

Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación

Lourdes Colinas Suárez
CEPAL México



El conflicto...



Una historia de desencuentros

- Ausencia de un Estado de Bienestar en América Latina
- Las políticas públicas no han ido a la par con las transformaciones en las familias
- El déficit de cuidado de la población es un desafío en las familias latinoamericanas
- Es preciso seguir reflexionando en las formas en que son afectadas las familias
- Se requiere un nuevo diseño en la articulación de Familia-Trabajo-Sociedad



Economía productiva y reproductiva en México...

- El estudio explora las relaciones entre empleo, protección social y maternidad en México, en comparación con otros países
- 3 grandes temas: prestaciones médicas y monetarias por maternidad, licencias y cuidado infantil
- Nuevas formas de organización del mundo laboral y de los hogares, relacionadas al incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral y cambios demográficos



Las políticas conciliatorias

- Surgieron principalmente para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral
- Hoy en día abarcan un espacio más amplio (cambios en el concepto de trabajo y tiempos)
- Son necesarias como un mecanismo de inclusión social (Arriagada, 2005)
- Son erróneamente concebidas únicamente para el ámbito laboral y no al cambio dentro de los hogares
- Son distintas en cada región del mundo



Los conceptos a conciliar...

Cuadro 1
MATRIZ: TRABAJO PRODUCTIVO/REPRODUCTIVO Y TRABAJO
REMUNERADO/NO REMUNERADO

	Remunerado	No remunerado
Productivo	Trabajo productivo remunerado	Trabajo productivo no remunerado (voluntariado, cuidado de huertas y animales)
Reproductivo	Trabajo reproductivo remunerado (trabajo doméstico remunerado, guarderías, lavanderías, servicios de cuidado)	Trabajo reproductivo no remunerado (trabajo doméstico, cuidado de hijos, ancianos, enfermos, familiares)

Fuente: Elaboración propia con información de Benería (2005); Carrasquer, Toms, Tejero y Romero (1998).



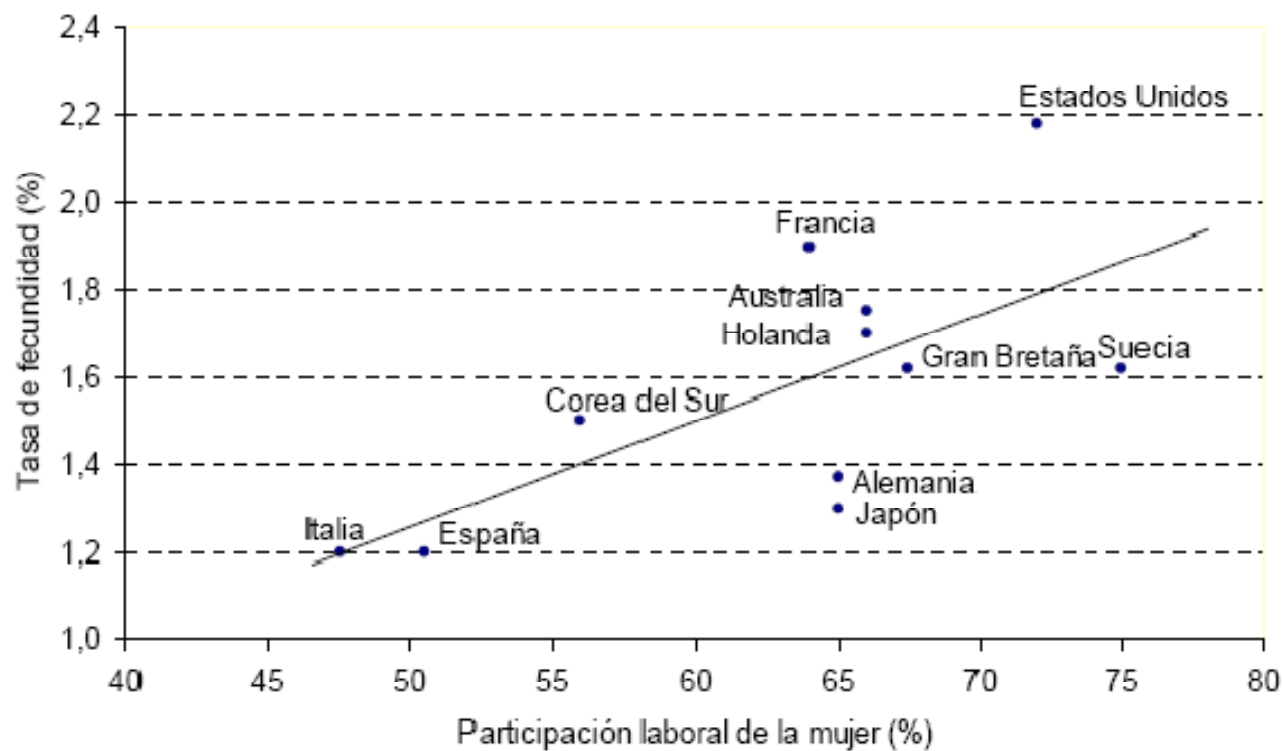
¿ Qué dicen los estudios?

- La evidencia señala que algunos factores que influyen en la participación laboral de las mujeres son estado civil, número de hijos/hijas, personas a su cuidado y distribución de tareas domésticas
- La implementación de subsidios para el cuidado infantil estimula la participación de las mujeres en el mercado laboral (*The Economist*, 2007)



Gráfico 1
PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y TASA DE FECUNDIDAD EN PAÍSES SELECCIONADOS, 2001

Más empleo, más bebés



Fuente: *The Economist* (2006) con datos del Ministerio de Asuntos Internos y Comunicación de Japón, 2001.

Marco legal internacional

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

- **CEDAW**

‘garantizar el reconocimiento de responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y desarrollo de sus hijos’

- **Convenio 156 de la OIT (no ratificado por México)**



Marco legal internacional

- **Consenso de Quito 2007**

- Se reconoció la significativa contribución a la economía en los ámbitos productivo y reproductivo

- Se acordaron medidas para fomentar la responsabilidad compartida equitativamente entre hombres y mujeres en el ámbito familiar



Marco legal en México

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
- **Ley Federal del Trabajo**
- **Ley del Seguro Social**
- **Ley del ISSSTE**



Licencias por maternidad

- 12 semanas – menor al recomendado por la OIT (16 semanas)
- La Ley Federal del Trabajo señala que las mujeres tienen derecho a regresar al puesto que ocupaban
- Media hora de lactancia
- La Ley del Seguro Social establece un subsidio del 100% del salario



México

- La tasa de participación económica ha aumentado de los 90 a la fecha y se encuentra por niveles de alrededor de 40% (CEPAL)
- Este aumento no ha sido acompañado por una igualdad en salarios, acceso a oportunidades de trabajo y activos productivos
- Tasa de participación baja comparada con otros países (Europa del Este, países Nórdicos = 80%)
- Existe una distribución no equitativa en la distribución de tareas y cuidados domésticos



¿ Cómo utilizan el tiempo los hombres y las mujeres?

- Las mujeres dedican 76,7% de su tiempo al trabajo doméstico y 23,3% al trabajo en el mercado
- Los hombres dedican 78,6% para el mercado y 21,4% para el trabajo doméstico



Protección social y género en México

- El empleo formal sigue prevaleciendo como mecanismo para acceder a la protección social
- Los sistemas de protección social fueron diseñados bajo una concepción tradicional de la mujer en su papel en el hogar como dependiente económica
- La falta de cobertura afecta al 50% de la población (hombres y mujeres)
- Diferencias de género en el tipo de derechohabencia



Cuidado infantil

- Es visto como un derecho de las mujeres y no como una necesidad para el desarrollo de una sociedad
- Existen barreras tanto para el público (condición laboral de madres y/o padres y falta de plazas) como el privado (costo)
- Programa de Guarderías y Estancias Infantiles



11-Febrero-2008 Periódico Excélsior

- **Rechazan licencia por paternidad**
 - **Puede prestarse a abusos y no garantiza un cuidado real del bebé por parte del trabajador, sostienen en comisiones del Senado**
 - ‘En México no es procedente la licencia con goce de sueldo para los hombres que se convierten en padres, pues la legislación del trabajo permite ausencias temporales, de tal forma que una autorización extra puede prestarse a abusos, amén de que no garantiza una paternidad responsable’.



Experiencias en otros países

- En Europa la conciliación ha sido reconocida como un área importante que los Estados miembros deben de fomentar
- En América Latina existe un interés creciente, pero aun incipiente en el cual los actores se limitan a los mecanismos de la mujer y organizaciones especialistas en temas de género
- Es necesario considerar la heterogeneidad de América Latina y diferencias en las condiciones de pobreza, mercado laboral, dinámicas familiares e igualdad de género



Algunos ejemplos...

- En algunos países las madres no trabajadoras están consideradas como beneficiarias de prestaciones por maternidad
- Subsidios a nuevas estructuras familiares (hogares monoparentales)
- Licencias para padres y madres



**COMPARATIVO LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN PAÍSES
SELECCIONADOS, 2004**

País	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad	Licencia parental ^a
Alemania	Sí tiene (14 semanas)	Sí tiene (2 días)	Hasta 730 días ^b
Argentina	Sí tiene (12 semanas)	Sí tiene (2 días)	No tiene
Austria	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (3 días)	Hasta 912 días
Brasil	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (5 días)	No tiene
Chile	Sí tiene (18 semanas)	Sí tiene (1 día)	No tiene
Dinamarca	Sí tiene (18 semanas)	Sí tiene (14 días)	No tiene
España	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (2 días)	No tiene
Estados Unidos	Sí tiene (12 semanas)	No tiene	No tiene
Finlandia	Sí tiene (14 semanas)	Sí tiene (12 días)	Hasta 158 días
Francia	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (7 días)	No tiene
Irlanda	Sí tiene (18 semanas) ^c	No tiene	Hasta (98 x 2) días
Italia	Sí tiene (16 semanas)	No tiene	Hasta 330 días
Luxemburgo	Sí tiene (16 semanas) ^d	Sí tiene (2 días)	Hasta (182 x 2) días
México	Sí tiene (12 semanas)	No tiene	No tiene
Noruega	Sí tiene (≥26 semanas)	Sí tiene (14 días)	Hasta 1.095 días
Portugal	Sí tiene (16 semanas)	Sí tiene (5 días)	Hasta 90 días
Reino Unido	Sí tiene (≥26 semanas) ^e	Sí tiene (14 días)	Hasta (91 x 2) días ^b
República Checa	Sí tiene (≥26 semanas)	Sí tiene (1095 días)	Hasta 1.095 días
Suecia	Sí tiene (14 semanas)	Sí tiene (10 días)	Hasta 480 días ^f

Fuente: Elaboración propia con información de Women y Work Task Force (WABA), 2004.

^a Licencia compartida que puede ser utilizada por madres y padres.

^b No pagada.

^c Ocho semanas adicionales, no pagadas.

^d Cuatro semanas adicionales para madres en período de lactancia.

^e Veintiséis semanas adicionales, no pagadas.

^f Hasta 18 meses, no pagados.



Cuadro 10
ALGUNAS BUENAS PRÁCTICAS EN POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA ECONOMÍA PRODUCTIVA Y REPRODUCTIVA

Tipo de política	Descripción	Beneficiarios	País	Comparación con México
Subsidio para el cuidado de los hijos	Es un derecho a una reducción fiscal de 1.200 euros al año al momento de declarar la renta (o 100 euros mensuales). Las ganancias tienen que superar el salario mínimo y la mujer tiene que haber contribuido al menos 15 días durante el mes inmediatamente anterior (30 días si es a tiempo parcial).	Mujeres trabajadoras (asalariadas), madres españolas con hijos(as) menores a los tres años	España	No existe una reducción fiscal de este tipo
Prestación para hogares monoparentales	Prestación monetaria para hogares monoparentales (un solo progenitor en estado de embarazo o con uno o más hijos). La renta varía según la beneficiaria esté embarazada, la cantidad de hijos a cargo que tenga, y los recursos que posea.	Cualquier persona viuda, divorciada, separada o soltera que resida en Francia y que esté embarazada o que tenga a su cargo al menos un hijo(a)	Francia	Programa de guarderías y estancias infantiles (exclusivamente para cuidado infantil)
Permiso paternal para padres de familia	El permiso parental se abona durante 480 días, que se dividen igualitariamente entre los padres, aunque uno de ellos puede transferir hasta 180 días al otro. De los restantes, 30 días son forzosos para el padre, es decir, ni se pueden transferir, ni se pueden renunciar.	Padres de familia	Suecia	No existe un permiso parental, ni licencia exclusiva para padres en el ámbito público
Protección social para tiempo parcial	Las personas trabajadoras dependientes a tiempo parcial, independientemente de la duración del período de trabajo, están protegidas frente a todas las situaciones previstas para las personas trabajadoras a tiempo completo	Trabajadores y trabajadoras dependientes (no autónomos) a tiempo parcial	España	La Ley del seguro social protege a personas trabajadoras que se emplean por jornada reducida o por cualquier unidad de tiempo
Ley orgánica de igualdad para hombres y mujeres (2007)	Se reconoce el derecho a la conciliación familiar y laboral, y se fomenta una mayor corresponsabilidad. Incorpora, entre otras medidas, una licencia por paternidad de 13 días como derecho individual del padre, ampliación del período de maternidad por discapacidad o parto prematuro, y obliga a las empresas de más de 250 empleados a negociar planes de igualdad.	Todas las personas	España	Existe la Ley general de igualdad para hombres y mujeres y el Acuerdo nacional para la igualdad entre hombres y mujeres
Impuesto sobre la renta de personas físicas	Consiste en el paso de un modo de tributación conjunta a uno individual. El individuo pasa a ser la unidad impositiva, desplazando a la familia.	Personas físicas	Finlandia	La unidad impositiva también es el individuo y no la familia
Reducción de la jornada laboral	Desde el año 2000, la jornada laboral establecida por la ley se limita a 35 horas por semana. La ley aplica para todas las ocupaciones, protegiendo a las personas trabajadoras de bajos ingresos por pérdidas de ingreso al implementar la ley.	Población económicamente activa	Francia	La jornada laboral es de 8 horas diarias y por cada 8 días de trabajo, uno de descanso
Beneficios para el cuidado infantil	Consiste en un subsidio, libre de impuestos, para cualquier persona que se encuentre al cuidado de un niño(a) o de una persona joven. Este beneficio no está condicionado al nivel de ingresos o ahorros. En caso de que el hijo(a) no sea propio y el fallecimiento de los padres, se puede aplicar un apoyo llamado Guardian's Allowance.	Cualquier persona al cuidado de un niño(a) o una persona joven	Reino Unido	No existe un subsidio de este tipo

Fuente: Elaboración propia con datos del *Informe para el Parlamento Europeo* de Almenara Estudios (2004), OCDE (2005) y Boletín Oficial del Estado de España (23 de marzo de 2007).



Conciliación en la empresa

- Implementar políticas de conciliación muchas veces se considera un 'costo' y en realidad resulta una muy buena **inversión**
- Repercute en la productividad
- No sólo en grandes empresas pero en PYMES se ha argumentado que es un costo que se puede asumir y que genera beneficios
- Todavía persiste la falsa creencia de un supuesto costo de contratación mayor de las mujeres
- El Modelo de Equidad de Género (MEG)



Reflexiones finales

- El tema de la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral se debe abordar de la mano con las desigualdades de género dentro de la familia y viceversa
- La informalidad sigue constituyendo una vía para la conciliación
- La falta de una participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral no solo es tiene repercusiones en términos de equidad y justicia, sino que también tiene costos económicos y sociales
- Uno de los retos es instalar el tema de conciliación en la agenda pública
- Necesidad de un cambio cultural (corresponsabilidad)
- A nivel de empresa todavía existen pocos estudios costo-beneficio de implementar políticas de conciliación



Reflexiones finales (cont.)...

- Existe una necesidad de adaptación de los sistemas de protección social ante las nuevas demandas
- Los cambios legales son importantes
- El cuidado infantil debe ser compartido entre madres y padres por medio de licencias parentales neutras respecto del género
- El cuidado infantil no vinculado al empleo formal sino como política pública universal
- Las licencias deben ir acompañadas por la garantía de volver al trabajo y por capacitación
- Evitar perpetuar la exclusión de los grupos de 'irreconciliación'
- Llamado al Estado, las empresas y la sociedad en general

