal y postnatal?*, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60107.html>, 14 de febrero del 2019, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

establecidos en su contrato laboral y las demás percepciones a las que tenga derecho.¹⁴⁹

Es importante mencionar que inclusive los trabajadores independientes que por lo general no cuentan con un horario laboral establecido, tienen el mismo derecho que les concede el permiso postnatal parental en los mismos términos y conforme a lo acordado con su empleador, el cual podrán ejercerlo durante doce semanas en las que percibirán el 100% del subsidio, o por dieciocho, percibiendo el 50% de este, además de las prestaciones que les correspondían conforme a sus labores.

Ahora bien, existe una idea general respecto a que las normas de protección a la maternidad en el trabajo afectan negativamente la participación laboral de las mujeres, ya que desincentivan o dificultan su contratación, encareciéndola y determinando malas condiciones de trabajo o incluso discriminación en los centros de trabajo¹⁵⁰.

En un ensayo titulado "La maternidad y el Trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales" elaborado por Elisa Ansoleaga y Lorena Godoy, se realiza un análisis de un grupo de personas con el objetivo de comprender las ideas de la población chilena respecto a las prestaciones de maternidad, dividiéndolas en dos grupos.

El primero de ellos corresponde a los sectores empresariales, que consideran que la legislación chilena respecto a la maternidad en el trabajo ha sido excesiva, puesto que genera costos directos asociados a la mera

¹⁴⁹ CONGRESO DE CHILE, *Ley 20,545*, <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

¹⁵⁰ ANSOLEAGA Elisa, GODOY Lorena, *La maternidad y el trabajo en Chile: discursos actuales de actores sociales*, Revista Latinamericana Polis, Agosto del 2013, pp. 35-2013, fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

contratación como: la mantención de salas cuna, reemplazos, fueros maternales y licencias de ausencia (de las cuales se hablará más adelante) por enfermedades de los hijos que desorganizan la organización laboral y evitan la administración adecuada por imprevisibilidad al afectar el flujo natural del capital de las empresas¹⁵¹.

El segundo, comprende a aquellos que consideran que la relación entre maternidad y trabajo es complicada, debido a que piensan que la organización de las jornadas laborales, intensidad, niveles salariales y disponibilidad demandada dificulta las posibilidades de conciliar a la familia y el trabajo, especialmente para quienes tienen como principal responsabilidad una de ellas; puesto que los trabajadores vivirían una tensión y cansancio permanentes buscando cumplir con ambos papeles.

Es importante mencionar que los problemas que ambos perciben están relacionados con la dificultad de conciliar el trabajo y la familia que ocasionan las malas condiciones laborales, expresadas especialmente de la distribución sexual del trabajo; lo que explica los problemas actuales que viven las madres de familia que buscan trabajar y también fueron identificados en el ensayo.

Por un lado, se habla de los altos costos que las trabajadoras generan las empresas, destacándose que la contratación de mujeres es desincentivada por cuestiones de protección a la maternidad, que obliga a los empleadores a asumir el costo de las salas cuna o a respetar el fuero maternal.

¹⁵¹ *Idem*

Conforme a este punto, aunque podría pensarse que esto es un detenimiento para la contratación, derivado de la encuesta realizada por las autoras y anexada a su investigación, menos de la mitad de las empresas entrevistadas consideraron que el costo indirecto de las mujeres es mucho más alto que el de los hombres.

Respecto a la eficiencia y productividad, en ocasiones la maternidad es considerada un conflicto para los empleadores, ya que interrumpe las labores de las trabajadoras y rompe su rutina, afectando la eficiencia de la empresa.

No obstante que el anterior enunciado podría ser objeto de debate, debido a problemas de productividad, dado que los costos de la licencia son asimilados por el Estado, la opinión de los entrevistados es que esto se contrarresta con la eficiencia de la fuerza laboral femenina y menos de la mitad lo consideró un problema.

Finalmente podría hablarse de las consecuencias derivadas de la proporción de mujeres contratadas; exponiéndose que mientras más mujeres, la empresa tiene mayores impactos negativos derivados de la licencia de maternidad.

Sorprendentemente, el resultado en este rubro fue contrario a lo que se pensaba. En las empresas en las que las mujeres tienen una mayor participación, la idea de que las licencias afectan la productividad, es menor. Además de que, del total encuestado sólo el 20% considera que las prestaciones de maternidad son excesivas.

Ahora bien, como se pudo concluir del análisis anterior, los mitos respecto a los conflictos de las empresas derivados

de la contratación de mujeres no son como se pensaban. La protección de la maternidad en Chile no solo es un obstáculo para los empleadores, es un apoyo a la no discriminación contra la mujer trabajadora y soporta la conciliación del trabajo y la vida familiar de las mujeres cuyos efectos se ven contrarrestados por la eficacia que estas proveen a sus centros de trabajo¹⁵².

D) Descansos de paternidad

Como se ha podido apreciar a lo largo de esta investigación, la idea culturalmente arraigada, según la cual el cuidado de la familia es una responsabilidad que corresponde principalmente a la mujer, había sido reforzada hasta hace algunos años desde las políticas implementadas por los estados.

De este modo, la legislación en este aspecto había estado dirigida a proteger los derechos laborales de las madres, con disposiciones entre las que destacan la prohibición de condicionar la contratación de una mujer al estado de no gravidez (inclusive comprobado mediante estudios médicos), los descansos maternales o los derechos de un tiempo para amamantar a sus hijos por un tiempo establecido en la legislación que debería ser respetado por los patrones¹⁵³.

Ahora bien, respecto al permiso paterno que Chile contempla para los hombres, consiste en una licencia pagada durante cinco días en caso de nacimiento o adopción de un hijo, que puede ser utilizado desde el alumbramiento, en

¹⁵² CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el trabajo*, Afiche de la Confederación General del Trabajo de España para conmemorar el Día de la Mujer, 8 de marzo de 2007 <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23677.pdf>, fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

¹⁵³ GÓMEZ URRUTIA, Verónica, JIMENEZ FIGUEROA, Andrés, *Género y equilibrio: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile*, *Convergencia*, vol. 26 no. 79, enero-abril del 2019, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352019000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es, fecha de consulta: 30 de marzo de 2020.

cuyo caso será ejercido de forma continua, excluyendo el fin de semana, o podrá distribuirlo dentro del primer mes a partir de la fecha de nacimiento. Del mismo modo, podrán hacer uso de él los padres en proceso de adopción, para cuyo término comienza a contar a partir de la notificación de la resolución judicial que le otorgue la tutoría o adopción del menor¹⁵⁴.

En el 2011 se arrojaron los resultados de la Séptima Encuesta Laboral realizada por la Dirección del Trabajo en Chile, en donde se pudo apreciar que, del total de los trabajadores registrados, el 2,5% de ellos, había hecho uso de este permiso. Este porcentaje, aunque pareciera mínimo, refleja que el hecho de que 76.800 trabajadores hayan ejercido el permiso paterno, indica una señal positiva de redistribución más equitativa entre hombres y mujeres respecto al cuidado de los hijos¹⁵⁵.

En este mismo año, el gobierno comenzó a implementar medidas que estaban dirigidas a la promoción de la incorporación activa de los hombres en el ámbito del cuidado de los hijos.

Es por lo anterior que, a través de la Ley N.20,545 se modificaron las Normas Sobre Protección a la Maternidad, prolongando el descanso postnatal de las madres trabajadoras a 6 meses e incorporando el Permiso Postnatal Parental del Código del Trabajo, mediante el cual, se otorgó la posibilidad a las madres trabajadoras de traspasar al padre parte del tiempo que les correspondía si así lo decidieran;

¹⁵⁴ DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, *Conciliación, trabajo y familia*, Encla 2011, https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

¹⁵⁵ DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, *Octavo Encuesta Laboral* Encla 2014, <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22780.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

esto con el objetivo de incrementar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

De igual forma, en el 2014 a través de la Ley n. 20.761, se extendió a los padres el derecho de alimentación a sus hijos, junto con un seguro para su acompañamiento que comenzaría su vigencia en el 2018 y se conocería como Ley Sana; procurando así que los hombres tuvieran la oportunidad de cuidar de la familia, sin tener afectaciones en sus responsabilidades laborales¹⁵⁶.

Ahora bien, en caso de que ambos padres sean trabajadores, el artículo permite que, siendo elección de la madre la decisión, cualquiera de ellos a partir de la séptima semana, podrá beneficiarse de este permiso por el número de días que esta elija (dentro del límite establecido por la ley), dando derecho al subsidio que será calculado en base a sus remuneraciones¹⁵⁷.

Por otro lado, la ley prevé que aquellos quienes tengan a su cuidado menores de edad habiéndoseles otorgado judicialmente la tutela, custodia o cuidado personal como medida de su protección, o en virtud de su adopción, también tendrán derecho al disfrute del permiso postnatal parental del que se trata en párrafos anteriores¹⁵⁸.

Es importante mencionar, que, en la actualidad, se encuentra en segundo trámite al Senado, un proyecto de ley aprobado y despachado por la Cámara de Diputados, en enero del 2020, que concederá un permiso de 15 días pagados al trabajador por el nacimiento de sus hijos e incluirá permisos

¹⁵⁶ GÓMEZ URRUTIA, Verónica, JIMENEZ FIGUEROA, Andrés, *Género y equilibrio: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile*, Convergencia, vol. 26 no. 79, enero-abril del 2019, fecha de consulta: 20 de marzo del 2020.

¹⁵⁷ *Idem*

¹⁵⁸ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *¿En qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?*, Centro de consultas, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99747.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

de asistencia a los controles del niño sano, hasta el último control de lactante mayor¹⁵⁹.

E) Permiso de Ausencia

La legislación chilena prevé también, que las madres y padres trabajadores se enfrentan con un conflicto en el caso en que sus hijos tienen afectaciones a su salud, ya que en ocasiones no cuentan con un apoyo que les ayude a cuidarlos en estas situaciones tan delicadas; por lo que otorgan un permiso de ausencia a los padres en los casos que a continuación se señalan.

Primero, cuando la salud de un niño menor de un año requiere ser atendido en el hogar por su gravedad, dando el derecho a la madre, o a quien se haya otorgado judicialmente la custodia del niño, de un permiso y subsidio durante el tiempo que el doctor determine. Además, precisa que, en caso de que ambos progenitores trabajen, esta puede cederle al padre el uso de tales permisos¹⁶⁰.

En segundo lugar, cuando la salud de un niño o niña menor de edad requiera el cuidado personal por parte de sus padres debido a que fueron afectados por accidentes o enfermedades graves, agudas o incluso con riesgo de muerte, que estén certificadas por personal médico. En este caso, la madre o el padre contarán con el derecho a un permiso para ausentarse de sus labores por las horas equivalentes a 10 jornadas de trabajo por año, que serán distribuidas según lo decidan los

¹⁵⁹ 24 HORAS, *Cámara aprobó proyecto que establece 15 días de permiso pagado por nacimiento para los padres*, Enero 2020, <https://www.24horas.cl/politica/camara-aprobo-proyecto-que-establece-15-dias-de-permiso-pagado-por-nacimiento-3880185>, fecha de consulta: 25 de marzo de 2020.

¹⁶⁰ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *¿En qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?*, Centro de consultas, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99747.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

trabajadores, en jornadas completas, parciales o en una combinación de estas; siendo contadas como trabajadas¹⁶¹.

Por último, contempla que, tratándose de un menor con discapacidad, que esté inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años con un diagnóstico del médico que lo trata, sus padres podrán ejercer el permiso descrito con anterioridad.

En cualquier caso, con el fin de incentivar el cumplimiento de estas disposiciones por parte de las empresas, el Código prevé la restitución de las horas en que estuvieron ausentes los trabajadores a través de mecanismos apegados a los Pactos para los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, previstos por la Ley 20.940, vigente a partir del 1 de abril del 2017¹⁶².

Adicionalmente, cabe mencionarse, que los subsidios de los que se habla, son otorgados a través de un Seguro previsto por el Gobierno en la materia a partir del 30 de diciembre del 2017, por lo que a los empleadores, no se les cargan costos adicionales e incluyen diversas enfermedades tales como: cáncer (con vigencia en 1 de febrero de 2018), trasplante de órganos (a partir del 1 de julio del 2018), fase o estado terminal de la vida (desde el 1 de julio de 2018) o accidentes graves con riesgo de muerte o de secuelas funcionales graves y permanentes (comenzando el 1 de diciembre del 2020¹⁶³.

¹⁶¹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, *¿Cuándo procede el permiso por hijo o hija mayor de un año y menor de dieciocho años afectado por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda, y con riesgo de muerte*, Marzo de 2018, <https://www.dt.gob.cl/porta1/1628/w3-article-60112.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

¹⁶² CHILE MUJERES, *Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares*, 2018, <https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2018/06/PACTOS-PARA-TRABAJADORES-CON-RESPONSABILIDADES-FAMILIARES-2.pdf>, 9 de marzo del 2020.

¹⁶³ DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, *Licencia médica para el acompañamiento de hijos e hijas enfermos graves o en estado terminal*, Dirección del Trabajo, 2018, <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/licencia-medica-para-el-acompanamiento-de-hijos-e-hijas-enfermos-graves-o-en-estado-terminal>, 9 de marzo del 2020.

F) Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares

El 7 de septiembre del 2016, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social promulgó en Chile, a propuesta de la Fundación Chile Mujer la Ley N. 20.940, conocida principalmente porque su enfoque se dirigió a la modernización de las relaciones laborales, proponiendo novedosos esquemas de trabajo a partir de "Pactos de Adaptabilidad Laboral" o "Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo" para determinado grupo de trabajadores, o jornadas especiales que pudieran favorecer la adaptabilidad y flexibilidad en la empresa, respecto a las necesidades particulares de sus empleados¹⁶⁴.

El ordenamiento anterior, permitió que las partes en una relación laboral puedan acordar libremente, y sin la necesidad de sujetarse a negociaciones colectivas regladas, el establecimiento de jornadas semanales en las que se labora por cuatro días, con un descanso de tres y la posibilidad de cumplir a distancia con las labores de su profesión en lugares externos/distintos a la empresa para facilitar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares a los trabajadores¹⁶⁵.

Estos pactos tienen una duración máxima de 3 años, y son factibles únicamente en negocios cuya afiliación sindical represente una cifra igual o superior al 30% y aunque, estas no serán acordados en negociaciones colectivas, dependerán de que los estatutos de los sindicatos determinen la manera

¹⁶⁴ CHILE MUJERES, *Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares*, 2018, <https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2018/06/PACTOS-PARA-TRABAJADORES-CON-RESPONSABILIDADES-FAMILIARES-2.pdf>, 9 de marzo del 2020.

¹⁶⁵ DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, *DT publica modelos de pactos de adaptabilidad de jornada*, Dirección del Trabajo, Chile, Noviembre del 2017, <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-113890.html>, Prensa, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

de establecer dichos pactos¹⁶⁶ que deberán cumplir con los requisitos de normas de higiene y seguridad cuya vulneración será causal de anulación.

Ahora bien, no obstante que en un principio se señala, estos deben ser emitidos por parte de los sindicatos, los pactos podrán ser celebrados aún en caso de no existir una organización sindical de trabajadores en la empresa, realizándose entre un grupo de trabajadores y el empleador, aprobándose ante un ministro de fe¹⁶⁷.

Dichos documentos, tienen la posibilidad de ser elaborados siguiendo alguno de los 9 modelos creados por la Dirección del Trabajo Chilena, entre los que destacan: el Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Jornada 4x3 y responsabilidades familiares; Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo responsabilidades familiares; Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Federaciones y/o confederaciones Jornada 4x3 y responsabilidades familiares; Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Federaciones y/o confederaciones Responsabilidades familiares; Pacto marco de condiciones especiales de trabajo en micro y pequeña empresa jornada 4x3 y responsabilidades familiares; y el Pacto sobre de condiciones especiales de trabajo en micro y pequeña empresa responsabilidades familiares¹⁶⁸.

Ahora bien, respecto al ámbito de aplicación de estos pactos, ha de decirse que estos abarcan a todos sus afiliados y a aquellos no afiliados que decidan adherirse, a menos que

¹⁶⁶ *Idem*

¹⁶⁷ NEIRA LAGOS, Felipe Rodrigo, *Los pactos de adaptabilidad laboral y su impacto en la jornada de trabajo*, Universidad de Chile, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chile, 2017, <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146863/Los-pactos-de-adaptabilidad-laboral-y-su-impacto-en-la-jornada-de-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, fecha de consulta: 25 de marzo del 2020.

¹⁶⁸ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *DT publica modelos de pactos de adaptabilidad de jornada*, Chile, Noviembre del 2017, <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-113890.html>, Prensa, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

las partes hayan aceptado exclusiones individuales solicitadas por parte de los trabajadores¹⁶⁹.

Para su existencia y validez jurídica, estos deberán ser registrados electrónicamente a través de un sistema creado por la Dirección del Trabajo que les proporcionará la clave de determinado pacto.

El primer pacto de adaptabilidad laboral fue inscrito en el portal de la Dirección del Trabajo apenas en el 2018 por parte del principal productor de minerales de hierro y pellets en la costa americana del Pacífico, y mayor procesador de acero en Chile a favor de los trabajadores de su matriz en Santiago¹⁷⁰.

G) Efectividad

En Chile, la participación laboral de las mujeres ha tenido un incremento notorio desde 1990, sin embargo, aunque es de los Estados de América Latina con mayor cantidad en este sector, en comparación con los países Estados miembros de la OCDE, aún es inferior al promedio. Esto se debe a que los roles de género sobre la distribución del trabajo al interior y exterior del hogar continúa siendo un obstáculo para ellas¹⁷¹.

Las políticas sociales de este país han implementado medidas que reducen las desigualdades de género, cuyos

¹⁶⁹ NEIRA LAGOS, Felipe Rodrigo, *Los pactos de adaptabilidad laboral y su impacto en la jornada de trabajo*, Universidad de Chile, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chile, 2017, <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146863/Los-pactos-de-adaptabilidad-laboral-y-su-impacto-en-la-jornada-de-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=ym>, fecha de consulta: 25 de marzo del 2020.

¹⁷⁰ PACTO GLOBAL, *Grupo GAP se convierte en la primera empresa del país en la primera empresa del país en concretar los pactos de adaptabilidad laboral*, Red Chile, Abril del 2018, <https://pactoglobal.cl/2018/grupo-cap-se-convierte-la-primera-empresa-del-pais-concretar-los-pactos-adaptabilidad-laboral/>, fecha de consulta: 10 de marzo del 2020.

¹⁷¹ OLMEDO CORTÉS, Patricia, *Permisos por Maternidad, ¿Tienen efecto en las remuneraciones de las madres trabajadoras?*, *Análisis en función de la implementación del permiso postnatal parental*, Chile 2019, <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170174/Permisos-por-maternidad-tienen-efecto-en-las-remuneraciones.pdf?sequence=1>, fecha de consulta: 15 de marzo del 2020.

efectos han sido positivos. Entre ellas destacan la cobertura del cuidado infantil (Chile Crece contigo) y el sistema de permisos parentales que amplió la licencia de maternidad a 24 semanas con la posibilidad de compartir de 6-12 semanas con los padres. No obstante lo anterior, se recomienda que para que Chile siga avanzando, deberá reformar los permisos parentales estableciendo una cuota obligatoria para el padre.¹⁷²

Se considera que muchas de las prestaciones a favor de la mujer en el empleo, tienen efectos negativos en sus intereses económico, por lo que limitan sus oportunidades laborales. La protección a las madres trabajadoras debe ser un elemento indispensable en las políticas de la administración pública, pero enfocado en la promoción de la conciliación entre el trabajo y la familia, con las que se promueva el acceso de oportunidades laborales libres de discriminación¹⁷³.

Como ejemplo, pudieran recurrirse a un marco jurídico que garantice la seguridad en el empleo, campañas de información sobre la igualdad de oportunidades y protección durante la maternidad, disminución de los costos de maternidad y sobre responsabilidades familiares para los empleadores, así como la promoción de la responsabilidad social compartida.

Actualmente, Chile se encuentra dando seguimiento a un programa de cuya duración será del 2018 al 2030, propuesto por la Ministra de Servicio Nacional a la Mujer, cuyo objetivo es alcanzar la equidad de género y proyectar un horizonte más favorable respecto a la igualdad de hombres y mujeres, habrá que analizar si las nuevas medidas a

¹⁷² OCDE, *Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar*, Chile, Diciembre del 2012, <http://www.oecd.org/gender/ClosingTheGenderGap-Chile.pdf>, fecha de consulta: 15 de marzo del 2020.

¹⁷³ BOSCH KREIS, María José, RIUMALLÓ PAZ, María, *Protección de la maternidad: Seguridad en el empleo*, Cuaderno ESE, Universidad de los Andes, [https://www.esec.cl/esec/site/artic/20180514/asocfile/20180514105014/proteccion de la maternidad seguridad en el empleo.pdf](https://www.esec.cl/esec/site/artic/20180514/asocfile/20180514105014/proteccion%20de%20la%20maternidad%20seguridad%20en%20el%20empleo.pdf), fecha de consulta: 20 de marzo del 2020.

implementar podrán mitigar el conflicto en el que han mejorado, pero no superado del todo¹⁷⁴.

2. Colombia

Como era de esperarse, en la sociedad actual de Colombia, la mujer ocupa un papel más participativo en la economía; por lo que, de la mano con lo anterior, las garantías y derechos dirigidos a las mujeres han tenido que incrementarse con el fin de apoyar con el cumplimiento de sus responsabilidades personales y laborales.

En tal sentido, Su Constitución en el artículo 53 establece que es el Congreso a quien se le encarga expedir un estatuto de trabajo que deberá regirse siguiendo ciertos principios, entre los que se pueden mencionar la igualdad de oportunidades para los trabajadores; estabilidad en el trabajo, irrenunciabilidad a los preceptos establecidos en la ley, el descanso necesario y la protección especial a la mujer y la maternidad¹⁷⁵.

De esta forma, procura un régimen de protección que incluye el que la mujer no pueda ser sometida a ningún tipo de discriminación, dando una especial mención respecto de la etapa del embarazo y posterior al parto, donde contará con el derecho a la especial asistencia y protección por parte del Estado, previstos por el artículo n.43.

A) Licencia de maternidad

Colombia reconoce a las mujeres el descanso remunerado por concepto de licencia de maternidad durante 18 semanas en

¹⁷⁴ MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, *Cuarto Plan Nacional de Igualdad, 2018-2030, Chile Mejor*, <https://oig.cepal.org/sites/default/files/plan-nacional-igualdad-2018-2030.pdf>, fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

¹⁷⁵ CONGRESO DE COLOMBIA, Constitución Política de Colombia, <https://www.corteconstitucional.gov.co/Inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

la época del parto, sin importar si las trabajadoras son parte del sector público o privado. Mismos preceptos son otorgados a la madre adoptiva o al padre que quede encargado del hijo en caso de falta de la madre (ya sea por enfermedad o muerte), en los que se equipara la fecha de parto con la de la entrega oficial del menor; ampliando la licencia al padre durante el tiempo equivalente al que falta para expirar la de maternidad.

Ahora bien, las 18 semanas tienen la posibilidad de ampliarse en caso de ocurrir un parto prematuro, en el que se suman las semanas de diferencia con la fecha gestacional o múltiple, donde se extenderá durante 2 semanas más. Estas deben usarse tomando en cuenta la opinión del médico, así, por ejemplo, en la etapa de parto, la mujer tendrá derecho a tomar una semana anterior a la fecha de parto, las otras tendrán derecho a gozarlas una vez nacido el hijo¹⁷⁶.

A partir de enero de 2017, se expidió la Ley 1822, por la cual se buscó incentivar la atención y el cuidado de la primera infancia, modificando los art. 236 y 239 del Código del Trabajo, implementando 8 días hábiles como licencia de paternidad a los padres de familia, debiendo ser acreditado mediante el Registro Civil de Nacimiento, presentándose durante los 30 días siguientes al nacimiento del hijo, puesto que está a cargo de la Entidad Prestadora de Salud. Por lo anterior. Para poder ser beneficiado por este derecho, se deberá haber estado cotizando durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada¹⁷⁷.

¹⁷⁶ MINISTERIO DE SALUD COLOMBIA, *Licencia de Maternidad*, <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/LicenciaMaternidad.aspx>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁷⁷ CONGRESO DE COLOMBIA, *Ley 1822 de 2017*, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78833>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

B) Lactancia

Una vez que nacen los hijos, a las madres en Colombia se les otorgan dos descansos obligatorios de media hora cada uno dentro de la jornada laboral, para amamantar a los bebés sin descontarles su salario los primeros 6 meses; además de que se les prohíbe a los empleadores los despidos de las mujeres durante este periodo, según la Ley 1822¹⁷⁸.

A partir de 2017 se promulgó la Ley 1823, que estableció la estrategia de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas y en 2018, se establecieron los parámetros técnicos para su operación¹⁷⁹.

Así, se resolvió que sus disposiciones aplicarían a entidades públicas de orden nacional y territorial del sector central y descentralizado y a empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1500 salarios mínimos legales o aquellas con capitales inferiores pero que cuenten con más de 50 empleados¹⁸⁰.

Entre los requisitos que estableció, destacan que estas deben designar un responsable de operación; implementar un plan de capacitación a mujeres gestantes y madres en lactancia durante mínimo 3 veces al año, en la que pueden tener participación los padres; así como contar con un programa de capacitaciones y disponer de mecanismos de difusión de la información, acatando a las disposiciones del Decreto 1937 de 1992.

¹⁷⁸ LÓPEZ SÁLEME, Rossana, DÍAZ MONTES, Carmen Elena, *Panorama de la Lactancia Materna en Colombia*, Lactancia Materna en Perspectiva, Colombia, <https://www.usbautoevaluarnos.edu.co/images/documentosAIM2019/ANEXOS%20FACTOR%203.%20Profesores/Anexo%2058.%20LIBRO%20%20LACTANCIA%20MATERNA%20EN%20PERSPECTIVA.pdf#page=11>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁷⁹ *Idem*

¹⁸⁰ MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA, *Resolución n. 2423*, Colombia, 2018 [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%202423%20de%202018.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad%20Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%202423%20de%202018.pdf), fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Además, decretó que para su operación debe adecuarse un espacio físico privado con un fácil acceso donde las mujeres puedan practicar la lactancia. Estas deberán estar ubicadas en un entorno con ambiente adecuado, con ventilación, iluminación, mesones de apoyo donde puedan apoyar sus utensilios y equipos de congelación para la conservación de la leche, de los cuales deberá registrarse diariamente las temperaturas, además de tener los procesos de limpieza y desinfección de los espacios.

Ahora bien, aunque la finalidad de la resolución se dirige a facilitar a las mujeres su etapa de lactancia durante sus actividades laborales, esto impone una carga adicional a las empresas en tiempos y costos, lo que podría implicar que se generaran dudas en las consecuencias en la inclusión de las mujeres en el mercado laboral colombiano y la discriminación derivada de lo anterior, de la que aún no se tienen los efectos identificados¹⁸¹.

C) Licencia de paternidad

La licencia de paternidad en Colombia se previó con el objetivo de garantizar a los niños el derecho al cuidado de ambos padres, puesto que anteriormente solo se les permitía que la madre fuera quien les cuidara.

Su desarrollo comenzó a partir de 1990 con la "Ley 50" en la que se señalaba que la madre podría reducir las semanas que le correspondían para así ceder una de ellas al padre. Posteriormente, se creó una ley a la que se le conoció como "Ley María" o de paternidad que estableció que el padre tendría derecho a ocho días hábiles de la licencia remunerada por concepto de paternidad, que se difiere de la de

¹⁸¹ GANDINI, Isabella, *Salas de Lactancia en la Era de Inclusión de Género*, Asuntos Legales, 18 de agosto de 2018, <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/isabella-gandini-511446/salas-de-lactancia-en-la-era-de-inclusion-de-genero-2761201>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

“Calamidad doméstica”, misma que se explicará a continuación y es concedido si el padre está afiliado al régimen contributivo de salud (puesto a que es cubierta económicamente por el gobierno), cotizando durante 9 meses anteriores al parto; además, estos derechos son reconocidos también para los padres adoptivos¹⁸².

Actualmente, el Congreso de Colombia se encuentra en discusión de un proyecto de iniciativa de ley por el cual se plantea modificar el Código Sustantivo del Trabajo, en lo respectivo a la ausencia parental, con la finalidad de ampliar esta licencia a 20 días hábiles, tratándose de partos prematuros o múltiples e instaurar mecanismos de protección que le permita cuidar a sus hijos debido a las complicaciones que esto implica¹⁸³.

D) Centros de Cuidado Infantil

Las políticas de conciliación familiar-laboral en Colombia carecen de mecanismos de cuidado infantil para la población en general.

El Gobierno, se ha enfocado en establecer programas que busquen apoyar de manera especial a los sectores vulnerables donde han obtenido resultados favorables, pero no han sido suficientes para apoyar en la permanencia de las mujeres en sus empleos.

Entre las medidas que este ha implementado, se encuentra el programa Hogares Comunitarios creado a mediados los 80 para los niños en condiciones de pobreza, a partir de su nacimiento y hasta que cumplen 6 años en los que se opta por un programa formado por asociaciones de padres que eligen

¹⁸² GIRALDO RESTREPO, Yanisa, BUITRAGO ESCOBAR, Adriana María, *Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social*, Universidad de San Buenaventura, http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/analisis_de_la_licencia_de_paternidad_en_col.pdf, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁸³ *Idem*

una madre comunitaria encargada de cumplir los requisitos establecidos por las autoridades, que cuida hasta 15 niños en su casa; con él se han atendido a más de un millón de niños hasta hoy¹⁸⁴.

Actualmente, el gobierno de Medellín se dio la tarea de iniciar con un programa de atención integral a la primera infancia por medio del cual se atiende de manera gratuita durante 8 horas, 5 días de la semana a los niños de hasta 5 años, lo que reduce el costo del cuidado infantil a los padres, permitiendo una mayor asignación del tiempo entre el trabajo y la familia¹⁸⁵.

Como puede apreciarse, este se encuentra enfocado principalmente a las familias en estado de vulnerabilidad, complementando la cobertura hacia sectores que carecían de atención, a través de centros infantiles que incluyen jardines infantiles y centros operados por organizaciones no gubernamentales, así como salas cuna para niños menores del año.

Como consecuencia, alrededor de un 10 a 27% de madres con hijos de hasta 5 años tienen la posibilidad de continuar en su trabajo. Lamentablemente, este resultado ha sido reflejado únicamente en madres que se encuentran en un estado de vulnerabilidad, puesto que está dirigido principalmente a este sector, pero no ha resuelto el problema de la población femenina en general sobre su continuación en la carrera profesional.

E) Licencia de calamidad doméstica

¹⁸⁴ HEIN Catherine, CASSIRER Naomi, *Soluciones para el Cuidado Infantil en el Lugar de Trabajo*, Gobierno de España, Informes OIT RET. 10-2-289, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_151190.pdf, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁸⁵ CADONA-SOSA, Lina, MORALES Leonardo, *Efecto laborales de los servicios de cuidado infantil: Evidencia del Programa Buen Comienzo*, Borradores de Economía, N.882, Colombia, 2015, https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/be_882.pdf, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Además de las prestaciones mencionadas, los padres colombianos tienen derecho a una licencia por calamidad doméstica, aquella “[definición]” que les permite a los trabajadores ausentarse de sus labores sin ser considerado una ruptura de su vínculo profesional, siempre y cuando cumplan con las condiciones, plazos y requisitos establecidos en la legislación laboral y acrediten el impacto que les genera dicha circunstancia¹⁸⁶.

En estos infortunios, el empleador está obligado a otorgar al trabajador el permiso, analizando las circunstancias específicas de que se trate, durante un plazo razonable de hasta 3 días con remuneración, una vez que haya sido solicitado por un escrito elaborado por el trabajador en donde se justifique el motivo que origina la situación que le impide presentarse al centro laboral.

Ahora bien, aunque la figura de ausencia por enfermedad de un hijo no está reconocida en el Código Laboral colombiano, en ocasiones, esta puede considerarse una grave calamidad doméstica¹⁸⁷.

Así, en 2009 el Magistrado Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chalbjub, mediante la sentencia C-930, decretó que cualquier suceso familiar cuya gravedad afecte las actividades laborales de la persona, en la cual se puedan transgredir derechos fundamentales de la vida personal del mismo, como una afectación de salud de un familiar cercano, o un evento de causa fortuita o fuerza mayor y que le obliguen a atender con prioridad esta situación, y por la cual no estén en

¹⁸⁶ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, *Licencia por Calamidad Doméstica*, Sentencia AT-460-18, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-460-18.htm>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁸⁷ SECRETARÍA DE COMUNICACIONES DE COLOMBIA, *Incapacidad Laboral bajo Argumento de Enfermedad de un Pariente*, Ley MinSalud, Colombia, 13 de Mayo de 2015, <https://aceb.org.co/incapacidad-laboral-bajo-el-argumento-de-enfermedad-de-un-pariente/>, fecha de consulta: 3 de mayo de 2020.

condiciones de continuar trabajando, deben ser considerados como una calamidad de rango constitucional¹⁸⁸.

La ley, no define con claridad la cantidad de permisos que pueden ser concedidos a un empleado, sin embargo, derivado de sentencias como la anterior, se ha llegado a la conclusión que el objeto del permiso es que el trabajador pueda ausentarse temporalmente de sus labores para atender las emergencias de carácter personal o familiar que este requiera, por lo que podrán solicitarse las veces que sean necesarias.

F) Iniciativa privada

Desde hace algunos años, las políticas de conciliación familiar-laboral de Colombia, han sido implementadas principalmente por el sector privado, debido a que derivado de múltiples estudios, se ha encontrado que la falta de ellas trae consecuencias negativas a las empresas como la insatisfacción laboral, estrés, baja productividad o falta de compromiso afectivo de los trabajadores en la empresa que generan retrasos y ausentismo durante sus labores; por lo anterior, prevenir el conflicto de las relaciones laborales y familiares se ha convertido en un objetivo para los empleadores¹⁸⁹.

A partir del 2009, Fundación Más Familia, una organización no gubernamental nacida en España, comenzó a dar certificaciones de "EFR"¹⁹⁰. Empresas Familiarmente Responsables en Colombia, buscando incentivar que las

¹⁸⁸ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, *Inhibición de la Corte Constitucional, Improcedencia frente a norma que regula supuestos de hecho que aún se mantienen vigentes*, Sentencia C-930/09, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-930-09.htm>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁸⁹ IDROVO CARLIER, Sandra, *Las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en las Empresas Colombianas*, Universidad de la Sabana, Colombia, 25 de julio de 2006, <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v22n100/v22n100a02.pdf>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁹⁰ CORRESPONSABLES, *Certificado Empresa Familiarmente Responsable*, <https://colombia.corresponsables.com/content/certificado-empresa-familiarmente-responsable-efr>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

empresas se impliquen en la generación de políticas de conciliación familiar-laboral por consecuencia de la demanda de sociedad actual¹⁹¹.

Al 2020, Colombia se convirtió en el segundo país con más entidades certificadas en el mundo después de España. Alrededor de 53 empresas ahora cumplen con alrededor de 30 indicadores de causales y de efecto que se miden aproximadamente cada 6 meses¹⁹²

Entre estos, se encuentran señalizadores de compromiso, dirección y medidas de EFR establecidas por sus directivos, así como políticas disfrutadas por estos; de perspectiva de género e igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las mujeres; calidad en el empleo, estabilidad laboral, flexibilidad en jornadas, de apoyo a la familia de los empleados y relación con el desarrollo profesional y de utilización de estas¹⁹³.

Lo anterior, logrado a través de medidas de flexibilidad que permiten a los empleados disponer de jornadas flexibles, ausencias de tiempo corto según las necesidades de la familia, días de permiso, tiempo libre, medias jornadas, teletrabajo, etc.¹⁹⁴.

Entre los beneficios que este movimiento ha traído a las empresas, además de la reputación y la responsabilidad social, se estima que tienen más posibilidades de retener el

¹⁹¹ PORTAFOLIO, *Fundación MásFamilia supervisará en Colombia certificación Empresas Familiarmente Responsables (EFR)*, Colombia, junio 2009, <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/fundacion-masfamilia-supervisara-colombia-certificacion-empresas-familiarmente-responsables-efr-208414>, fecha de consulta: 3 de mayo 2020.

¹⁹² MASFAMILIA, *Colombia suma 53 entidades efr certificadas en conciliación*, <https://www.masfamilia.org/blog/colombia-suma-53-entidades-efr-certificadas-en-conciliacion/>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁹³ VELASCO BALMASEDA, Eva, ALDAMIZ ECHEVERRÍA GONZÁLEZ, Covadonga, *Guía de buenas prácticas en responsabilidad social de género*, Empresa o Gestión, Septiembre 2013, <https://books.google.com.mx/books?id=Ds6UBQAAQBAJ&pg=PA206&lpg=PA206&dq=efr+practicass&source=bl&ots=sUgdgUZOKw&sig=ACfU3U35gWxAiX5glmrh5qyLZCGpJnITaA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiK8I WY-ZXpAhVEWqwkHXcWDgkQ6AEwA3oECAoQAQ#v=onepage&q=efr%20practicass&f=false>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁹⁴ IDROVO CARLIER, Sandra, *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, INALDE Business School, https://www.researchgate.net/publication/26508474_Las_politicas_de_conciliacion_trabajo-familia_en_las_empresas_colombianas, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

talento humano, permitiendo además un crecimiento en la productividad de la entidad de aproximadamente un 15%¹⁹⁵.

Además, sus trabajadores ahorran tiempo; son más productivos a través de implementación de modalidades laborales como el teletrabajo; están más presentes y continúan presentando competitividad para la empresa¹⁹⁶.

G) Efectividad de las políticas de maternidad en Colombia

Aunque no se encontraron cifras que puedan determinar los efectos de la duración de la licencia de maternidad en Colombia, el Banco de la República realizó un estudio titulado "Maternidad y el Empleo Formal en Colombia" expuso (al igual que se observó con las medidas de Chile) que las licencias de maternidad pueden interferir en la carrera profesional de las mujeres, afectando decisiones de contratación y promoción en edad reproductiva¹⁹⁷.

Esto ocurre aún si la licencia es pagada por la EPS, debido a que se le atribuyen otros costos como las pérdidas de productividad, el entrenamiento de los trabajadores sustitutos, entre otras cuestiones¹⁹⁸.

Por lo anterior, podría decirse que las licencias de maternidad en Colombia no parecen ser del todo efectivas, además de que no proporcionarían grandes beneficios al

¹⁹⁵ PAÍS, *¿Qué gana una empresa al certificarse como familiarmente responsable?*, DINERO, Colombia, mayo 2017, <https://www.dinero.com/empresas/articulo/empresas-familiarmente-responsables-efr-en-colombia/246003>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁹⁶ IDROVO CARLIER, Sandra, *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, INALDE Business School, https://www.researchgate.net/publication/26508474_Las_politicas_de_conciliacion_t_rabajo-familia_en_las_empresas_colombianas, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

¹⁹⁷ MBA AMÉRICA ECONOMÍA, *Maternidad y empleo en Colombia: una relación agria*, Economía, Mayo del 2018, <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/maternidad-y-empleo-en-colombia-una-relacion-agria>, fecha de consulta: 20 de mayo del 2020.

¹⁹⁸ PORTAFOLIO, *Efectos no intencionales de la licencia de maternidad*, Colombia, enero de 2017, <https://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/efectos-no-intencionales-de-la-licencia-de-maternidad-502736>, fecha de consulta: 20 de mayo del 2020.

hacerlas más generosas, continuando la maternidad y el empleo sin conciliación¹⁹⁹.

En lo respectivo a la iniciativa privada, aún no se analizan los impactos que la certificación EFR ha tenido en la participación de las mujeres en el sector laboral, sin embargo, este ha sido reconocido como una buena práctica por las Naciones Unidas, debido a que tiene repercusiones tangibles en cuanto a la mejora de la calidad de vida de las personas, por tratarse de prácticas familiarmente responsables que han sido adoptadas por 325 organizaciones de 7 países latinos²⁰⁰.

No obstante lo anterior, se señala que, aunque es uno de los países con mayor número de empresas certificadas, aún es necesario que se identifiquen de una forma más clara los beneficios de estas políticas para que aquellas que estén interesadas en implementarlas, tengan un mayor acercamiento al mismo y por consecuente, se certifiquen.

¹⁹⁹ MBA AMÉRICA ECONOMÍA, *Maternidad y empleo en Colombia: una relación agria*, Economía, Mayo del 2018, <http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9188/DTSERU%20268.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, fecha de consulta: 22 de mayo del 2020.

²⁰⁰ SUAREZ BENAVIDES, Augusto, *Annálisis del Balance Familia Trabajo y Plan de Negocios para la Puesta en Marcha de la Empresa de Consultoría Talent*, CESA, Colombia 2016, <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1176/TMBA00383.pdf?sequence=2&isAllowed=n>, fecha de consulta: 22 de mayo del 2020.

3. Suecia

De acuerdo con un reporte realizado por UNICEF en 2016, Suecia junto con Noruega, Islandia, Estonia y Portugal es uno de los mejores países para formar una familia debido a sus políticas de conciliación con el ámbito laboral; mismas que han implementado, entre otras prestaciones, el cuidado infantil de calidad garantizado para los niños de hasta 6 años²⁰¹ puesto que allí, es el Estado quien se responsabiliza de los cuidados de los niños y personas dependientes, lo que alivia la carga a sus familiares²⁰².

Este país se ha dado a la tarea de combinar la longitud de los permisos y el periodo posible de disfrute, aunándolos a una buena remuneración, un periodo intransferible tanto para mujeres como para hombres y una serie de incentivos económicos que han permitido el ámbito laboral se vuelva más flexible y aparezca un reparto de roles igualitario²⁰³.

Entre estas, ofrece 480 días de ausencia pagada por hijo a cada pareja, de los cuales 3 meses son reservados para cada uno de los progenitores, constituyendo el país con la mayor cantidad de días otorgados a los padres²⁰⁴.

A partir de 1974, las políticas familiares de Suecia han estado orientadas hacia la infancia y un modelo de igualdad entre hombres y mujeres, implicando que el acceso a los

²⁰¹ UNICEF, *Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia en los países de la OCDE y la UE*, Comunicado de Prensa, junio de 2019, <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/suecia-noruega-islandia-estonia-portugal-primeros-puestos-politicas-favorables-familia>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²⁰² HERRERO MARTÍNEZ, María José, *La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas*, Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, 2008, no 18, pp. 43-79.

²⁰³ CAMPILLO POZA, Inés, *Informe UNAF Políticas de Conciliación en la Unión Europea*, Informes UNAF, MAYO DE 2019, <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Pol%C3%ADticas-de-conciliaci%C3%B3n-en-la-Uni%C3%B3n-Europea.pdf>, fecha de consulta: 22 de abril del 2020.

²⁰⁴ THE LOCAL, *Sweden is one of the world's best places to raise a family: Unicef*, Suecia, Junio de 2019, <https://www.thelocal.se/20190614/sweden-ranked-among-worlds-best-places-raise-a-family-unicef-report>, fecha de consulta: 22 de abril del 2020.

derechos se realice de manera individual, contando con un modelo familiar en el que participan dos activos económicamente. Por ello, se ha buscado incentivar la intervención de padres y madres en el mercado laboral.

Es por lo anterior, y por tratarse de uno de los primeros países en el mundo que innova la prestación de este tipo de derechos, dando pie a que a través de sus políticas de conciliación laboral-familiar se involucre tanto a hombres como a mujeres que, en el siguiente apartado se expondrá tanto la forma en que estas se despliegan como sus implicaciones para los trabajadores con responsabilidades laborales.

A) La transformación sueca

En Suecia, las ideas sociales y políticas de su población comenzaron a evolucionar a finales de la época de los años 60 y principio de los 70s, dando lugar a que el estigma de del padre con su rol como único proveedor empezara a desaparecer, y que los derechos laborales de las mujeres fueran evocados crecientemente.

De este modo, el cambio ideológico se dirigió a conseguir roles de género con mayor equidad, en los que se compartieran las responsabilidades del hogar y cuidado de los hijos que anteriormente se pensaba que únicamente pertenecían a la madre, mientras ambos participaran en la tarea de provisión económica, repartiendo el rol del padre.

Así, el gobierno del país desarrolló un conjunto de políticas que incluían un sistema de licencias parentales que permitiera a las personas satisfacer sus nuevas necesidades como padres y trabajadores, cuyos efectos significaron que de contar con un porcentaje del 1% al 14%

del involucramiento del padre en las obligaciones domésticas, especialmente tratándose en lo referente al cuidado infantil de los años 60, tuvo incremento de manera constante que logró que a finales de los 90, se tratara de un 85% de hombres quienes dedicarían parte de su tiempo a este papel.

En 1974, este país se convirtió en el primero del mundo que sustituyó la licencia de maternidad por un sistema de políticas parentales que daría a hombres y mujeres la posibilidad de quedarse en casa con sus hijos durante un periodo, sin perder su trabajo. Lo anterior con el objetivo de buscar el bienestar de los niños, implementar la independencia económica de las mujeres y la participación del hombre en la vida doméstica²⁰⁵.

Esta reforma, fue aprobada por su Partido Social Democrático, pero aceptado de forma general por el sector público tras una serie de discusiones que concluyeron la equidad de género estaría en riesgo si únicamente la madre era protegida. Así, se estableció que las licencias parentales estarían financiadas por el Estado a través de un seguro que pertenecía al sistema de salud y compensarían el sueldo de madres y padres hasta por un 90% durante un periodo de 6 meses que dependería del monto que ganaran en su trabajo²⁰⁶.

Lo anterior sería cubierto si los padres habían estado empleados por lo menos 9 meses antes del nacimiento de los hijos o 12 meses en total en los dos años anteriores a este

²⁰⁵ OECD, *Mujeres, Gobierno y Diseño de Políticas Públicas en los países de la OCDE*, Paris, 2014, ISBN 978-92-64-25661-3, https://www.oecd-ilibrary.org/governance/mujeres-gobierno-y-diseno-de-politicas-publicas-en-los-paises-de-la-ocde_9789264256613-es, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²⁰⁶ DUVANDER, Ann-Zofie, *Swedish parental leave and gender equality*, Institute for Future Studies, ISBN 91-89655-69-9, <https://www.iffs.se/media/1118/20051201134956filu8yijlraac7u4fv7gumy.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

suceso. De no ser así, estos solamente serían elegibles para apoyos menores; sin embargo, se les respetaba la flexibilidad de transferencia de los días de un padre al otro y el permiso de 10 días de ausencia por año para los cuidados por enfermedad de un hijo enfermo²⁰⁷.

Al pasar los años, los preceptos continuaron modificándose y facilitando su compatibilidad con las obligaciones familiares. Para 1978, el periodo de licencia parental se amplió a nueve meses, en 1979 los padres comenzaron a tener la posibilidad de usar los permisos hasta que los hijos tenían 18 meses y para 1980 y 1989, se incrementaron los periodos por 3 meses más que serían pagados con un porcentaje menor, terminando en una licencia de 12 meses pagados en su totalidad y 3 con una reducción; de los cuales la mitad correspondía a cada uno de los padres, mismos que decidían cómo usarían el tiempo cada uno. Ese mismo año, se estableció que los padres podrían administrar el tiempo de la licencia, y guardarlo para ser utilizado incluso hasta que el hijo cumpliera 8 años o terminara el primer ciclo escolar²⁰⁸.

Ahora bien, dada la flexibilidad mencionada, los objetivos del país respecto a la equidad no estaban surtiendo sus efectos puesto que una gran parte de los padres decidían que fuera la mujer quien hiciera uso de la mayor parte de los días que le correspondían. Por ello, en 1995 se instauró una cuota forzosa para padres conocida como "*daddys quota*" que obligaba a cada miembro de la pareja a tomar un mes exclusivo para su participación en el cuidado de los hijos, lo que

²⁰⁷ CHRONHOLM Andrés, *Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden*, *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 2007, pp. 9-25, <https://journals.openedition.org/rso/456>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²⁰⁸ *Idem*

generó que, a partir de este momento, incrementara la cantidad que realmente tomaba la licencia parental²⁰⁹.

Además, comenzó a solicitar como requisito para la transferencia del resto del tiempo, una carta firmada de quien se tomaría este periodo para poder validar su consentimiento.²¹⁰

A partir de este cambio, cada vez más hombres comenzaron a hacer uso de la licencia cuando nacían sus hijos. De este modo, los niños desde 1995 tuvieron un mayor acercamiento a sus padres puesto que alrededor del 77% de los padres comenzaron a hacer uso de la licencia antes mencionada, desde el nacimiento, hasta que el niño cumpliera 4 años.²¹¹

Este mismo año, una alta tasa de desempleo en el país, así como el déficit de la bolsa del Estado, obligó al gobierno a realizar recortes en su presupuesto, especialmente en lo referente a los programas de seguro social. Durante este periodo, el seguro que cubría la licencia parental se vio disminuido al 80% que había sido establecido en 1990 y se mantiene hasta el día de hoy, como se expondrá a continuación²¹².

²⁰⁹ ALBRECHT, Clara, FICHTL, Anita, REDLER, Peter, *Fathers in Charge? Parental Leave Policies for fathers in Europe*, IFO DICE Report 1/2017, Volume 15 <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2017-1-albrecht-fichtl-redler-march.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²¹⁰ DUVANDER, Ann-Zofie, and NICKLAS Korsell, *Whose Days Are Left?: Separated Parents' Use of Parental Leave in Sweden*, *The Triple Bind of Single-Parent Families: Resources, Employment and Policies to Improve Wellbeing*, edited by Rense Nieuwenhuis and Laurie C. Maldonado, 1st ed., Bristol University Press, Bristol, UK; Chicago, IL, USA, 2018, pp. 263-284, JSTOR, www.jstor.org/stable/j.ctt2204rvq.18., fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²¹¹ CHRONHOLM Andrés, *Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden*, *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 2007, p.38-2, <https://journals.openedition.org/rsa/456>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²¹² DUVANDER, Ann-Zofie, *Swedish parental leave and gender equality*, Institute for Future Studies, ISBN 91-89655-69-9, <https://www.iffs.se/media/1118/20051201134956filu8yijlraac7u4fv7gumy.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

B) Licencia parental

Los resultados de la introducción de la licencia parental en Suecia podrían expresarse como el establecimiento de normas que comparten la responsabilidad del cuidado de los niños pequeños, que se considera deberían quedarse con sus padres por lo menos el primer año de vida sin importar su estatus social o los ingresos de los padres; y el crecimiento profesional de los padres a través del apoyo mutuo en conjunto con el Estado.

Desde el 2004, la legislación sueca garantiza a los padres la posibilidad de tomar hasta 13 meses de licencia parental en la que su trabajo está protegido y, además, su sueldo es cubierto por parte del gobierno hasta por el 80% de su salario, topado a 646 SEK (moneda de curso legal en este país) diarios. Para ser elegible a este beneficio, los padres deben haber trabajado por lo menos 240 días anteriores al nacimiento del hijo; de lo contrario, recibirán un monto de 180SEK diarios, cantidad conocida como "*Grundnivådag*" ²¹³.

Si ambos padres cuentan con la custodia del hijo, cada uno de ellos tiene el derecho a la mitad de los días mencionados; ahora bien, es importante mencionar que pueden transferirse parte del tiempo, con la excepción de dos meses que serán exclusivos para cada padre. Por otro lado, tratándose de padres solteros, estos pueden hacer uso del periodo completo²¹⁴.

Las licencias pueden ser utilizadas hasta el cumpleaños 8° de los hijos o hasta su primer año escolar, e inclusive puede ser dividido en parcialidades, ajustando las jornadas laborales; sin embargo, no pueden ser utilizados por el padre

²¹³ *Idem*

²¹⁴ *Ibidem.*

y la madre al mismo tiempo. Inclusive, los padres tienen la opción de decidir ser beneficiados por la licencia algunos días de la semana y de esta forma extender su periodo con menores niveles de beneficio. Para poder ejercer estos derechos, los individuos deben notificar a sus centros laborales con antelación respecto a las distribuciones por las que optarán y la duración de las mismas²¹⁵.

En cuanto a beneficios exclusivos de cada género, las madres pueden dar comienzo a esta asignación, 6 semanas previas a la fecha de alumbramiento, y si su trabajo demanda labores físicas o se trata de una profesión en la que el ambiente pudiera ocasionarle problemas en la salud, sin que el empleador pueda reubicarla dentro del centro de labores, esta tiene derecho a obtener un apoyo monetario hasta por 50 días²¹⁶.

Los padres por su parte tienen el derecho a solicitar 10 días extra de ausencia en sus labores que pueden ser usados al mismo tiempo que los días de la madre mientras se trate de los primeros 60 días en que ella se encuentre en casa debido a su permiso²¹⁷.

Las licencias parentales se encuentran financiadas por los empleadores a través de las contribuciones que realizan al Seguro Social. Esto corresponde al 2.2% del salario de las personas y se trata de una de las mayores aportaciones

²¹⁵ RICKARD Ericksson, *Parental Leave in Sweden: The Effects of the Second Daddy Month*, Stockholm University, Enero 2006, https://www.researchgate.net/publication/5097707_Parental_Leave_in_Sweden_The_Effects_of_the_Second_Daddy_Month, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²¹⁶ FORSAKRINGSKASSAN, *Pregnancy benefit*, Suecia, 2020, <https://www.forsakringskassan.se/>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²¹⁷ EKBERG John, *Parental Leave, A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform*, Discussion Paper Series, IZA DP No. 1617, May 2005, <http://ftp.iza.org/dp1617.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

que otorga el seguro, tratándose de alrededor de un 5.5% de los gastos que realiza el gobierno a través de este²¹⁸.

C) Permiso de ausencia por enfermedad de los hijos

Otro de los beneficios que otorga este país a sus ciudadanos con responsabilidades laborales y familiares, es la ausencia en el trabajo por enfermedad de los hijos menores de edad y hasta los 12 años o hasta los 15 si se aporta un certificado que demuestre la necesidad de la atención de los padres²¹⁹.

Estos permisos consisten en un periodo de 60 días al año que pueden ser utilizados por cualquiera de los padres por cada uno de los hijos con una base del 75%-80% sobre su salario²²⁰.

D) Apoyos por hijos que cuentan con una discapacidad

En caso de los padres cuyos hijos nacen con algún tipo de discapacidad, o que tienen alguna enfermedad que requiere de atención y servicios especiales, los municipios por encomienda de la administración del gobierno, les proveen de un subsidio asistencial y una asignación por cuidados conocida como "vardbidrag"²²¹.

La asignación, recientemente reformada en junio del 2019, consiste en un apoyo que incluye asistencia para los

²¹⁸ DUVANDER, Ann-Zofie, *Swedish parental leave and gender equality*, Institute for Future Studies, ISBN 91-89655-69-9, <https://www.iffs.se/media/1118/20051201134956filu8yijlraac7u4fv7gumy.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²¹⁹ GONZÁLEZ CÁCERES, Daniel, *El Marco Institucional de la Conciliación Laboral y Personal, un Análisis Geográfico*, Universidad Politécnica de Cartagena, 2015-2016, <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/5822/tfg-gon-mar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²²⁰ EKBERG John, *Parental Leave, A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform*, Discussion Paper Series, IZA DP No. 1617, May 2005, <http://ftp.iza.org/dp1617.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²²¹ COMISIÓN EUROPEA, *La Seguridad Social en Suecia*, Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Julio de 2012, https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden.es.pdf, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

cuidados, entrenamientos o rehabilitación especial e inclusive soporte emocional para los niños que tienen alguna discapacidad, hasta que cumplen 19 años.

Así mismo, en Suecia existe la posibilidad de aplicar a un seguro que cubra algunos de los gastos de vida que deben realizar por tener que cubrir mayores costos debido a la discapacidad de los hijos.

Ahora bien, respecto al subsidio de asistencia o "assistansesattnig", este es otorgado por el estado y los municipios. El primero de ellos beneficia a las personas que sufren una discapacidad grave que les obliga a contar con un mínimo de 20 horas semanales de asistencia personal para poder recibir sus cuidados básicos; el segundo, cuando la exigencia es menor.

Las atenciones que se prestan implican el apoyo en tareas tales como la higiene personal, vestimenta, alimentación, comunicación con las personas, entre otras medidas que requiera la persona. Estas pueden ser solicitadas si se presenta alguna discapacidad mental (incluyendo el autismo); discapacidades mentales generadas por un traumatismo craneal o enfermedad física; o alguna discapacidad mental o física grave y que no permita vivir la vida con normalidad²²².

Por último, los padres pueden recibir el beneficio de ausentarse durante 10 días por año hasta que el hijo cumple 16 años, si este cae en alguna enfermedad (recibiendo un apoyo económico si les evita asistir al trabajo) o se requiere participar en un entrenamiento para padres, visita

²²² COMISIÓN EUROPEA, *La Seguridad Social en Suecia*, Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Julio de 2012, https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden.es.pdf, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

a la escuela o actividades organizadas por esta, sin importar si el menor asiste o no a estas²²³.

E) Guarderías infantiles

En cuanto a las estancias de cuidado infantil, en Suecia se consideran una garantía social a partir de los años 80. Este derecho se prevé tomando en cuenta que los niños hasta cumplir el año son cuidados por los padres debido a la licencia parental.

El gobierno asume el compromiso de ofrecer centros de cuidado a menores, garantizando una plaza por niño en las guarderías públicas. Ahora bien, a finales de los años noventa comenzaron a establecerse las del sector privado y se estableció un subsidio para quienes decidieran cuidar a los hijos en el hogar (ahora extinto) debido a una crisis económica a la que se enfrentó el país que, de acuerdo con su presupuesto, no podría dar abasto con las plazas en las guarderías²²⁴..

Las estancias de cuidado que ofrece en la actualidad incluyen la atención y servicios para niños y familias y su atención es responsabilidad de los municipios. Se componen por diferentes niveles y modalidades que atienden a la infancia hasta los 6 años durante y después de horarios escolares como se expondrá a continuación²²⁵.

a) Servicios de cuidado preescolar de jornada completa en la que se atiende a los niños con familias en la que los

²²³ *Idem*

²²⁴ RODRÍGUEZ MORDOÑO, Paula, *Políticas de cuidados a la infancia y mayores dependientes, Evolución y condicionamiento pro-mercado*, Revista del CLAD Reforma y Democracia, Octubre del 2016, <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357550050004.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²²⁵ SOLVERKET, *Child Care in Sweden*, Skolverket, ISBN 91.89313-72-0, <http://minerva.union.edu/fefferer/hst27B/swedish%20daycare.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

padres se encuentran trabajando o estudiando y que por lo tanto requieren de un apoyo especial. Se encuentran abiertos los 365 días del año y los horarios están organizados conforme a las necesidades laborales de los trabajadores.

Los niños en estos centros son registrados y los padres pagan un monto según sus ingresos y frecuencia de asistencia a este.

b) Servicios de cuidado en los que participan cuidadores de niños del sector municipal en la propia casa de las familias mientras los padres estudian o trabajan. Los horarios de este tipo de cuidados son flexibles y pueden llevarse a cabo durante todo el año, inclusive durante fines de semana, o fuera de la jornada diurna laboral.

Al igual que en el inciso anterior, los niños deben ser registrados y los padres pagan según sus ingresos y frecuencia de uso del servicio. Son mayormente utilizados por familias que viven en áreas rurales o lejos de las escuelas y está limitado a 4 niños por casa.

c) De preescolar abierto, servicios considerados de carácter más informal y pensados para que los padres compartan tiempo con sus hijos a través de actividades pedagógicas grupales.

En estos, los niños no deben ser registrados, además de que la asistencia regular no es requerida y por lo general son gratuitas.

d) La clase de preescolar, implementada desde finales de los 90 como parte del sistema de educación pública, pero de incorporación voluntaria. Su jornada es de medio tiempo, pero puede alargarse según el horario de los padres.

Están financiados en parte por un presupuesto establecido por el gobierno, otra por el pago de impuestos y por los padres de familia.

e) Centros de recreación, para apoyar a los infantes en su desarrollo escolar y recreativo. Consisten en una especie de guarderías con actividades de media jornada para menores de 6 a 12 años cuyos padres se encuentran trabajando o estudiando y que necesitan apoyo en los cuidados después del horario escolar o durante la etapa vacacional y por lo general forman parte de los locales escolares.

Están abiertos durante todo el año y los padres pagan un monto de acuerdo con sus posibilidades, además de la frecuencia de asistencia de los niños.

Ahora bien, cabe hacer mención que también existen servicios de cuidado ofrecidos por los particulares como las cooperativas de padres de familia, organizadas por la sociedad civil y con apoyo económico del gobierno; o cooperativas de personal, llevadas por diversas instituciones tales como iglesias u organizaciones que, aunque, deben seguir la normativa de los servicios públicos, no cumplen con todos los requisitos de las municipalidades²²⁶.

F) "*Cash for child care*" y el bono de igualdad de género

En 2008, Suecia implementó un incentivo económico a través de un bono de igualdad de género en el sistema tributario al seguro parental que tenía previsto, con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en lo

²²⁶ SALVADOR, Soledad, *Necesidades de Cuidados en los hogares*, Elaboración de Políticas Públicas de Igualdad de Género, INMUJERES, 2009, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Poverty/UnpaidWork/NecesidadesdeCuidadosenhogares_Salvador.pdf, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

referente a los permisos parentales, como en desarrollo profesional de las personas²²⁷.

Este permiso consiste en una compensación tributaria que los padres (que viven juntos o se encuentran separados) obtienen en el año posterior a su licencia parental cuando se repartieron los días de ausencia de manera equitativa. Cabe hacer mención que, mientras mayor sea el equilibrio en la distribución, la compensación monetaria es mayor²²⁸.

El bono es pagado al padre que usó la mayor parte de los días en casa, aún trabajando o estudiando mientras el otro tenía permiso para ausentarse. De esta forma, cuando el padre que se mantuvo por mayor tiempo en casa regresa al trabajo, este es beneficiario del crédito tributario. No obstante lo anterior, si ambos usaron los días que les correspondían, el bono se otorga al de menor edad.

Lo anterior, permitiría a los miembros de la familia incrementar su disponibilidad de tiempo para un empleo remunerado, y facilitar a padres y madres combinar su vida familiar y laboral con las mismas oportunidades.

Así mismo, se estableció un beneficio económico para los padres cuyos hijos (hasta los 3 años) no asistieran a las facilidades de cuidado público infantil de tiempo completo, buscando apoyar a aquellos progenitores que decidieran tomar una jornada de medio tiempo o incluso de tiempo completo pero que lograban compaginarlo con el cuidado de sus hijos

²²⁷ GÍSLASON, Ingólfur V., *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*, TemaNord, 2011, p.562, https://books.google.com.mx/books?id=xcX8FZ85AQ8C&pg=PA45&lpg=PA45&dq=parental+gender+bonus+in+sweden&source=bl&ots=Xn0pt7bVhT&sig=ACfU3U3K5gpG51aL9Ab1l_rRqGWwwAUsFQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjFhoHbg5PpAhV0lKwKHRjGDBe4ChDoATACegQIBxAB#v=onepage&q=parental%20gender%20bonus%20in%20sweden&f=false, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²²⁸ *Idem*.

o decidían contratar servicios externos o apoyarse con sus familiares²²⁹.

En esta misma época, los servicios con referencia a las labores domésticas se volvieron deducibles de impuestos, reduciendo los costos de compra de dichos servicios al 50%²³⁰

Aunque se esperaban grandes resultados con respecto al comportamiento de hombres y mujeres en el uso de sus licencias con este beneficio, no se han distinguido claros efectos sobre lo anterior, debido a que los beneficios que se obtienen de ello parecen ser pequeños y son pagados hasta un año después de su uso²³¹.

G) Eficacia de las licencias de parentalidad en Suecia

A partir de 1960, la cantidad de mujeres que se mantienen participando activamente en la fuerza laboral ha ido aumentando en este país. En la actualidad representan el 50% del total, mientras que, en 1960, ocupaban solo un tercio de ella. Una de las estrategias que ha influido en lo anterior ha sido la posibilidad de tener una jornada laboral parcial para las mujeres con hijos²³².

Otro de los factores que ha tenido un impacto en la cifra anterior, ha sido que la política familiar de este país ha

²²⁹ LANG Lovisa, *Construccions of Gender Equality in Swedish Family Policy*, Lund University, 2015, <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=8082968&fileId=8082986>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²³⁰ OECD, *Mujeres, Gobierno y Diseño de Políticas Públicas en los países de la OCDE*, Fomentar la Diversidad para el Crecimiento Incluyente, 2014, ISBN 978-92-64-25661-3, <https://books.google.com.mx/>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²³¹ OECD, *Haciendo lo mejor para las familias*, 2011, ISBN: 978-956-7265-62-6, https://books.google.com.mx/books?id=2EYJxflGtFYC&pg=PA205&lpg=PA205&dq=licencia+parental+bono+de+igualdad+de+genero+suecia&source=bl&ots=T4Wxh2_a31&sig=ACfU3U2hHu_3gxJNEG0Kp00OnAHBeaf58w&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjTn_DT-JLpAhUHWqwKHVDNAYwQ6AEwAnoECAkQAQ#v=onepage&q=licencia%20parental%20bono%20de%20igualdad%20de%20genero%20suecia&f=false, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²³² LOGGIA GAGGO, Silvia, *Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo*, Papeles de Población, Enero 1998, https://www.researchgate.net/publication/26462531_Legislacion_laboral_y_participacion_de_la_mujer_en_el_mercado_de_trabajo_El_caso_de_Suecia_y_Mexico_un_analisis_comparativo, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

tenido como objetivo principal la igualdad entre hombres y mujeres, fomentando la participación en el mercado de trabajo para todos.

La cuestión anterior, no ha cambiado del todo la mentalidad de los hombres respecto al reparto del cuidado de los hijos, sin embargo, se ha aumentado el número de aquellos que ahora se responsabilizan también por la familia, considerándose el único que conlleva a una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, repartiendo el trabajo asalariado y doméstico, sosteniendo que el empleo de las madres es la piedra angular de igualdad de género²³³.

Aunado a lo anterior, la implementación de una licencia parental con cuotas intransmisibles para hombres y mujeres, con la separación del pago de impuestos y el acceso a centros de cuidado de buena calidad, han tenido efectos positivos tanto en la repartición de las tareas que antes se atribuían a cada género, como en la participación laboral de las madres²³⁴.

Estudios han demostrado que, las licencias parentales ejercidas en este país han favorecido al desarrollo de las relaciones de los padres con los hijos, la tasa de empleo femenino, la equidad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos ²³⁵.

²³³ MARTÍNEZ HERRERO, María José, *El Modelo Sueco De Cuidados a la Infancia y sus Consecuencias Sobre Las Mujeres*, Universidad del País Vasco, Mayo de 2009, http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n8/1_modelo_sueco.pdf, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²³⁴ DUVANDER, Ann-Zofie, *Swedish parental leave and gender equality*, Institute for Future Studies, ISBN 91-89655-69-9, <https://www.iffs.se/media/1118/20051201134956filu8yijlraac7u4fv7gumy.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²³⁵ *Idem*.

4. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

A) Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

El 30 de mayo del 2000, convocada por el Consejo de Administración de la OIT, se llevó a cabo su octogésima octava reunión con motivo de las proposiciones relativas a la protección de la maternidad²³⁶.

Esta se realizó debido a la necesidad de continuar promoviendo la igualdad de las mujeres que integraban la fuerza de trabajo, así como la salud de las madres y sus hijos; e incluyó disposiciones sobre las licencias de maternidad, encaso de enfermedad o complicaciones, protección del empleo y no discriminación, madres lactantes, entre otras²³⁷.

Además, estableció que todo miembro que hubiera ratificado el Convenio sería responsable de garantizar que las prestaciones establecidas por el Convenio fueran ofrecidas a las mujeres, implementando las condiciones necesarias para ello.

Este, fue ratificado por 38 países, entrando en vigor el 7 de febrero, dos años después de su creación, actualizando la normativa mínima de protección y fijando un escenario en el que los países debían implementar los preceptos dentro de sus legislaciones.

Desgraciadamente, dentro de sus artículos incluyó una cláusula de exclusión a ciertas categorías de trabajadoras que podían especificar los Estados y a las cuales, no cubriría la licencia de maternidad, además de que no tenía

²³⁶ Organización Internacional del Trabajo, *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*, Ginebra 2000, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183, fecha de consulta: 20 de mayo del 2020.

²³⁷ CODHEM, *C183 Convenio sobre la protección de la maternidad 2000*, UNAM, Junio del 2002, <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/55/pr/pr31.pdf>, fecha de consulta: 20 de mayo del 2020.

prevista las licencias de paternidad; situación que imposibilita la corresponsabilidad familiar²³⁸.

No obstante lo anterior, incentivó a que una mayor cantidad de países comenzaran a proteger la maternidad, mejorando sus licencias y prestaciones tanto económicas, como médicas a través de un seguro obligatorio o con cargo a fondos públicos, sin recaer la obligación de pagarlos a los empleadores únicamente (a menos que ya hubiera sido establecido de esta manera)²³⁹.

B) Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 al Convenio (R191)

El 15 de junio del 2000, como complemento al entonces Convenio sobre Protección a la Maternidad, la Organización Internacional del Trabajo, expidió una Recomendación modificando diversas disposiciones del mismo, con el objetivo de ampliar la licencia de maternidad y adoptar medidas que garanticen el libre ejercicio de dicha garantía, como se expondrá a continuación²⁴⁰.

En primer lugar, se estableció que los países miembros de la Organización deberían de extender la duración de la licencia de maternidad que se tenía hasta el momento, para consistir en dieciocho semanas como mínimo; en la que se previera una prolongación en el caso de nacimientos múltiples, además de que deberían adoptar medidas que garantizaran el derecho de las mujeres a elegir el momento en que estas quieran tomar el tiempo no obligatorio de su licencia de maternidad.

²³⁸ DE LAS HERAS GARCÍA, Aranzasú, *Convenio sobre la Protección de la Maternidad 2000*, Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 7, 2019, http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/801/1016, fecha de consulta: 23 de noviembre del 2020.

²³⁹ *Idem*.

²⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo, *R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)*, Ginebra 2000, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

Por otro lado, se solicitó que de ser posible, las prestaciones monetarias a las que estas tienen derecho durante la licencia, se igualen al salario que las madres percibían por su trabajo; además de incluirse entre estas, prestaciones de carácter médico, tales como: la asistencia de un médico general o especialista, de una comadrona capacitada, la estancia en un hospital o establecimiento médico, y todos los productos, farmacéuticos, exámenes, análisis prescritos, así como asistencia odontológica e incluso quirúrgica de ser necesaria.

Ahora bien, en cuanto a la financiación de estas, estas deberían ser previstas por un seguro social obligatorio, cuyo costo tendría que ser cubierto en función del número de personas empleadas, sin distinción de sexo, para que de esta manera se proteja el empleo, además de evitarse la discriminación.

Además, los miembros deberían garantizar la evaluación de los riesgos para la seguridad de las madres y sus hijos en su trabajo y de existir, estos deberían eliminarse, o de no ser posible, trasladar a la mujer a otro puesto u otorgarle una licencia remunerada mientras persista dicha situación; respetándosele el derecho a volver a su mismo puesto una vez terminada su licencia.

Así mismo, se solicitó que, según las prácticas de cada país, se establecieran interrupciones diarias para lactancia que se adaptaran a las necesidades de cada madre, siendo posible agruparlas en un solo lapso para permitir reducciones en las jornadas laborales, e implementando también, instalaciones que permitan la lactancia dentro o cerca del lugar donde se labora.

Finalmente, dentro de la recomendación se incluyeron otro tipo de licencias relacionadas, entre las que destaca la posibilidad de transferir parte de la licencia de la madre

al padre, en caso de fallecimiento; una licencia al hombre, si la mujer después del parto se encuentra enferma u hospitalizada, para poder ocuparse de sus hijos; y la posibilidad de licencias parentales posteriores a la licencia de maternidad, incluida para los padres adoptivos.

Actualmente, las empresas corren el riesgo de perder empleados competentes debido a situaciones relacionadas con la maternidad y paternidad. El ofrecer apropiadas, velar por la protección del empleo, no discriminación, protección de la salud y programas de reincorporación para las personas, así como las fórmulas de trabajo flexibles para el trabajo de los hijos, permite que las personas concilien los ámbitos familiar-laboral de sus vidas, reteniendo una fuerza de trabajo comprometida, además de evitar los costos de sustitución y capacitación de nuevos empleados que suelen ser más altos que los derivados de las cuestiones de maternidad y paternidad²⁴¹.

C) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (num.156)

En 1981, se convocó a una Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, en la cual, considerando los términos de la Declaración de Filadelfia respecto a sus fines y objetivos, que reconocen que todas las personas tienen derecho a su bienestar material y desarrollo en condiciones de libertad, dignidad, seguridad e igualdad de oportunidades, se expidió un Convenio que prevería el trato entre los trabajadores con responsabilidades familiares²⁴².

²⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, *Maternidad, Paternidad Y Trabajo, Pequeños pasos para lograr grandes resultados*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf, fecha de consulta: 23 de mayo del 2020.

²⁴² Organización Internacional del Trabajo, *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156)*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

Este, se aplicaría tanto a hombres como mujeres que tuvieran hijos o familiares directos a su cargo, situación que, por lo general, limita la participación y desarrollo en las actividades económicas de las personas, por la dependencia del cuidado o sostén que les son requeridas.

Así, estableció diversas disposiciones tanto para todas las ramas de actividad económica, así como categorías laborales; mismas que se expondrán a continuación.

En primer lugar, el Convenio solicitó a los países miembros de la organización, incluir en sus proyectos, políticas que permitan a las personas que cuenten con responsabilidades familiares, desempeñar la profesión que decidan, sin ser objeto de discriminación en materia de empleo, conciliándolo con su ámbito familiar.

En segundo lugar, pidió que lo anterior se hiciera a través de medidas que fueran compatibles, dentro de las posibilidades de cada país, con las necesidades reales de los trabajadores, en la implementación de servicios y medios de asistencia a la infancia o asistencia de familiares.

Además, estableció que la responsabilidad familiar no constituye ni debe ser por sí una causa justificada de terminación laboral, por lo que deben ponerse en marcha medidas de orientación, formación y capacitación profesional, que faciliten la reintegración y permanencia en los puestos de trabajo debido a estas tareas.

Por último, determinó que las disposiciones podían aplicarse de manera progresiva, según las condiciones de cada uno de los Miembros, por vía legislativa, a través de convenios colectivos, reglamentos de empresas, arbitraje, decisiones judiciales o cualquier forma que tenga en cuenta la situación del país.

Este Convenio obligó únicamente a aquellos Miembros de la OIT cuyas ratificaciones hayan sido registradas. Fue

ratificado por 43 países de América, Asia y Europa, y aún sigue vigente en la mayoría de estos.

D) Recomendación 165 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

De la mano con el Convenio anterior, la Organización emitió una Recomendación que incluía detalles más específicos sobre su aplicación²⁴³, ofreciendo directrices sobre su implementación a través de políticas nacionales, las condiciones de formación y empleo, los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar, seguridad social, así como en el apoyo para el desempeño de responsabilidades familiares²⁴⁴.

El objetivo principal de la recomendación fue crear la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en cuanto a su trabajo y vida familiar a través de licencias parentales, de estudios, la flexibilidad de horarios laborales y reducción de las jornadas, permisos por enfermedad, entre otras cuestiones.

Además, propuso acordar prestaciones de seguridad social o incluso desgravaciones fiscales y el establecimiento de servicios de ayuda en el hogar a un costo razonable de acuerdo con las posibilidades del Estado para aliviar la carga de los trabajadores.

Esta recomendación asume que hombres y mujeres son responsables de sus hijos y el sostén económico del hogar,

²⁴³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios y recomendaciones*, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

²⁴⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, núm. 165 Ginebra, 1981 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

tomando en cuenta los modelos familiares actuales de la sociedad²⁴⁵.

E) México y las recomendaciones de la OIT

En 2016, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expidió un dictamen indicando que las disposiciones del Convenio 156, era contrario marco jurídico y legislación del país hasta este momento, por lo que recomendó su no ratificación. Tiempo después, la Comisión de Relaciones Exteriores Organismos Internacionales realizó un nuevo dictamen en el que se advirtió que la Secretaría había ignorado los últimos desarrollos del orden jurídico de la Nación, particularmente posterior a la reforma constitucional de 2011, que elevó a rango constitucional los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que México sea parte²⁴⁶.

Así, debido a que México forma parte de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, misma que indica que los Estados miembros deberán tomar medidas adecuadas para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades laborales, las disposiciones actuales que rigen al país no son contrarias al tratado.

Por lo anterior, el Senado de la República reiteró el exhorto al titular del Ejecutivo Federal para que les haga llegar el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, en septiembre del 2017.

El mismo año, la Senadora Angélica de la Peña presentó una propuesta con punto de acuerdo con la finalidad de

²⁴⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo y Responsabilidades familiares: Nuevos Enfoques*, Notas OIT Sobre Trabajo y Familia, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189330.pdf, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

²⁴⁶ *Idem*

exhortar al Ejecutivo a remitir el Convenio 183 y la Recomendación 191 de la Organización Internacional del Trabajo, la cual se turnó para su análisis y dictamen a la Comisión de Relaciones Exteriores y Organismos Internacionales²⁴⁷.

La proposición anterior, tuvo como base el que la maternidad y atención de esta, así como de su recién nacido es parte esencial de la vida por lo que es fundamental para el trabajo y la productividad de las mujeres proteger la maternidad dentro del trabajo. Además, señaló que, aunque existían medidas en la Constitución, Ley Federal del Trabajo y Ley General de Salud a favor de lo anterior, el embarazo prevalecía como la principal causa de discriminación laboral contra las mujeres²⁴⁸.

Finalmente, expuso que el país no formaba parte de las naciones que mantenían el mínimo de semanas de descanso por concepto de maternidad, por lo que el Senado exhortó al presidente para que ratificara el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad y la recomendación 191, reconociendo la importancia de la protección de la maternidad y la defensa de los derechos de las mujeres y la combinación de sus roles productivos y reproductivos, libres de cualquier discriminación²⁴⁹.

Nuevamente, en noviembre del 2019, se solicitó al presidente remitir este mismo convenio que aumentaría el plazo de la protección legal de las mujeres, así como otros asuntos de importancia por la maternidad. Así mismo, incluyo aquí la petición relativa al Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades, para responder a las

²⁴⁷ SENADO DE LA REPÚBLICA, *Dictamen de la Comisión de Relaciones Exteriores, a la proposición con Punto de Acuerdo que exhorta l Ejecutivo Federal a remitir el Convenio 183 de la OIT y la Recomendación 191, para efectos de su aprobación, México, 2017, https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-09-26-1/assets/documentos/Dict_Rel_Ext_OI_Convenio_183_OIT.pdf, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.*

²⁴⁸ *Idem*

²⁴⁹ *Idem*

nuevas modalidades de empleo en favor del bienestar de los trabajadores y sus familias²⁵⁰.

No obstante, las peticiones anteriores, México no ha ratificado ninguno de los convenios anteriores.

²⁵⁰ SENADO DE LA REPÚBLICA, *Requiere Senado Convenios de la OIT sobre Licencias de Maternidad y Trabajadores con Responsabilidades Familiares*, Boletines, 28 de noviembre de 1019, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/46994-requiere-senado-convenios-de-la-oit-sobre-licencias-de-maternidad-y-trabajadores-con-responsabilidades-familiares.html>, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

CONCLUSIONES

1. El papel de hombres y mujeres en la sociedad, se ha visto modificado a través de los años. Con el siglo XX, derivado de la industrialización y movimientos de los años 60 y 70, se impulsó a la mujer a incorporarse en el campo laboral, la sociedad comenzó a cuestionar la incongruencia de los roles y se desarrolló la imagen de un padre mayormente relacionado con el hogar.

Hoy en día, puede hablarse tanto de una nueva masculinidad en la que ellos quieren involucrarse en su familia y educación de sus hijos²⁵¹; como de una mujer moderna que busca continuar desarrollándose en su carrera profesional, tomando en cuenta que, en los últimos 30 años, la participación laboral de la mujer ha aumentado a un 30%²⁵².

En México, desde el año 2000, en alrededor del 40% de los hogares biparentales (cifra en crecimiento), ambos cónyuges aportan económicamente al ingreso familiar²⁵³; así, podemos observar que, en nuestro país, ya no se espera que el padre sea quien provea económicamente y la madre la encargada de las tareas del hogar, sino que, ambos funjan como proveedores y educadores en el modelo familiar.

2. Siendo esta una realidad cada vez más globalizada, los gobiernos de diferentes países a través de sus legisladores se han visto en la tarea de establecer leyes y políticas que satisfagan las nuevas necesidades de las personas. Estas,

²⁵¹ TESTOR PÉREZ, Carlos, *La función del padre en el siglo XXI*, FAMILIA 31, Universitat Ramon Llull, Barcelona 2005 p.7-18, <https://summa.upsa.es/high.raw?id=0000029287&name=00000001.original.pdf>, fecha de consulta:15 de septiembre 2019.

²⁵² BANCO MUNDIAL, *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres*, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.1524.FE.ZS>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

²⁵³ MOLINA, María Elisa, *Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer*, *Psyche (Santiago)*, Noviembre del 2006, pp.93-103, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282006000200009, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

han ido evolucionando de acuerdo con la configuración de su población, con el objeto de permitir a los hombres y mujeres su desarrollarlo en todos los ámbitos, dentro de los que destacan la conciliación de la vida laboral y familiar.

Como pioneros, tenemos a países nórdicos como Suecia, que, junto con Noruega, Islandia, Estonia y Portugal, es uno de los mejores países para formar una familia debido a sus políticas de conciliación con el ámbito laboral, y que, además, ha permitido que incremente a un 85% la cifra de los hombres que se involucran en las tareas domésticas²⁵⁴.

En América Latina, destacan Chile, que ha comenzado a implementar acciones en los que se incluya a los padres, para incorporarlos en el ámbito del cuidado de los hijos, reduciendo las desigualdades de género²⁵⁵; y Colombia, al ser uno de los países con mayores empresas certificadas que cuentan con prácticas familiarmente responsables, cuyos efectos aún están estudiándose²⁵⁶.

3. En México, las políticas de protección a la maternidad y paternidad, y las prestaciones sociales otorgadas a los trabajadores con responsabilidades familiares, no están dirigidas hacia una conciliación familiar, ni a la equidad de género.

Aunque las leyes prevén la licencia de maternidad, permisos de lactancia y protecciones durante el embarazo,

²⁵⁴ IMCO, *Mujeres, Gobierno y Diseño de Políticas Públicas en los países de la OCDE*, Fomentar la Diversidad para el Crecimiento Incluyente, Agosto del 2016, <https://imco.org.mx/titulo-mujeres-gobierno-y-diseno-de-politicas-publicas-en-los-paises-de-la-ocde-via-ocde/>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

²⁵⁵ OCDE, *Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar*, Octubre del 2017, <http://www.oecd.org/gender/ClosingTheGenderGap-Chile.pdf>, fecha de consulta: 15 de marzo del 2020.

²⁵⁶ SUAREZ BENAVIDES, Augusto, *Annálisis del Balance Familia Trabajo y Plan de Negocios para la Puesta en Marcha de la Empresa de Consultoría Talent*, CESA, 2016, <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1176/TMBA00383.pdf?sequence=2&isAllowed=n>, fecha de consulta: 22 de mayo del 2020.

estas son de periodos cortos²⁵⁷, no cubren la demanda poblacional (el IMSS y el ISSSTE, solo atienden a un segmento limitado de la población y operan casi al tope de su capacidad instalada existiendo un número significativo de solicitudes rechazadas)²⁵⁸, y están principalmente dirigidas a las mujeres, no permitiéndoles contar con el apoyo de sus parejas, ni garantizando el derecho al trabajo y a la familia a ambos sexos²⁵⁹.

Debido a estos factores, es necesario que los legisladores reformen la normativa laboral actual, con el objetivo de satisfacer a los mexicanos tanto los derechos humanos que les son conferidos por la Constitución, como las necesidades actuales de los mexicanos sin distinción.

4. Para ajustarse a una conciliación laboral y familiar, protegiendo los derechos humanos de los mexicanos, conferidos en la Constitución, sin distinción de sexo, sería importante que el Estado Mexicano tomara como ejemplo la experiencia internacional, que ha tenido resultados positivos en el sector laboral y de equidad en diferentes países:

En primer lugar, ratificando los Convenios n. 183 y 156 de la OIT sobre la protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares, que solicitan a sus miembros la inclusión en sus proyectos de manera progresiva, de políticas que protejan a las mujeres y sus recién nacidos (ya que el embarazo continúa siendo una de las principales

²⁵⁷ GIRE, *Marco Normativo y Políticas Públicas*, Informe 2015, Vida Laboral y Reproductiva, <http://informe2015.gire.org.mx/#/marco-normativo-politicas-publicas-vida-laboral>, fecha de consulta: 10 de agosto del 2020

²⁵⁸ GOBIERNO FEDERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, *Diagnóstico De La Problemática De Las Madres Con Hijos Pequeños Para Acceder O Permanecer En El Mercado Laboral*, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/32296/Diagnostico_PEI_1.pdf, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020

²⁵⁹ GIRE, *Vida Laboral y Reproductiva*, Quinto Informe Gire, 2015, p.149, <http://informe.gire.org.mx/caps/cap5.pdf>, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

causas de discriminación laboral²⁶⁰), además de permitir a las personas tener una familia y desempeñar la profesión que decidan de manera conciliatoria²⁶¹.

En segundo, apegándose a la Recomendación 165 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, que ofrece directrices y detalles más específicos sobre la aplicación e implementación de este tipo de políticas en las condiciones de formación, empleo y asistencia infantil²⁶².

5. Es imprescindible que, una vez realizado lo anterior, los legisladores mexicanos se guíen en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para que puedan darse a la tarea de reformar la Ley Federal del Trabajo, e incluir en ella las prestaciones necesarias para que:

a) Se permitan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y familiar tanto para hombres como mujeres.

b) Se implementen los mecanismos necesarios que se dirijan a disminuir la brecha de género existente, entre los que se pueden mencionar de manera enunciativa más no limitativa, las licencias parentales, los pactos de adaptabilidad laboral y el trabajo remoto; y

²⁶⁰ SENADO DE LA REPÚBLICA, *Dictamen de la Comisión de Relaciones Exteriores, a la proposición con Punto de Acuerdo que exhorta l Ejecutivo Federal a remitir el Convenio 183 de la OIT y la Recomendación 191, para efectos de su aprobación*, https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-09-26-1/assets/documentos/Dict_Rel_Ext_OI_Convenio_183_OIT.pdf, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

²⁶¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156)*, Ginebra, 1981, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

²⁶² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.165)*, Ginebra, 1981, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

c) Se garanticen a todos los mexicanos, los derechos humanos a la familia, igualdad y profesión.

**PROPUESTA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS CON UN
ENFOQUE DE CORRESPONSABILIDAD EN MÉXICO A TRAVÉS
DE UN PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL**

En México, las mujeres representan el 51% de la población, lo que las convierte en un factor importante de la economía. Desgraciadamente, una gran cantidad de ellas renuncian a su carrera profesional cuando son madres, siendo algunos de los factores por los que esto ocurre, la falta de conciliación de su vida familiar y profesional²⁶³.

A lo largo de este trabajo de investigación, se pudo observar la forma en que la sociedad ha ido evolucionando hasta el día de hoy, una realidad en la que: el índice laboral de las mujeres que contribuyen al sostenimiento económico de la familia, y de hombres que buscan tener un mayor involucramiento en ella ha ido incrementando, generando un cambio de perspectiva respecto a los roles tradicionales de género y, actividades compartidas con nuevas necesidades²⁶⁴.

Para poder satisfacerlas e impulsar esta corresponsabilidad, en varios países de Europa, y algunos de América Latina, las políticas públicas que antes estaban orientadas especialmente a proteger a las trabajadoras y a distribuir los costos y beneficios de la maternidad, están ampliándose para incluir de equitativamente a los hombres; sin embargo, en México no se ha logrado como tal²⁶⁵.

²⁶³ GIRE, *Corresponsabilidad de la Vida Laboral y Familiar*, <https://corresponsabilidad.gire.org.mx/#/chapter/1/subchapter/1>, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

²⁶⁴ SENADO DE LA REPÚBLICA, *Gaceta: LXII/3SPR-8/55591*, 17 de junio del 2015, https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_comision_permanente_documento/55591, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

²⁶⁵ MARTÍNEZ FRAZONI Juliana, RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ CORINA, SALVADOR, Soledad, ARZA, CAMILA, *Maternidad, trabajo e ingresos: ¿Cuáles son los costos y beneficios y cómo se distribuyen?*, Organización Internacional del Trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493913.pdf, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

Se sabe que, nuestro país es una economía en constante desarrollo, y por lo mismo, es importante reconocer que su crecimiento se encuentra interrelacionado con el desarrollo social y el respeto a los derechos humanos²⁶⁶, por ello, considerando:

- a) Las circunstancias y necesidades actuales de los mexicanos trabajadores mencionadas con anterioridad.
- b) Que, en el 2011, se reforma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer que todas las personas gozarán de los derechos humanos establecidos en la Carta Magna, como en los Tratados Internacionales de los que México sea parte²⁶⁷.
- c) Que actualmente derivado de la pandemia se ha podido comprobar cómo un cambio tan drástico en cuestiones laborales ha sido posible y hecho realidad por las empresas; y,
- d) Que, el motivo de esta investigación es recalcar la necesidad de proteger los derechos humanos a la familia y profesión de las personas, a través de políticas públicas que lo permitan.

Que se considera que, la realización de una propuesta respecto a políticas públicas que permitan la conciliación laboral y familiar para hombres y mujeres en México no solamente es oportuno, sino, imprescindible para el país dadas sus condiciones actuales.

En este mismo sentido, es oportuno que, a través de la ley, y tomando como base la experiencia internacional, se

²⁶⁶ IGLESIAS Y., Enrique, *Derechos Humanos y Desarrollo Económico y Social*, Corte Internacional de Derechos Humanos, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R08064-1.pdf>, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

²⁶⁷ CABALLERO OCHOA José Luis, *La Reforma Constitucional Sobre Derechos Humanos*, Senado de la República, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

satisfagan las necesidades poblacionales actuales, especialmente respecto a la corresponsabilidad parental y las tareas que por lo general interrumpen la jornada laboral de los trabajadores, como, por ejemplo, respecto a asuntos educativos o de enfermedad de los hijos.

Ante estas directrices, en México se han implementado algunas estrategias como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objetivo está dedicado a desarrollar acciones con perspectiva de género para lograr ponerlos en un mismo plano y garantizarles la igualdad de oportunidades y trato, luchando contra toda discriminación basada en el sexo y género²⁶⁸.

Ahora bien, no obstante, lo anterior y, pese a la reforma Constitucional del 10 de junio de 2011, que consagró la igualdad como uno de los ejes rectores de tanto legislación como actuación del Estado mexicano y que, el marco normativo establece la igualdad entre hombres y mujeres en el artículo 4º de la Constitución, en la realidad, estos continúan teniendo prerrogativas muy distintas cuyas implicaciones impactan en su desarrollo personal y profesional²⁶⁹.

Un ejemplo de ello, son las prestaciones y programas establecidos en nuestras leyes, dedicados principalmente a las mujeres durante la maternidad, así como una serie de derechos relacionados con su embarazo, que hasta el 2012, fueron exclusivos para ellas²⁷⁰.

A causa de estas diferencias por ejemplo, aunque la mayor parte del costo de la atención médica e incapacidades

²⁶⁸ HERNÁNDEZ LIMONCHI, María del Pilar, IBARRA URIBE, Luz María, *Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México*, ORCID, núm. 86 año 40 enero-junio de 2019, pp. 159-184, <https://pdfs.semanticscholar.org/de00/37c3e0f92c35afa6e04d4a5d988a360eaaad0.pdf>, fecha de consulta: 24 de febrero del 2020.

²⁶⁹ SENADO DE LA REPÚBLICA, Gaceta: LXIV/1SPR-29/98055, 7 de agosto del 2019, <https://www.senado.gob.mx/64/gaceta-del-senado/documento/98055>, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

²⁷⁰ SIL, Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo en el artículo 132, http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/09/asun_3741914_20180927_15378902_43.pdf, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

es cubierto por el IMSS e ISSTE²⁷¹, las empresas suelen inferir que el costo de contratación de las mujeres es mayor por los gastos que pueden ocasionarles (permisos de ausencia, tiempo de lactancia y ausencias por cuidados maternos, o preparación de nuevo personal ante su renuncia²⁷²), y, los hombres cuentan con un periodo muy escaso para poder apoyar en el hogar y acercarse a sus hijos en su primera etapa de vida.

Debido a las circunstancias mencionadas, con base en que la participación en el sustento económico y el cuidado de los hijos corresponde a ambos progenitores, y que si bien, las personas pueden asumir voluntariamente determinados papeles, que, la ley debe permitirles realizar libremente su proyecto de vida familiar y profesional²⁷³, a través de políticas adecuadas que ofrezcan las condiciones para resolver los dilemas que surjan de este²⁷⁴.

Para ello, es imperativo resaltar el deber del Estado, para dirigir su Administración Pública hacia el bien común, desarrollando las leyes partiendo de una perspectiva de género, con el fin de eliminar aquellos factores que producen la desigualdad entre hombres y mujeres, especialmente como madres y padres de familia.

Una vez dicho lo anterior, la propuesta que ocupa este trabajo de investigación sugiere, la elaboración de un Plan Estratégico Sectorial a determinado tiempo, que rija las acciones de la Administración Pública principalmente en

²⁷¹ ZABLODUVSKY Gina, *Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder*, Política y cultura, pp.09-41, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

²⁷² CORRESPONSABLES, *La corresponsabilidad en las tareas del hogar está muy lejos de ser una realidad*, Corresponsables, 2 de Febrero del 2017, <https://mexico.corresponsables.com/actualidad/laboral/mujeres-renuncian-carrera-profesional-ante-maternidad>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

²⁷³ SENADO DE LA REPÚBLICA, *Gaceta: LXIV/1SPR-29/98055*, 7 de agosto del 2019, <https://www.senado.gob.mx/64/gaceta-del-senado/documento/98055>, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

²⁷⁴ AGUAYO F. Francisco, *Paternidad y Cuidado en América Latina: Ausencias, Presencias y Transformaciones, Masculinities and Social Change*, Dossier, 2016, pp.98-106. <http://doi.org/10.17583/MCS.2016.2140>, fecha de consulta: 15 de septiembre 2019.

materia laboral, y de gobernanza, para posibilitar la conciliación familiar y laboral a los mexicanos.

En primer lugar, para que el país progrese con respecto a los tratados internacionales que tiene firmados en esta materia, se debería realizar la ratificación de los Convenios n.156 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo, mismos que le permitirán tener una guía en la cual basarse para la modificación de sus leyes y mejora de sus políticas que apoyen a aquellos trabajadores que cuentan con responsabilidades familiares.

En segundo, recomendar la reforma del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que sea implementada una licencia de parentalidad subsidiada por el Instituto Mexicano del Seguro Social a través de las aportaciones pagadas por la inscripción de los trabajadores, y que sea compartida por ambos progenitores, con un periodo forzoso para cada uno de ellos, como derecho irrenunciable por el nacimiento de sus hijas o hijos, o en caso de adopción, con el objetivo de promover la participación de los padres dentro del hogar y la igualdad de oportunidades para el desarrollo del empleo remunerado, y de esta manera buscar resolver el tema de la inequidad en el país.

Así mismo, incluir directrices para la implementación de artículos que posibiliten:

i) Pactos de adaptabilidad de la jornada laboral que permitan tener acceso a sistemas distributivos del trabajo semanal a través de convenios entre patrones y trabajadores que se encuentren debidamente registrados y regulados por la legislación laboral, mismos que se han constatado su posibilidad, considerando la situación actual del país derivada de la pandemia del Covid19, por la que se exige a

los patrones la asistencia escalonada de los trabajadores a las instalaciones²⁷⁵.

ii) Establecer condiciones especiales de trabajo que favorezcan la flexibilidad de horarios laborales en el sector privado y otorguen la posibilidad de trabajo a distancia si es necesario (que resulta de mayor efectividad a las empresas²⁷⁶), incluyendo un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo, mismas que se han puesto en práctica y se ha convertido en una necesidad regular, derivado de la pandemia mencionada en el inciso anterior.

iii) Permisos de ausencia con derecho a percibir el 60% del sueldo, para hombres y mujeres con hijos en caso de que estos presenten enfermedades o asuntos escolares en los que requieran salir de sus labores, con la implementación de una cuota de días por padre e hijo establecidos por la legislación, incluyendo licencias especiales para padres cuyos hijos tengan necesidades específicas de acuerdo con su condición, mismas que serían otorgadas y subsidiadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social como parte de las prestaciones otorgadas con la inscripción de los trabajadores.

iv) La modificación de los apoyos de cuidados infantiles que continuaran siendo prestados por el gobierno, para que tengan una mayor cobertura en cuanto a población y tiempo, y de esta manera se resuelva el conflicto de la incompatibilidad de las guarderías con los horarios laborales; y

²⁷⁵ DOF, *Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas*, México, 29 de mayo del 2020, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5594138&fecha=29/05/2020, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

²⁷⁶ FORBES, *Home office aumenta 28% la productividad de las empresas*, Forbes Staff, Abril del 2020, <https://www.forbes.com.mx/home-office-aumenta-28-la-productividad-de-las-empresas/>, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

v) El uso diferido de la licencia de parentalidad a implementarse, para poder ser usada durante periodos hasta que los hijos se incorporen a la educación primaria.

vi) El otorgamiento durante el periodo de las licencias parentales, como incentivo, y para apoyar en los costos generados por esta a los centros de trabajo, una disminución en el pago de sus impuestos (analizada y decidida en el presupuesto de egresos e ingresos de la administración) ya que, el que los padres tomaran estas licencias ayudaría a disminuir la insuficiencia de los cuidados públicos infantiles, disminuyendo el número de niños que requerirían asistir a una guardería.

Del mismo modo, el documento debería incluir una sección que estableciera una serie de medidas para la promoción de la corresponsabilidad parental en la población, ya que como se pudo apreciar, la cultura toma un papel muy importante en las cuestiones referentes a la equidad de género.

Por último, sería importante se definieran los lineamientos para la constitución de una Comisión que formaría parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que supervisara el cumplimiento y la implementación del enfoque del documento tanto en las decisiones como planes de acción de las autoridades durante el tiempo establecido.

La importancia de este documento recae en que las proposiciones mencionadas, modernizarían las relaciones laborales, incrementando la compatibilidad de los horarios de trabajo con la vida familiar de las personas, y podrían resolver la problemática de los sistemas de cuidado infantil mexicanos, la equidad de género y la protección de derechos humanos de familia y trabajo tanto para hombres como mujeres mexicanas.

Recordemos que, la exigencia en la implementación de políticas conciliatorias incorporadas en las leyes recae en

al ser la familia base de la sociedad, es importante que tenga el mejor desarrollo. Para lograrlo, debe protegerse a hombres y mujeres²⁷⁷ durante su formación, permitiéndoles ser parte de ella, y evitando que sean discriminados por esta cuestión, especialmente en el ámbito laboral²⁷⁸.

²⁷⁷ SAMANIEGO Sandra, OCHOA, Karel, Cámara de Diputados, *Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México*, [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/ceameg/armonizacion laboral familiar.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/ceameg/armonizacion%20laboral%20familiar.pdf), fecha de consulta : 1 de septiembre 2019.

²⁷⁸ Término acuñado por la OIT <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08726.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

Acuña San Martín Marcela, El principio de corresponsabilidad parental, RDUCN. 2013, vol.20, n.2, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532013000200002, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

Adema, Willem, FREY Valerie, La Lucha por la Igualdad de Género, ¿Cómo se compara México?, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Una Batalla Cuesta Arriba, México, 2017, <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>, fecha de consulta : 5 de octubre 2019.

Aguayo, Francisco, Gary, Barker, Kimelman, Eduardo, Paternidad y Cuidado en América Latina: Ausencias, Presencias y Transformaciones, *Masculinities and Social Change*, Vol. 5, p.98-106, <http://doi.org/10.17583/MCS.2016.2140>, fecha de consulta: 15 de septiembre 2019.

Albrecht, Clara, Fichtl, Anita, Redler, Peter, Fathers in Charge? Parental Leave Policies for fathers in Europe, IFO DICE Report 1/2017, Volume 15 <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2017-1-albrecht-fichtl-redler-march.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Álvarez R., Adaneys Y GÓMEZ B., Ingrid Carolina, Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo, Pensamiento Psicológico, Universidad del Valle, Cali, Vol.9, Colombia, enero 2011, p. 89-106., http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Amunátegui Parell, Carlos Felipe, El origen de los poderes del "Paterfamilias", Revista de Estudios Histórico-Jurídicos, Universidad Católica de Valparaíso de Chile, ISSN: 0716-5455, Chile, 2006, <https://www.redalyc.org/pdf/1738/173814170002.pdf>, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

Anker Richard, La segregación profesional entre hombres y mujeres, Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, num. 3, otoño de 1997. <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/>, Fecha de consulta: 23 de febrero del 2020.

Ansoleaga Elisa, Godoy Lorena, La maternidad y el trabajo en Chile: discursos actuales de actores sociales, Revista Latinamericana Polis, Agosto del 2013, p. 35-2013, fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

Banco Mundial, Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres, Grupo Banco Mundial, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.1524.FE.ZS>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Barrantes Valverde, Karla, Cubero Cubero, María Fernanda, La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad, Revista *Wimblu*, Universidad de Costa Rica, Vol. 9 2014, p. 29-42, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942668>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Bautista, Myriam Charry, Significado de crianza, pautas y prácticas: un estudio de cinco familias en el área rural, Udistrital, Vol. 7 Núm. 1, 2008, <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/infancias/article/view/4519>, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

Bedregal Paula, Chile Crece Contigo: El Desafío de la Protección Social a la Infancia, PNUD- Chile, Área de Reducción de la Pobreza y Desigualdad, 2014, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwikirKthTsAhVF6wKHVz3CHwQFjABegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.undp.org%2Fcontent%2Fdam%2Fchile%2Fdocs%2Fpobreza%2Ffundp_cl_pobreza_cap5_chile_crece.pdf&usq=A0vVaw1_M5mzdj2aI6DwSYXtBjEm, Fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

Bermúdez Mendizábal, Gabriela, Gómez Tufiño, Brenda, Análisis De Las Empresas Familiarmente Responsables En México, *En El Contexto De La Responsabilidad Social Empresarial*, Instituto Tecnológico Superior Cordillera, p. 53, https://www.researchgate.net/profile/Ramirez_Duvan_Emilio/publication/337332175_LIBRO_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_ECUADOR/links/5dd2c40092851c382f499d73/LIBRO-RESPONSABILIDAD-SOCIAL-ECUADOR.pdf#page=54, fecha de consulta: 4 de septiembre del 2020.

Biblioteca del Congreso de Chile, ¿Cuándo procede el permiso por hijo o hija mayor de un año y menor de dieciocho años agetado por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda, y con riesgo de muerte?, Dirección del Trabajo, Marzo de 2018, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60112.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Biblioteca del Congreso de Chile, DT publica modelos de pactos de adaptabilidad de jornada, Dirección del Trabajo, Chile, Noviembre del 2017, <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-113890.html>, Prensa, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Licencia médica para el acompañamiento de hijos e hijas enfermos graves o en estado terminal, Dirección del Trabajo, 2018, <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/licencia-medica-para-el-acompanamiento-de-hijos-e-hijas-enfermos-graves-o-en-estado-terminal>, 9 de marzo del 2020.

Blofield Merike, Martínez F. Juliana, Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad, Revista Cepal 114, Diciembre 2014, <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/trabajo%20familia%20en%20America%20Latina.pdf>, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

Booth, Alan, Crouter, Ann, Men in families, When do they get involved?, What difference does it make?, 2014, Library of Congress of the United States of America.

Bosch Kreis, María José, Riumalló Paz, María, Protección de la maternidad: Seguridad en el empleo, Cuaderno ESE, Universidad de los Andes, https://www.esec.cl/ese/site/artic/20180514/asocfile/20180514105014/proteccion_de_la_maternidad_seguridad_en_el_empleo.pdf, fecha de consulta: 20 de marzo del 2020.

Caamaño Rojo, Eduardo, Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el trabajo, Afiche de la Confederación General del Trabajo de España para conmemorar el Día de la Mujer, 8 de marzo de 2007 <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23677.pdf>, fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

Caballero Ochoa José Luis, La Reforma Constitucional Sobre Derechos Humanos, Senado de la República, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

Cadona-Sosa, Lina, Morales Leonardo, Efecto laborales de los servicios de cuidado infantil: Evidencia del Programa Buen Comienzo, Borradores de Economía, N.882, Colombia, 2015, https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/be_882.pdf, fecha de consulta: 3 de mayo 2020.

Cala Martín, Martín, Minervy Tamayo, Megret, Funciones básicas de la familia, Reflexiones para la orientación psicológica educativa, Edusol, julio-septiembre 2013, <https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748683007.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019

Campillo Poza, Inés, Informe UNAF Políticas de Conciliación en la Unión Europea, Informes UNAF, Mayo del 2019, <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Pol%C3%ADticas-de-conciliaci%C3%B3n-en-la-Uni%C3%B3n-Europea.pdf>, fecha de consulta: 22 de abril del 2020.

Carbonell Miguel, Familia, Constitución y Derechos Fundamentales, UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2287/7.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Carrillo Méndez, Dulce, La transformación de la familia en México del siglo XXI y su impacto en la sociedad, Universidad de la Costa, vol. 21 número 63, México, Septiembre - Diciembre 2017, http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas63/NotaCientifica-3_T63LaTransformaciondeLaFamiliaenMexico.pdf, fecha de consulta: 6 de septiembre del 2019.

Cebotarev, E,A, Nora, Familia, Socialización y nueva paternidad, Segunda Sección, Estudios e Investigaciones, University of Guelph, Canada, Marzo del 2003, <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v1n2/v1n2a03.pdf>, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

Cejudo, Guillermo M., Diagnóstico sobre el problema público de cuidados en México, CIDE, México, Mayo del 2017, <http://aga.funcionpublica.gob.mx/aga/Home/Documento?doc=A2%20Diag%C3%B3stico%20cuidados%20M%C3%A9xico%20CIDE.pdf>, fecha de consulta: 5 de octubre 2019.

Chacón Jiménez, F., Bestard-Camps, J., & Aguado, A. M., Familias. Historia de la sociedad española (del final de la Edad Media a nuestros días), Sociología, Política y Sociedad, Universitat Autònoma de Barcelona, España, 2014, ISSN 1130-8001, p. 407-420 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=493331>, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

Chile Mujeres, Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares, 2018, <https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2018/06/PACTOS-PARA-TRABAJADORES-CON-RESPONSABILIDADES-FAMILIARES-2.pdf>, 9 de marzo del 2020.

Chronholm Andrés, Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden, *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 2007, p.38-2, <https://journals.openedition.org/rsa/456>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Codhem, C183 Convenio sobre la protección de la maternidad 2000, UNAM, Junio del 2002, <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/55/pr/pr31.pdf>, fecha de consulta: 20 de mayo del 2020.

Comisión Europea, La Seguridad Social en Suecia, Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Julio de 2012, https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_es.pdf, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Comisión Nacional De Derechos Humanos, Guía Práctica para la instrumentación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015, <https://www.cdhpuebla.org.mx/pdf/difusion/GuiaPracticaCertificaciónNormaMexicana.pdf>, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

Comisión Nacional De Los Derechos Humanos, Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, ISBN; 978-607-729-295-1, México, noviembre del 2016, <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>, fecha de consulta: noviembre de 2019.

Congreso de Chile, Historia de la Ley N. 20.399, Noviembre de 2009, <https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/3886/1/HL20399.pdf>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Congreso de Chile, Ley 20,545, <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Congreso de Chile, Ley 20.379, Septiembre de 2009, http://www.crececontigo.gob.cl/wp-content/uploads/2015/09/LEY-20379_12-SEP-2009.pdf, fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

Congreso de Colombia, Constitución Política de Colombia, <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Congreso de Colombia, Ley 1822 de 2017, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78833>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.

Corresponsables, Certificado Empresa Familiarmente Responsable, <https://colombia.corresponsables.com/content/certificado-empresa-familiarmente-responsable-efr>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Corresponsables, La corresponsabilidad en las tareas del hogar está muy lejos de ser una realidad, Corresponsables, febrero 2017, <https://mexico.corresponsables.com/actualidad/laboral/mujeres-renuncian-carrera-profesional-ante-maternidad>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Corte Constitucional de Colombia, Inhibición de la Corte Constitucional, Improcedencia frente a norma que regula supuestos de hecho que aún se mantienen vigentes, *Sentencia C-930/09*, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-930-09.htm>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Corte Constitucional de Colombia, Licencia por Calamidad Doméstica, *Sentencia AT-460-18*, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-460-18.htm>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Cortés Valiente José Andrés, La Responsabilidad Social Empresarial, Tecnológico Superior Cordillera, abril del 2017, https://www.researchgate.net/profile/Ramirez_Duvan_Emilio/publication/337332175_LIBRO_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_ECUADOR/links/5dd2c40092851c382f499d73/LIBRO-RESPONSABILIDAD-SOCIAL-ECUADOR.pdf#page=54, fecha de consulta: 15 de septiembre de 2020.

Criado Torres Lucía, El papel de la mujer como ciudadana en el siglo XVIII: La educación y lo privado, UGR, Octubre 2015, <https://www.ugr.es/~inveliteraria/PDF/MUJER%20COMO%20CIUDADANA%20EN%20EL%20SIGLO%20XVIII.%20LA%20EDUCACION%20Y%20LO%20PRIVADO.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Cruz Héctor, PAN impulsa iniciativas para fortalecer la familia, El Universal, México, 16 de septiembre 2019, <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/pan-impulsa-iniciativas-para-fortalecer-la-familia>, fecha de consulta: 10 de octubre 2019.

Cruz Rivas Hugo Donald, Efectos De Los Entornos Familiarmente Responsables Sobre La Calidad De La Motivación De Los Colaboradores, Universidad de Navarra, 978-84-8081-307-5, 2012, <https://unis.edu.gt/wp-content/uploads/2019/03/Tesis-Hugo-Cruz-Versión-final-Rev-HC-10-oct-2012.pdf>, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

De La Madrid Miguel H., La Constitución de 1917 y sus principios políticos fundamentales, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 2001, p. 41-59, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/l/95/4.pdf>, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

De Las Heras García, Aranzasú, Convenio sobre la Protección de la Maternidad 2000, Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 7, 2019, http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/801/1016, fecha de consulta: 23 de noviembre del 2020.

Del Carmen Rosado Rosado, Georgina, Diagnóstico sobre trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social en el Estado de Yucatán, CEDOC, Reflexión Género y Sociedad, Primera edición, México, 2011, <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Yucatan/yucmetal.pdf>, fecha de consulta: 15 de septiembre del 2019.

Dirección del Trabajo, ¿Se encuentra el empleador en la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna los días sábado, domingo, días festivos o en horario nocturno, si la trabajadora por contrato debe laborar tales días?, 2018, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60081.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Dirección del Trabajo de Chile, ¿Puede el padre disponer del beneficio de sala cuna de su empresa si su cónyuge fallece?, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60077.html>, 2004 fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Dirección del Trabajo de Chile, Conciliación, trabajo y familia, Encla 2011, https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Dirección del Trabajo de Chile, Octavo Encuesta Laboral, Encla 2014, <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22780.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Dirección del Trabajo, ¿En qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?, Centro de consultas, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99747.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Dirección del Trabajo, DT publica modelos de pactos de adaptabilidad de jornada, Chile, Noviembre del 2017, <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-113890.html>, Prensa, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, ¿Cuáles son las formas en que un empleador puede cumplir con la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna?, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60079.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, ¿Cuánto dura el descanso prenatal y postnatal?, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60107.html>, 14 de febrero del 2019, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Dirección del Trabajo, ¿En qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?, Centro de consultas, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99747.html>, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Dirección del Trabajo de Chile, Conciliación trabajo y familia, Encla, Capítulo 11 https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

DOF, Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas, México, 29 de mayo del 2020, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5594138&fecha=29/05/2020, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

DOIG Karla, En México menor participación laboral femenina, Forbes México, Invitado Forbes, 16 de agosto 2019, <https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Duvander, Ann-Zofie, and NICKLAS Korsell, Whose Days Are Left?: Separated Parents' Use of Parental Leave in Sweden, The Triple Bind of Single-Parent Families: Resources, Employment and Policies to Improve Wellbeing, edited by Rense Nieuwenhuis and Laurie C. Maldonado, 1st ed., Bristol University Press, Bristol, UK; Chicago, IL, USA, 2018, pp. 263-284, JSTOR, www.jstor.org/stable/j.ctt2204rvq.18., fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Duvander, Ann-Zofie, Swedish parental leave and gender equality, Institute for Future Studies, ISBN 91-89655-69-9, <https://www.iffs.se/media/1118/20051201134956filu8yijlraac7u4fv7gumy.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Ekberg John, Parental Leave, A Policy Evaluation of the Swedish "Daddy-Month" Reform, Discussion Paper Series, IZA DP No. 1617, May 2005, <http://ftp.iza.org/dp1617.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Encina Jenny, Chile Crece Contigo, El efecto de la implementación de Salas Cuna Públicas en Participación Laboral Femenina, Pobreza y Distribución de Ingresos, Documentos de Trabajo 2008, PUND, https://www.undp.org/content/dam/chile/docs/pobreza/undp_cl_pobreza_estudio_chilecrececontigo_2013.pdf, fecha de consulta: 30 de marzo de 2020.

Escobar Salce, Diego, Ley de Salas Cuna y sus efectos en la contratación de mujeres, <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/15020/000644968.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Pontificia Universidad Católica de Chile Instituto de Economía, 2014, fecha de consulta: 9 de marzo del 2020.

Esquivel Fanny, Diversos acercamientos a la persona de Teresa: Literatura, Colegio Institución Teresiana, Septiembre 2015, <http://blog.colegioinstitucionteresiana.cl/wp-content/uploads/2015/09/9.-Diversos-acercamientos-a-la-persona-de-Teresa-Esquivel-Fanny.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Expansión, Índice Global de la Brecha de Género 2018, Datos Macro, México, 2018 <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/mexico>, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

Ezquerria Sandra, Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real, Investigaciones feministas, Universidad de Vic, Barcelona 2011, http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38610, fecha de consulta: 5 de octubre 2019.

Falcone, Rosa, Género, familia y autoridad. Sociedades patriarcales y comunidades contemporáneas, UCES, Argentina, 2011, http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2792/Genero_Falcone.pdf?sequence=1, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

Fong, Carlos, Parra, Ángeles, Soriano, Luis, Teodoro, Elizabeth, El Estado Actual De La Responsabilidad Social Empresarial En Mexico, RAN, Vol. 6, 2020, <http://ran.udec.cl/ojs/index.php/ran/article/view/140/241>, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

Forbes, Aumentan los hogares con jefas de familia en México, Forbes Women, Mayo 2018, <https://www.forbes.com.mx/aumentan-los-hogares-con-jefas-de-familia-en-mexico-inegi/>, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

Forbes, Home office aumenta 28% la productividad de las empresas, Forbes Staff, Abril del 2020, <https://www.forbes.com.mx/home-office-aumenta-28-la-productividad-de-las-empresas/>, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

Forsakringskassan, Pregnancy benefit, Suecia, 2020, <https://www.forsakringskassan.se/>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Fuster, Francisco, Dos propuestas de la ilustración para la educación de la mujer: Rousseau vs Mary Wollstonecraft, A Parte Rei 50., Marzo 2007, <http://serbal.pntic.mec.es/cmuno11/fuster50.pdf>, fecha de consulta: 15 de febrero, 2020.

Gamboa Montejano, Claudia, Artículo 123 Constitucional, Cámara de Diputados LX Legislatura, Junio de 2008, <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

Gandini, Isabella, Salas de Lactancia en la Era de Inclusión de Género, Asuntos Legales, 18 de agosto de 2018, <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/isabella-gandini->

511446/salas-de-lactancia-en-la-era-de-inclusion-de-genero-2761201, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

García Ana, Mujer, trabajo y modernidad, IPCO, ISBN: 84.87840-57-4. Madrid, 1995.

Garduño, Patricia, Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Materia de Equidad de Género, Seminario Reformas Constitucionales y Equidad de Género, Febrero de 2005, https://www.cepal.org/mujer/reuniones/Bolivia/Patricia_Garduno.pdf, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

Giraldo Restrepo, Yanisa, Buitrago Escobar, Adriana María, Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social, Universidad de San Buenaventura, http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/analisis_de_la_licencia_de_paternidad_en_col.pdf, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

GIRE, Corresponsabilidad de la Vida Laboral y Familiar, <https://corresponsabilidad.gire.org.mx/#/chapter/1/subchapter/1>, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

GIRE, Marco Normativo y Políticas Públicas, Informe 2015, Vida Laboral y Reproductiva, <http://informe2015.gire.org.mx/#/marco-normativo-politicas-publicas-vida-laboral>, fecha de consulta: 10 de agosto del 2020

GIRE, Vida Laboral y Reproductiva, Quinto Informe Gire, 2015, p.149, <http://informe.gire.org.mx/caps/cap5.pdf>, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

Gíslason, Ingólfur V., Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries, TemaNord, 2011, p.562, https://books.google.com.mx/books?id=xcX8FZ85AQ8C&pg=PA45&lpg=PA45&dq=parental+gender+bonus+in+sweden&source=bl&ots=Xn0pt7bVhT&sig=ACfU3U3K5gpG51aL9Ab1l_rRqGWwwAUUsFQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjFhoHbg5FpAhV0lKwKHRjGDBE4ChDoATACegQIBxAB#v=onepage&q=parental%20gender%20bonus%20in%20sweden&f=false, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos, Diagnóstico De La Problemática De Las Madres Con Hijos Pequeños Para Acceder O Permanecer En El Mercado Laboral, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/32296/Diagnostico_PEI_1_.pdf, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/32296/Diagnostico_PEI_1_.pdf

Gómez Urrutia, Verónica, Jimenez Figueroa, Andrés, Género y equilibrio: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile, Convergencia, vol. 26 no. 79, enero-abril del 2019, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352019000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es, fecha de consulta: 30 de marzo de 2020.

González Cáceres, Daniel, El Marco Institucional de la Conciliación Laboral y Personal, un Análisis Geográfico, Universidad Politécnica de Cartagena, 2015-2016, <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/5822/tfg-gonmar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Hein Catherine, Cassirer Naomi, Soluciones para el Cuidado Infantil en el Lugar de Teabajo, Gobierno de España, Informes OIT RET. 10-2-289, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_151190.pdf, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Hernández Limonchi, María del Pilar, Ibarra Uribe, Luz María, Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México, ORCID, núm. 86 año 40 enero-junio de 2019, pp. 159-184, <https://orcid.org/000-0002-0808-5518>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

Idrovo Carlier, Sandra, Las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en las Empresas Colombianas, Universidad de la Sabana, Colombia, 25 de julio de 2006, <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v22n100/v22n100a02.pdf>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Iglesias Y., Enrique, Derechos Humanos y Desarrollo Económico y Social, Corte Internacional de Derechos Humanos, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R08064-1.pdf>, fecha de consulta: 10 de septiembre del 2020.

IMCO, Mujeres, Gobierno y Diseño de Políticas Públicas en los países de la OCDE, Fomentar la Diversidad para el Crecimiento Incluyente, Agosto del 2016, ISBN 978-92-64-25661-3, <https://imco.org.mx/titulo-mujeres-gobierno-y-diseno-de-politicas-publicas-en-los-paises-de-la-ocde-via-ocde/>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Instituto Nacional De Las Mujeres, Construir un México Inclusivo para la igualdad de México, OCDE, ISBN 978-50-77-82554-8, México 2017, https://books.google.com.mx/books?id=R1t1DwAAQBAJ&pg=PA115&lpg=PA115&dq=SITUACIÓN+actual+madres+y+padres+trabajadores+en+mexico&source=bl&ots=VqSmD0_D6H&sig=ACfU3Uly4EWAt5KTeQa_iFiuo9jbnAieCBw&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjKraLJ2ZrlAhVaFzQIHY_bBuM4ChDoATABegQICRAB#v=onepage&q&f=true, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

Instituto Nacional De Las Mujeres, Las Madres en Cifras, Inmujeres, México, mayo del 2018, <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras>, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

Instituto Nacional De Las Mujeres, Las mexicanas y el trabajo, Inmujeres, Primera edición, México 2003, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Jaramillo Leonor, Concepciones de Infancia, Estudios Superiores en Educación, ISSN 1657-2416, Colombia, 2007 p. 108-123, <https://www.redalyc.org/pdf/853/85300809.pdf>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

Kimmer Michael, Why gender Equality is good for everyone- Men Included, Mayo, 2015, TEDWomen 2015, https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

Klein, Exra, Macadams Rachel, Explained-¿Por qué las mujeres ganan menos, Netflix Septiembre 2018, <https://www.netflix.com/title/80216752>, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

Lang Lovisa, Construcons of Gender Equiality in Swedish Family Policy, Lund University, 2015, <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=8082968&fileOid=8082986>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Lepin Molina, Cristian, Los nuevos principios del derecho de familia, Revista Chilena de Derecho Privado, Santiago, Diciembre del 2014, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722014000200001, fecha de consulta: 23 de febrero del 2020.

Ley Federal Del Trabajo.

Loggia Gaggio, Silvia, Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo, Papeles de Población, Enero 1998, https://www.researchgate.net/publication/26462531_Legislacion_laboral_y_participacion_de_la_mujer_en_el_mercado_de_trabajo_El_caso_de_Suecia_y_Mexico_un_analisis_comparativo, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

López Abel Ignacio, Mujeres y familia en la edad media, Estudio bibliográfico, Bogotá, Marzo de 1998, Historia Critica, p. 99-115, <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/histcrit16.1998.05>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

López Sáleme, Rossana, Díaz Montes, Carmen Elena, Panorama de la Lactancia Materna en Colombia, Lactancia Materna en Perspectiva, Colombia, <https://www.usbautoevaluarnos.edu.co/images/documentosAIM2019/ANEXOS%20FACTOR%203.%20Profesores/Anexo%2058.%20LIBRO%20%20LACTANCIA%20MATERNA%20EN%20PERSPECTIVA.pdf#page=11>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Marquet Guerrero, Porfirio, Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo, UNAM, Noviembre del 2014, p. 243 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

Martínez Frazoni Juliana, Rodríguez Enríquez Corina, Salvador, Soledad, Arza, Camila, Maternidad, trabajo e ingresos: ¿Cuáles son los costos y beneficios y cómo se distribuyen?, Organización Internacional del Trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493913.pdf, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

Martínez Herrero, María José, El Modelo Sueco De Cuidados a la Infancia y sus Consecuencias Sobre Las Mujeres, Universidad del País Vasco, Mayo de 2009, http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n8/1_modelo_sueco.pdf, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Masfamilia, Colombia suma 53 entidades efr certificadas en conciliación, <https://www.masfamilia.org/blog/colombia-suma-53-entidades-efr-certificadas-en-conciliacion/>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

MBA América Economía, Maternidad y empleo en Colombia: una relación agría, Economía, Mayo del 2018, <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/maternidad-y-empleo-en-colombia-una-relacion-agria>, fecha de consulta: 20 de mayo del 2020.

Micolta Amparo, Apuntes Históricos de la Paternidad y la Maternidad, Nexus Univalle, Colombia, 2008, <http://nexus.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/1179/1298>, fecha de consulta: 10 de septiembre 2019.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Cuarto Plan Nacional de Igualdad, 2018-2030, Chile Mejor, <https://oig.cepal.org/sites/default/files/plan-nacional-igualdad-2018-2030.pdf>, fecha de consulta: 30 de marzo del 2020.

Ministerio de Salud Colombia, Licencia de Maternidad, <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/LicenciaMaternidad.aspx>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, Resolución n. 2423, Colombia, 2018, https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%202423%20de%202018.pdf, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Molina, María Elisa, Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer, *Psykhe (Santiago)*, Noviembre del 2006, p.93-103, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282006000200009, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Mondragón Herrada, Cecilia, El avance de los derechos de las mujeres en México, UNAM, México 2012, p. 193-208 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3101/13.pdf>, fecha de consulta: 6 de noviembre 2019.

Montero Justa, Feminismo: un movimiento crítico, *Psychosocial Intervention*, ISSN 1132-0559, Madrid, 2006, http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592006000200004, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

Murillo Eduardo, Redim y GIRE apoyan controversia en SCJN contra cambios en guarderías, *La Jornada*, México, 18 septiembre del 2019, <https://www.jornada.com.mx/ultimas/sociedad/2019/09/18/redim-y-gire-presentan-recurso-ante-scn-contra-cambios-en-guarderias-1038.html>, fecha de consulta: 10 de octubre 2019.

Neira Lagos, Felipe Rodrigo, Los pactos de adaptabilidad laboral y su impacto en la jornada de trabajo, Universidad de Chile, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chile, 2017, <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146863/Los-pactos-de-adaptabilidad-laboral-y-su-impacto-en-la-jornada-de-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, fecha de consulta: 25 de marzo del 2020.

Netzahuapili Garcia Delgadillo, Juan, Mendizábal Bermudes, Gabriela, Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad, *Revista Latinoamericana de Derecho*, ISSN 1870-4670, México, Enero-Junio 2015, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100031, fecha de consulta : 3 de septiembre 2019.

OCDE, La Búsqueda de la Igualdad de Género, Resumen Ejecutivo en Español, OCDE, traducción por Gingroup, París 2017, <http://www.oecd.org/centrodemexico/publicaciones/Busqueda%20igualdad%20de%20genero-RESUMEN.pdf>, fecha de consulta: 15 de septiembre 2019.

OCDE, Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar, Chile, Diciembre del 2012, <http://www.oecd.org/gender/ClosingTheGenderGap-Chile.pdf>, fecha de consulta: 15 de marzo del 2020.

OECD, Haciendo lo mejor para las familias, 2011, ISBN: 978-956-7265-62-6, https://books.google.com.mx/books?id=2EYJxfLgtFYC&pg=PA205&lpg=PA205&dq=licencia+parental+bono+de+igualdad+de+genero+suecia&source=bl&ots=T4Wxh2_a3l&sig=ACfU3U2hHu_3gxJNEG0Kp000nAHBeaf58w&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjTn_DT-JLpAhUHWqwkHVDNAYwQ6AEwAnoECAkQAQ#v=onepage&q=licencia%20parental%20bono%20de%20igualdad%20de%20genero%20suecia&f=false, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

OECD, Mujeres, Gobierno y Diseño de Políticas Públicas en los países de la OCDE, París, 2014, ISBN 978-92-64-25661-3, https://www.oecd-ilibrary.org/governance/mujeres-gobierno-y-diseno-de-politicas-publicas-en-los-paises-de-la-ocde_9789264256613-es, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Olmedo Cortés, Patricia, Permisos por Maternidad, ¿Tienen efecto en las remuneraciones de las madres trabajadoras?, Análisis en función de la implementación del permiso postnatal parental, Chile 2019, <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170174/Permisos-por-maternidad-tienen-efecto-en-las-remuneraciones.pdf?sequence=1>, fecha de consulta: 15 de marzo del 2020.

Organización Internacional del Trabajo, C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), Washington, 1919, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003, fecha de consulta : 6 de septiembre 2019.

Organización Internacional del Trabajo, C103, Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (num.103), Ginebra, 1952. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Organización Internacional del Trabajo, Historia de la OIT, Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
OIT, Licencias y responsabilidades familiares, Notas OIT Trabajo y Familia, Notas OIT N. 6, Organización Internacional del Trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189335.pdf, fecha de consulta: 20 de septiembre 2019.

Organización Internacional del Trabajo, R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), Ginebra 2000, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

Organización Internacional Del Trabajo, Base de datos sobre legislación nacional del trabajo, México 712, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=42632&p_country=MEX&p_coun_t=712, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Organización Internacional del Trabajo, C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156), https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

Organización Internacional del Trabajo, C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), Ginebra 2000, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183, fecha de consulta: 20 de mayo del 2020.

Organización Internacional del Trabajo, Convenios y recomendaciones, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

Organización internacional del Trabajo, Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad Social, Primera edición 2009, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf, fecha de consulta: 30 de marzo de
Organización Internacional del Trabajo, Maternidad, Paternidad Y Trabajo, Pequeños pasos para lograr grandes resultados, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf, fecha de consulta: 23 de mayo del 2020.

Organización Internacional del Trabajo, R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Ginebra, 1981 (núm.165) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

Organización Internacional del Trabajo, Trabajo y Responsabilidades familiares: Nuevos Enfoques, Notas OIT Sobre Trabajo y Familia, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189330.pdf, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

Oyervides Valdez María Guadalupe, Boone Godoy Ana María, Reforma de la Ley Federal del Trabajo de diciembre del 2012, Congreso Del Estado, México 2016, http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2016/04/asun_3378517_20160429_1460477999.pdf, fecha de consulta: 15 de septiembre del 2019.

Pacheco Gomez, Ulises, Las mujeres y la Constitución de 1917, UNAM, XIII Congreso de Empoderamiento a la mujer,

https://www.uaeh.edu.mx/xiii_congreso_empoderamiento_fem/documentos/pdf/C036.pdf, fecha de consulta: 6 de noviembre de 2019.

Pacheco Zerga, Luz, La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social, SCIELO, Revista IUS, Junio 2012, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008, fecha de consulta 11 de noviembre de 2019.

Pacto Global, Grupo GAP se convierte en la primera empresa del país en la primera empresa del país en concretar los pactos de adaptabilidad laboral, Red Chile, Abril del 2018, <https://pactoglobal.cl/2018/grupo-cap-se-convierte-la-primera-empresa-del-pais-concretar-los-pactos-adaptabilidad-laboral/>, fecha de consulta: 10 de marzo del 2020.

País, ¿Qué gana una empresa al certificarse como familiarmente responsable?, DINERO, Colombia, mayo 2017, <https://www.dinero.com/empresas/articulo/empresas-familiarmente-responsables-efr-en-colombia/246003>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Pérez, Testor, Carlos, La función del padre en el siglo XXI, Universitat Ramon Llull Barcelona, FAMILIA Vol. 31, España 2005, p. 7-18, <https://summa.upsa.es/high.raw?id=0000029287&name=00000001.original.pdf>, fecha de consulta: 15 de septiembre del 2019.

Portafolio, Efectos no intencionales de la licencia de maternidad, Colombia, enero de 2017, <https://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/efectos-no-intencionales-de-la-licencia-de-maternidad-502736>, fecha de consulta: 20 de mayo del 2020.

Portafolio, Fundación MásFamilia supervisará en Colombia certificación Empresas Familiarmente Responsables (EFR), Colombia, junio 2009, <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/fundacion-masfamilia-supervisara-colombia-certificacion-empresas-familiarmente-responsables-efr-208414>, fecha de consulta: 3 de mayo 2020.

RAE, Familia, Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, <https://dej.rae.es/lema/familia>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

Raphael Ricardo, Mirreynato: La otra desigualdad, Grupo Planeta Spain, 2014, p.155. Red Interamericana para la Administración Laboral, *Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo*, Organización de los Estados Americanos, <http://rialnet.org/?q=es/node/1055>, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

Rendón Pedro, Maternidad 'penaliza' a mujeres en el mercado laboral: investigación, IBERO, Agosto 2020, <https://ibero.mx/prensa/maternidad-penaliza-mujeres-en-el-mercado-laboral-investigacion>, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020. rganización Internacional del Trabajo, Trabajo y responsabilidades familiares: nuevos enfoques, Notas OIT, Trabajo y Familia https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189330.pdf, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

Rickard Ericksson, Parental Leave in Sweden: The Effects of the Second Daddy Month, Stockolm University, Enero 2006, https://www.researchgate.net/publication/5097707_Parental_Leave_in_Sweden_The_Effects_of_the_Second_Daddy_Month, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Rochín Mozqueda, Laura, Lo que comunican las empresas socialmente responsables de Jalisco, Fundación Expo Guadalajara, Congreso de Investigación Sobre el Tercer Sector, Septiembre del 2018, 68-101, fecha de consulta: 4 de septiembre del 2020.

Rodríguez Mordoño, Paula, Políticas de cuidados a la infancia y mayores dependientes, Evolución y condicionamiento pro-mercado, Revista del CLAD Reforma y Democracia, Octubre del 2016, <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357550050004.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Salvador, Soledad, Necesidades de Cuidados en los hogares, Elaboración de Políticas Públicas de Igualdad de Género, INMUJERES, 2009, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Poverty/UnpaidWork/NecesidadesdeCuidadosenhogares_Salvador.pdf, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Samaniego Sandra, Ochoa, Karel, Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México, Cámara de Diputados, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlg/ceameg/armonizacion_laboral_familiar.pdf, fecha de consulta : 1 de septiembre 2019.

Sanz Vergel, Ana Isabel, Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés, Medicina y seguridad del trabajo, IE University, vol 57 2011,

<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>, fecha de consulta 11 de noviembre de 2019.

Scott, Joan W., La mujer trabajadora en el siglo XIX, FHUC, Vol.4, 1993, p. 405-436, http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Secretaría de Comunicaciones de Colombia, Incapacidad Laboral bajo Argumento de Enfermedad de un Pariete, Ley MinSalud, Colombia, 13 de Mayo de 2015, <https://aceb.org.co/incapacidad-laboral-bajo-el-argumento-de-enfermedad-de-un-pariente/>, fecha de consulta: 3 de mayo de 2020.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, Red Interamericana para la Administración Laboral, RIALNET, <http://www.rialnet.org/?q=es/node/1054>, fecha de consulta: 6 de septiembre del 2020.

Secretaría Del Trabajo y Previsión Social, Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo, http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/empresa2012/Presentacion%20Distintivo%20Empresa%20Incluyente%20GRG_2012.pdf, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Distintivos que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Convocatoria 2019, <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/distintivos-que-otorga-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social>, fecha de consulta: 4 de septiembre del 2020.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno Federal, Guía de Operación 2019, Distintivo Empresa Incluyente, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/527547/GUIA_DEI-22_enero_2020.pdf, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno Federal, Guía de Operación 2019, Distintivo Empresa Incluyente, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/527547/GUIA_DEI-22_enero_2020.pdf, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2015, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf, fecha de consulta: 5 de septiembre del 2020.

Secretaría de Gobernación, Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre de 1974, http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=204144&pagina=3&seccion=0

Senado de la República, Dictamen de la Comisión de Relaciones Exteriores, a la proposición con Punto de Acuerdo que exhorta l Ejecutivo Federal a remitir el Convenio 183 de la OIT y la Recomendación 191, para efectos de su aprobación, México, 2017, https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-09-26-1/assets/documentos/Dict_Rel_Ext_OI_Convenio_183_OIT.pdf, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

Senado de la República, Gaceta: LXII/3SPR-8/55591, 17 de junio del 2015, https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_comision_permanente/documento/55591, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

Senado de la República, Gaceta: LXIV/1SPR-29/98055, 7 de agosto del 2019, https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/98055, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

Senado de la República, Requiere Senado Convenios de la OIT sobre Licencias de Maternidad y Trabajadores con Responsabilidades Familiares, Boletines, 28 de noviembre de 1019, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/46994-requiere-senado-convenios-de-la-oit-sobre-licencias-de-maternidad-y-trabajadores-con-responsabilidades-familiares.html>, fecha de consulta: 24 de mayo del 2020.

SIL, Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo en el artículo 132, http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/09/asun_3741914_20180927_1537890243.pdf, fecha de consulta: 25 de mayo del 2020.

Solverket, Child Care in Sweden, Skolverket, ISBN 91.89313-72-0, <http://minerva.union.edu/feffera/hst27B/swedish%20daycare.pdf>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Suarez Benavides, Augusto, Análisis del Balance Familia Trabajo y Plan de Negocios para la Puesta en Marcha de la Empresa de Consultoría Talent, CESA, Colombia 2016,

<https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1176/TMBA00383.pdf?sequence=2&isAllowed=n>, fecha de consulta: 22 de mayo del 2020.

Suarez-Potts, William, La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 2017, p. 429-448, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Taveras, Jorge Ramón, Mañón Concepción, Sabrina, Perspectiva jurídica del Convenio núm. 183 en la protección de los derechos laborales de la mujer, Revista Latinoamericana de Derecho, México, enero a junio de 2017, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000100223, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Testor Pérez, Carlos, La función del padre en el siglo XXI, FAMILIA 31, Universitat Ramon Llull, Barcelona 2005 p.7-18, <https://summa.upsa.es/high.raw?id=0000029287&name=00000001.original.pdf>, fecha de consulta: 15 de septiembre 2019.

The Local, Sweden is one of the world's best places to raise a family: Unicef, Suecia, Junio de 2019, <https://www.thelocal.se/20190614/sweden-ranked-among-worlds-best-places-raise-a-family-unicef-report>, fecha de consulta: 22 de abril del 2020.

Trejo Sánchez, Karina, Por la salud ocupacional, una propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, El Cotidiano, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, marzo-abril 2013, ISSN: 0186-1840, <https://www.redalyc.org/pdf/325/32527006008.pdf>, fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019.

Trujillo, R. M. P., & PEDROZA, M. G. L., Capítulo IV Avances en inclusión laboral en Jalisco: Empresas incluyentes. Dinámicas recientes del empleo y el desarrollo económico en Jalisco.

UNICEF, Definición de la Infancia, La Infancia Amenazada Estado Mundial de la Infancia 2005, UNICEF, <https://www.unicef.org/spanish/sowc05/childhooddefined.html>, fecha de consulta: 3 de septiembre 2019.

UNICEF, Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia en los países de la OCDE y la UE, Comunicado de Prensa, junio de 2019, <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/suecia-noruega-islandia-estonia-portugal-primeros-puestos-politicas-favorables-familia>, fecha de consulta: 1 de mayo del 2020.

Valerdi Gonzalez, Áurea, Padre ausente, madre trabajadora. Género y cuidado de niños en México, XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009, <http://cdsa.academica.org/000-062/913.pdf>, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Velasco Balmaseda, Eva, Aldamiz Echeverría González, Covadonga, Guía de buenas prácticas en responsabilidad social de género, Empresa o Gestión, Septiembre 2013, <https://books.google.com.mx/books?id=Ds6UBQAAQBAJ&pg=PA206&lpg=PA206&dq=efr+practicass&source=bl&ots=sUgdgUZOKw&sig=ACfU3U35gWxAiX5glmrh5qyLZCGpJnITa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewik8I WY-ZXpAhVEWqwkHXcWDgkQ6AEwA3oECAoQAQ#v=onepage&q=efr%20practicass&f=false>, fecha de consulta: 3 de mayo del 2020.

Zabloduvsky Gina, Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder, Política y cultura, (28), 09-41, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002, fecha de consulta: 6 de septiembre 2019.

Zamudio Sánchez Francisco José, Ayala Carrillo, María del Rosario, Arana Ovalle, Roxana Ivette, Woman and men. Gender inequalities in the Mexican context, ISSN 0188-4557, julio-diciembre del 2014, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572014000200010, fecha de consulta: 24 de febrero del 2020.