

EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO A LAS MUJERES Y SU PERCUSIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

*M. A. María Luisa Flores Hernández.*⁶⁹

*M. G. O. Estefani Moreno Vázquez.*⁷⁰

*Dr. Jacinto García Flores.*⁷¹

Sumario: Resumen. Palabras Clave. Resumen. Introducción. 1. Definición de trabajo de cuidados. 2. Características del Trabajo de Cuidados. 3. Primera incidencia de cuantía de actividades de trabajo de cuidados no remunerada en México. 4. Las políticas de cuidado. 5. La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 6. Buenas prácticas laborales en México. 7. La licencia de paternidad y maternidad. 8. El trabajo de cuidados en México. Conclusiones. Bibliografía.

Palabras clave: Trabajo de Cuidados. Igualdad de Trato. Desigualdad de Oportunidades. Buenas Prácticas. Trabajo no Remunerado en Mujeres.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo exponer el contexto sobre el trabajo de cuidados atribuido a las mujeres y su percusión en el ámbito laboral en México, durante el periodo que abarca de 2021 a 2022. Por lo antes mencionado se parte de la obligatoriedad que enmarca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sobre la igualdad entre hombres y mujeres, en donde se establece la garantía que debe vigilar el Estado para procurar la igualdad de oportunidades y de trato. Esta idea es reforzada de manera internacional por la

⁶⁹ *M. A. María Luisa Flores Hernández. Docente e investigador de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Grupo de Investigación “Innovación, Calidad y Gestión en las organizaciones”. Autor de publicaciones en revistas arbitradas e indexadas. Correo: marial.flores@correo.buap.mx

⁷⁰ **M. G. O. Estefani Moreno Vázquez. Empresaria y consultor independiente. Correo: cpestefanimoreno@gmail.com

⁷¹ ***Dr. Jacinto García Flores. Docente e investigador de distintas Universidades Públicas y Privadas. Presidente del Colegio de la Academia de Seguridad Social, Capítulo Puebla. Autor de publicaciones en revistas arbitradas e indexadas. Correo: garflor@yahoo.com

Organización Internacional del Trabajo, mediante el Convenio 156 que establece el término de trabajadores con responsabilidades familiares en el año 1981, el cual es el precedente que apoya la idea de disminuir la desigualdad en la designación del trabajo de cuidados, condición que en México ha ido evolucionando, pero aún no se ha avanzado para alcanzar tal objetivo. Se concluye que la distribución del trabajo de cuidados sin remuneración recae principalmente en las mujeres y que a pesar de que se han realizado distintas buenas prácticas laborales por parte de las empresas y aun existiendo una política nacional de igualdad entre mujeres y hombres la participación laboral de las mujeres ha sido minimizada por cuestiones de sexo y género, motivando para ellas la pobreza, la desigualdad de oportunidades en la educación, la vida laboral, la protección de la salud y el bienestar familiar, entre otros aspectos fundamentales.

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho humano que debe ser garantizado en todo el mundo mediante la aplicación de leyes y políticas públicas que coadyuven a tal efecto, permitiendo con ello la reducción de la pobreza, la igualdad de oportunidades en la educación, la vida laboral, la protección de la salud y el bienestar familiar, entre otros aspectos fundamentales.

En el transcurso de la historia del ser humano la participación de las mujeres en diversos escenarios como la investigación, la educación, las letras, entre otros, ha sido minimizada por cuestiones de sexo y género, lo que violenta el derecho a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

En términos laborales, no es distinto, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, s. f.) “cerca del 60 % de las mujeres trabaja en la economía informal, lo que las expone aún más a caer en la pobreza”. La decisión de no trabajar en el ámbito de la economía formal responde en gran parte a la distribución del trabajo de cuidados que recae directamente en ellas. El trabajo de cuidados es una labor establecida socialmente, la cual casi siempre no es remunerada e implica el uso de recursos que principalmente la mujer emplea para llevarla a cabo; en ella no existe una jornada laboral, pago o prestaciones definidas, incluso en muchas ocasiones es un trabajo que se impone por el solo hecho de ser mujer.

La disparidad de género a nivel mundial, la cual incluye la distribución del trabajo de cuidados ha sido tratada a nivel internacional con el objetivo de encontrar su posible solución. Por ejemplo, en la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establecida por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015, presenta una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron, por lo que específicamente dentro del objetivo 5 se antepone el hecho de lograr la igualdad entre los géneros.

En tal contexto, a partir de su establecimiento cada Estado Miembro realizó acciones para poder disminuir esta brecha de género, sin embargo, “durante la época de pandemia por Covid-19 el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres aumento de manera significativa como consecuencia del cierre de las escuelas y el aumento de las necesidades de los ancianos (ONU, S.F.).

En México el Instituto Nacional de las Mujeres considera que su objetivo es “trabajar para establecer el cuidado como un derecho humano y como un bien público al que todas las personas tengamos acceso, por eso debemos crear política públicas y estrategias para liberar el tiempo de las mujeres, potenciar su autonomía para colocarnos un paso más cerca en el camino hacia una sociedad del cuidado, con igualdad, sin discriminación y con paz” (Inmujeres, 2023). Por tanto, será necesario considerar que el trabajo realizado por las mujeres sea de manera voluntaria y con apoyo de la familia, la empresa y el Estado, así como la forma en que puede llegar a representar en términos de ley un trabajo digno, que permita obtener la garantía al acceso a la seguridad social y un salario que cubra las necesidades que una vida digna reclama.

1. Definición de trabajo de cuidados.

El trabajo de cuidados **remunerado** es realizado por trabajadores del cuidado a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados (OIT, 2019).

En tal contexto las mujeres que por cultura se les impone la realización del trabajo de cuidados se ven afectadas en sus derechos humanos de la igualdad y de la elección del trabajo. Así mismo merman la posibilidad de un crecimiento profesional, familiar y personal, considerando que a futuro se verán en la imposibilidad de tener acceso inmediato a la seguridad social, generando una calidad de vida que disminuye su bienestar general.

Por otro lado, en México el Instituto Nacional de Mujeres (2012) establece:

“que el trabajo de cuidados al interior de los hogares se haya delegado a las mujeres en ocasiones con carácter obligatorio inclusive, les ha propiciado una sobrecarga de trabajo al incorporarse en el mercado laboral, que podría aligerarse y redistribuirse si los propios integrantes de la familia, las empresas, el Estado y la sociedad en general estuvieran sensibilizados y participaran de manera más activa y responsable, y si se les proveyera de infraestructura y servicios públicos”.

En tal contexto, en México, en términos de igualdad si el trabajo de cuidados **no remunerados** es realizado en iguales circunstancias que un trabajo de cuidados remunerado se sobre entiende que el efecto es el mismo, es decir se debe dar una remuneración (salario y otras prestaciones). Para ello debe considerarse aplicar lo que marca la fracción VI del artículo 123, que al efecto dice:

“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

Enfatizando que de igual forma lo establece el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo:

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Sin embargo, esto que esta normado por la Ley parece imposible al momento en que se aplica.

2. Características del Trabajo de Cuidados.

De acuerdo con el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. En muchas empresas se determina generalmente por jornada, es decir por el tiempo en que el trabajador está en la empresa bajo la subordinación de un patrón realizando las actividades asignadas.

Para poder determinar el salario que corresponde por un trabajo subordinado se requiere determinar el tiempo o las actividades que se deben realizar y con ello poder obtener la cuantía salarial correspondiente.

Considerando lo anterior con relación al trabajo de cuidados no remunerados el Instituto Nacional de las Mujeres en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía realizaron por primera vez la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social en el año 2012, con el objetivo de producir información estadística sobre las necesidades de cuidado en los hogares y la participación de integrantes y no integrantes del hogar, para determinar si existe una sobrecarga de trabajo para las mujeres y si representa una barrera para su inserción laboral, o bien, si esta sobrecarga propicia su incersión en condiciones precarias (INMUJERES; 2012).

Tabla 1. Actividades no remuneradas

1. Actividades
2. Limpieza y mantenimiento de la vivienda
3. Limpieza y cuidado del calzado
4. Alimentación
5. Compras y administración del hogar
6. Cuidados y apoyo
7. Ayudar a otros hogares y trabajo voluntario

Fuente: Elaboración propia con base en INMUJERES (2012).

3. Primera incidencia de cuantía de actividades de trabajo de cuidados no remunerada en México.

Para 2021, el nombre de estas actividades se actualiza y se crea la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Su finalidad es proveer información acerca del valor económico del trabajo no remunerado que los miembros del hogar destinan a las labores domésticas y de cuidados. Esta publicación permite dimensionar la aportación de los hogares —en particular, de las mujeres— al bienestar de la sociedad. Este documento representa la producción de los servicios del hogar que el Producto Interno Bruto (PIB) nacional no mide, las actividades medidas se presentan en la siguiente tabla.

Los resultados obtenidos se presentan en forma comparativa de los años 2020 y 2021 y fueron comparadas con el porcentaje que ingresos que dejaron de percibir con respecto al Producto Interno Bruto del año 2021.

Figura 1. Horas a la semana de trabajo total según sexo, 2021.



Fuente: INEGI (2021)

Tabla 2. Cuadro comparativo del total de horas aplicadas al trabajo de cuidados no remuneradas

Concepto	2020			2021		
	Millones de horas	Distribución %	Variación %	Millones de horas	Distribución %	Variación %
Total da horas de TNRH	2885	100.0%	3.2%	2651	100.0%	2.3%
Alimentación	874	30.3%	5.2%	894	30.3%	2.3%
Limpieza y mantenimiento de la vivienda.	768	26.6%	7.9%	787	26.7%	2.4%
Limpieza y cuidado da la ropa y calzado	317	11.0%	4.8%	323	10.9%	1.9%
Compras y administración del hogar	295	10.2%	-3.4%	311	10.5%	5.4%
Cuidados y apoyo	452	15.7%	-4.4%	459	15.6%	1.6%
Ayuda a otros hogares y trabajo voluntario	178	6.2%	4.8%	177	6.0%	-0.6%

Fuente: INEGI (2021).

Los resultados muestran que, en el año 2021, las mujeres tuvieron la mayor carga del trabajo, con 3 417 millones de horas a la semana. Los hombres sumaron 2 907 millones de horas. En otras palabras, por cada 10 horas del tiempo total de trabajo de las mujeres, los hombres realizaron 8.5. La responsabilidad de las labores domésticas y de cuidados recae principalmente sobre las mujeres, quienes destinaron 63.8 % de su tiempo de trabajo total a las actividades de labores domésticas y de cuidados y 34 de cada 100 horas al trabajo de mercado. Las actividades de los hombres se orientaron principalmente al trabajo de mercado y a la producción de bienes de autoconsumo, con 70.4 y 3.1 % de su trabajo total, respectivamente. En complemento, los hombres destinaron 26.5 de cada 100 horas a las labores domésticas y de cuidados (INEGI, 2021).

Se puede agregar entonces que las actividades realizadas por el trabajo de cuidados permiten con este indicador determinar con mayor exactitud su valor, el cual es poco valorado y pasa en muchas ocasiones desapercibido.

4. Las políticas de cuidado

Las desigualdades en el trabajo de cuidados no remunerado y en la fuerza de trabajo están estrechamente relacionadas. No pueden realizarse progresos sustantivos en la consecución de la igualdad de género, en la fuerza de trabajo sino se afronta en primer lugar la desigualdad en la prestación de cuidados no remunerada a través del reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres, así como entre las familias y el Estado.

Las políticas de cuidados son políticas publicadas que asignan recursos para reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada en forma de dinero, servicios y tiempo. Abarcan la prestación directa de servicios de cuidado tanto infantil como de personas mayores y transferencias y prestaciones de protección social relacionadas con los cuidados destinadas a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares o de cuidado, a las cuidadoras y cuidadores no remunerados o a las personas que requieren cuidados. También incluyen infraestructura pertinente para el cuidado, que reduje el trabajo penoso para las mujeres, como el recolectar agua y proporcionar servicio de saneamiento y provisión de energía. Comprenden asimismo normas laborales como políticas relativas a la licencia y otras modalidades de trabajo favorables para la familia, que permiten conciliar mejor el empleo remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado. (OIT, 2019).

De manera general las políticas públicas se establecen con la finalidad de hacer frente a los diversos problemas de orden público y generar un beneficio común.

Actualmente las acciones que permitan disminuir la brecha en cuestiones de género, considerando las garantías de los derechos humanos que tienen las mujeres respecto a la división del trabajo en el aspecto de los cuidados es de suma importancia, por lo que las políticas de cuidado irán en favor de una fuerza de trabajo con mayor calidad.

La OIT ha situado el trabajo de cuidados en el centro de las iniciativas para el centenario relativas a las mujeres en el trabajo y al futuro del trabajo. La consecución de la igualdad de género en el trabajo también es una prioridad urgente como consecuencia de la adopción de la ODS 5, que tiene por objeto reconocer y valorar el trabajo de cuidados no remunerado, mediante la prestación de servicios públicos y la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social (meta 5.4). Este compromiso mundial con la igualdad de género ha ido acompañado de un reconocimiento del papel que desempeña el Programa de Trabajo Decente para transformar el planeta, erradicando la pobreza extrema y mitigando las desigualdades. (OIT,2019).

En tal contexto se debe replantear la organización social respecto a la igualdad de género considerando que las familias se han modificado, por lo que las respuestas a los problemas actuales deben modificarse al ritmo de estas.

5. La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El trabajo de cuidados no remunerados por parte de la mujer respecto a su familia disminuye su adecuada participación en el ámbito laboral. Este problema ha traído distintas acciones a nivel internacional, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo mediante el Convenio 156 designa el término trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 con la finalidad de exponer la competencia que el/la trabajador/a tiene hacia sus hijos u otros miembros de su familia en situaciones que requieran la asistencia del cuidado o sostén.

Así mismo, el Convenio fomenta la igualdad efectiva de oportunidades y de trato sin importar el género, dentro del artículo 2 establece que: “las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. Para lo cual, sugiere establecer medidas que permitan ejercer su derecho a elegir libremente su trabajo, considerando sus necesidades, condiciones de empleo y la seguridad social; además de desarrollar o promover servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar, con la finalidad de que el trabajador

pueda integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, y en caso de ausencia pueda reintegrarse, evitando así que sea considerado causa justificada de la terminación laboral.

Para llevar a cabo el objetivo del Convenio se propone en el Artículo 9 su aplicación “por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas”.

Es por lo antes mencionado que en México se toma como referencia el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, número 156 y con base en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: “La mujer y el hombre son iguales ante la ley” se promulga la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el año 2006, con el objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato.

En esta ley se proponen los lineamientos y mecanismos institucionales que orientan el cumplimiento del objetivo de la Política Nacional de igualdad entre mujeres y hombres, la cual busca el establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos; las medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre ambos géneros.

Sin embargo, si se desea alcanzar la igualdad sustantiva, es decir, un mismo trato y oportunidades se debe además partir de la idea de que las responsabilidades familiares serán distribuidas entre los hombres y mujeres dejando de lado los roles de género que la sociedad a lo largo de la historia ha impuesto.

6. Buenas prácticas laborales en México.

En México, se han realizado diferentes acciones con la finalidad de coadyuvar al logro de la igualdad de facto.

En primer lugar, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social otorga a los centros de trabajo que cumplan con los requisitos establecidos el Distintivo “Empresa Familiarmente Responsable”, el cual reconoce las prácticas para conciliar la vida en el trabajo y la familia. Este distintivo muestra a las empresas que promueven “buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y

trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares” (Secretaría, s. f.), mismo que parte de un sistema de ética laboral mediante el Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable (EFR) integrado por tres grupos de prácticas laborales

1) la conciliación trabajo-familia donde las empresas establecen “políticas de flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo, y otorguen servicios que apoyen a las y los trabajadores en la atención de sus responsabilidades familiares”;

2) la equidad de género el cual busca la distribución equitativa entre mujeres y hombres de las oportunidades y recursos laborales;

3) el combate contra violencia laboral y el hostigamiento sexual para prevenir y eliminar las prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o *mobbing*, y solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.

La Conciliación vida laboral - vida familiar busca generar condiciones para ejercer sus responsabilidades familiares promoviendo la integración familiar para lograr una mejor calidad y mayor productividad del trabajo, con este fin el modelo EFR propone una serie buenas prácticas laborales mencionadas en la tabla 3.

Tabla 3. Buenas prácticas laborales bajo el modelo EFR.

Práctica laboral	Propuesta principal	Propuesta secundaria
Planificación de horarios de trabajo que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades familiares, sin menoscabo de la seguridad laboral	Contar con esquemas y políticas flexibles de armado para definir o establecer los horarios de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Compactar la jornada laboral. • Trabajar jornadas menores a las ocho horas diarias o a los 40 semanales. • Cumplir con las 40 horas semanales en menor número de días. • Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida. Combinar las jornadas u horas de trabajo en la empresa y en el hogar. Permitir el trabajo con base en resultados, cuando sea posible.
Permisos para atender responsabilidades familiares	Disponer de esquemas y mecanismos que fijen cuotas de horas-permiso para hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Atender deberes de maternidad o paternidad.

		<ul style="list-style-type: none"> • Proveer cuidados familiares a adultos mayores, familiares enfermos o menores de edad. • Coadyuvar con las labores de formación de los hijos; atender responsabilidades escolares.
Apoyos extrasalariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar	<p>Contar con esquemas de apoyo extrasalarial.</p> <p>Disponer de criterios y mecanismos de ayuda para apoyar eventos familiares de relevancia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guardería • Seguros (médicos y de vida) • Comedor • Transporte • Bonos o días por matrimonio. • Bonos o días por nacimiento de hijos • Apoyos en dinero para gastos extraordinarios
Sensibilización sobre el problema de la doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de conciliar la vida laboral con la vida familiar; por ejemplo, adaptar o incorporar los conceptos en la misión y visión de las empresas. • Aplicar políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal de la empresa, con especial énfasis en el que tiene mayor carga de responsabilidades familiares, los valores del cumplimiento con las responsabilidades laborales y familiares. • Difundir ampliamente las políticas, programas y acciones que la empresa desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales. 	

Fuente: Elaboración propia basada en el Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Manual para su aplicación. STPS.

Por lo que el Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable (EFR) presenta una serie de buenas prácticas con la finalidad de asumir las responsabilidades familiares sin realizar la distinción entre hombres y mujeres que la sociedad históricamente asumía.

En segunda instancia, en la Ley Federal del trabajo se establece en el artículo 164 que “las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los

hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades”.

La tercera acción para alcanzar la igualdad sustantiva dentro del ámbito laboral se presentó a los treinta días del mes de noviembre del 2012 cuando se realizó la reforma al artículo 132 de obligaciones patronales a la fracción XXVII bis de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice “Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante”. Obligación laboral que contribuye a una distribución de las responsabilidades familiares contenida en la ya comentada Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

7. - La licencia de maternidad y paternidad en México

En México la maternidad (Fracción V del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) y paternidad (Fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo) laboralmente tienen derecho a los siguientes puntos:

Paternidad:

- Permiso de paternidad, ya sea por nacimiento o por adopción de cinco días laborables con goce de sueldo.
- Los días de descanso son contados a partir del día de nacimiento del infante o, en su caso, cuando reciba al menor adoptado.
- En menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso que requiera un descanso médico por los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización, por el tratamiento destinado al alivio del dolor y por los cuidados paliativos por cáncer avanzado.
- La licencia, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días

Maternidad:

- Derecho a un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con salario íntegro.

- Posibilidad de transferir hasta cuatro de las seis semanas prenatales para después del parto-
- En caso de que el hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica, la licencia se podrá extender por ocho semanas.
- Sustitución de descansos en el periodo de lactancia por la reducción de la jornada de trabajo.
- En caso de adopción, las mujeres tienen derecho a un descanso de seis semanas con goce de sueldo.
- En menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que requiera un descanso médico por los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización, por el tratamiento destinado al alivio del dolor y por los cuidados paliativos por cáncer avanzado.
- La licencia, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días.

La diferencia entre la maternidad y paternidad laboralmente se encuentra en los siguientes puntos:

1. En los días de descanso, siendo para los hombres un tiempo menor, sin opción de solicitar mayor número de días en situaciones donde el hijo tenga discapacidad o que se requiera atención médica adicional.
2. La maternidad es considerada una licencia y la paternidad un permiso.
3. En caso de adopción las mujeres tienen mayor número de días de descanso, dejando una vez más la responsabilidad familiar a su cargo.
4. Se pueden sustituir los descansos en el periodo de lactancia por la reducción de la jornada de trabajo.

Cabe mencionar que, comparando a México con países de Latinoamérica, el número de días ofrecidos para la paternidad con goce de sueldo es menor ya que en Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, Paraguay y Venezuela ofrecen de 8 a 14 días según datos del Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO, 2021).

Así mismo, existe una limitante para poder cuantificar en México el número de hombres que solicitan el permiso de paternidad debido a que al no ser una licencia otorgada

por las instituciones que brindan seguridad social en México, no se cuenta con registros públicos, quedando la responsabilidad administrativa en manos de los empleadores, lo que imposibilita por el momento conocer su evolución, impacto y la participación del hombre en el trabajo de los cuidados en los primeros meses de vida de sus hijos .

8. - El trabajo de cuidados en México

Cabe mencionar, que, respecto al trabajo de cuidados, el avance para implementar medidas que ayuden a una distribución responsable familiar a su cargo equitativa no es suficiente, de ahí que, datos del Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO, 2021) en su radiografía de la mujer en la economía indica que:

1. 4 de cada 10 mujeres contribuyen a la economía, en comparación con los hombres la participación es baja, ya que por cada 10 masculinos 7 tienen participación.
2. De las mujeres con hijos el 47% no trabaja y un 43% si lo hace, mientras que las mujeres sin hijos solo el 45% labora.
3. Uno de los factores de la poca participación de las mujeres es la repartición poco equitativa de las tareas domésticas y de cuidados, de ahí que se reduce el tiempo disponible para trabajar. Es decir, la aportación de las mujeres en el valor económico por sus labores domésticas y de cuidado es de 2.7 veces mayor en comparación con los hombres.

Así mismo, datos recientes del INEGI para el tercer trimestre de 2022 indica que la población económicamente activa (PEA) fue de 35.8 millones de hombres y 23.7 millones de mujeres. Es decir, 77 de cada 100 hombres y 45 de cada 100 mujeres son económicamente activos.

Además, informa que 5.8 millones de personas declaran estar disponible para trabajar y 33.9 millones no lo están a causa de su contexto, es decir, debido a impedimentos físicos, obligaciones familiares u otras condiciones. De este 85.4% de personas, 11 millones son hombres mientras que 28.8 son mujeres.

Una vez más se observa como motivo de la no participación laboral las responsabilidades familiares sobre todo a cargo de las mujeres.

Es importante que las mujeres realicen acciones políticas que le permitan dar voz a las necesidades laborales y se busque incentivar modificaciones en la dinámica familiar para lograr igualdad sustantiva.

Conclusiones

La mujer tiene el derecho a elegir su incorporación al ámbito laboral, sin embargo, aún existe un problema de discriminación donde tiene que elegir entre trabajar o quedarse en casa al cuidado y crianza de los hijos, en ocasiones si elige la primera opción tiene el privilegio de poder pagar a otra mujer para cuidar a sus hijos, elección que debe tomar como consecuencia del sistema social basado en el sexismo y la misoginia, es decir, un sistema de creencias que refuerza que es natural y deseable asignar roles por género y un sistema que castiga a las mujeres que se rebelan y aplaude a las que se ajustan a los estándares establecidos.

Bibliografía

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2023). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). Ley Federal del Trabajo. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Chávez Ingrid, García Fernanda y Ruíz Teresa, Mujer en la economía. (2022). Recuperado de <https://imco.org.mx/datos-conlupadegenero>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2021). CUENTA SATÉLITE DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES DE MÉXICO 2021. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/CSTNRH/CSTNRH.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2023). Inmujeres, IMSS, Bienestar y el DIF unen esfuerzos para garantizar el cuidado como un derecho humano.

Recuperado de: Inmujeres, IMSS, Bienestar y el DIF unen esfuerzos para garantizar el cuidado como un derecho humano | Instituto Nacional de las Mujeres | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx)

- Mexicano de la Competitividad (IMCO) (2021). Licencias de paternidad para celebrar el día del padre.
- Organización Mundial del Trabajo. (s.f.). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Recuperado de: https://www.google.com/search?q=trabajo+de+cuidados+oit&rlz=1C1ALOY_esMX951MX951&oq=trabajo+de+cuidados+oit&aqs=chrome..69i57j0i22i30.4928j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.
- Organización Mundial del Trabajo (OIT). (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf
- Ruiz, C. (2019). Las mujeres que luchan se encuentran. Manual de feminismo pop latinoamericano, México: Penguin Random House Grupo Editorial, p.589.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (S. F.) Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Manual para su aplicación. Recuperado de https://www.stps.gob.mx/EMPRESA_FR/002%20%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20%28PDF%29.pdf