SOCIAL

Derechos laborales de los padres trabajadores

Por José Alfonso Aparicio · 29 de junio de 2022 · 7 min de lectura

A propósito del reciente *día del padre,* que en México celebramos el pasado 19 de junio, me parece importante reflexionar en torno a la regulación legal respecto a los derechos de los padres trabajadores.

Existe un contexto generalizado de desigualdades, y el ámbito laboral es un espejo de ello, que puede servir para profundizarlas o mermarlas. La brecha de género en el trabajo en México -tanto del sector público como privado-, es aún muy grande, las cifras oficiales (del INEGI) hablan por sí solas:[1]

- *De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México hay 64 540 634 mujeres, mismas que componen el 51.2% de la población total.*
- *Del total de la población ocupada de 25 años y más que se desempeña como funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, 39.0% son mujeres.*
- *En 2018, 40.7% de las judicaturas y magistraturas en los juzgados y tribunales superiores de justicia estatales estaban a cargo de mujeres; 48.2% y 49.2% de las posiciones en la Cámara de Diputados y en el Senado estaban ocupadas por mujeres; y en los Ayuntamientos 44.9% eran regidoras, síndicas o presidentas municipales.*
- *Las mujeres son propietarias de un tercio (36.6%) de los establecimientos micro, pequeños y medianos de manufacturas, comercio y servicios privados no financieros (MIPYMES). Las mujeres propietarias contratan más mujeres para trabajar (dos mujeres remuneradas por cada hombre) y 86.1% de su personal permanece empleado durante todo el año.*
- *La brecha de género en la carga total de trabajo (remunerado y no remunerado) es de 13.4 horas semanales en promedio. La mayor carga de trabajo para las mujeres se refleja en menor disposición de tiempo libre: en promedio 4.2 horas a la semana.*

En ese sentido, es evidente que las acciones afirmativas[2] en la legislación y las políticas públicas deben direccionarse para garantizar igualdad de oportunidades laborales a las mujeres, permitiendo a este sector de la población históricamente discriminado, integrarse plenamente en el mundo laboral. La especial diferenciación que requieren los derechos de las mujeres por sus particulares condiciones, es necesario tenerse en cuenta en estos temas, tal como lo afirma la *Dra. Patricia Kurczyn*:[3]

"Las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en algunos casos, por ejemplo en el trabajo, tienen por objeto proteger la maternidad como proceso biológico y su función social de reproducción. Los derechos a los cuidados con motivo de la maternidad no son privilegios, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano" (Sic).

Así, por ejemplo, la *Ley Federal del Trabajo* -LFT- permite a las trabajadoras transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y el derecho al descanso hasta por ocho semanas posteriores al parto, en caso de que los hijos hayan nacido con un tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria (art. 170, fr. II y IV); e igualmente derecho al descanso de seis semanas con goce de salario en caso de adopción de un infante, posterior al día en que lo reciben (art. 132, fr. II bis).

Derechos de las madres trabajadoras muy loables, pero que sino son correspondientes con los de los padres trabajadores pueden reproducir la desigualdad que viven las mujeres, debido a que las cargas familiares no son compartidas con los varones. Sobre todo, si tomamos en cuenta que aún y cuando la población masculina es menor en número (44.9 millones de hombres de 15 años y más), de ellos, 21.2 millones (47%) se identificaron como padres de al menos una hija o un hijo que reside en la misma vivienda. 18.4 millones de hombres que están ocupados, 71 de cada 100 son trabajadores asalariados,[4] 22% es trabajador por cuenta propia y 4 % desempeña alguna actividad económica como patrón o empleador y 3 % reportó trabajar sin recibir un sueldo.[5]

En ese sentido, nuestra legislación laboral (art. 132, fr. XXVII bis, de la LFT) sí contempla licencias de paternidad (por cinco días con goce de sueldo); sin embargo, estas son mucho muy inferiores a las otorgadas para madres trabajadoras.

En otros aspectos si se han igualado condiciones entre hombres y mujeres, por ejemplo en las licencias para casos de hijos con cáncer que requieran de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización (arts. 132, fr. XXIX Bis, de la LFT y 140 Bis de la *Ley del Seguro Social*). Igualmente, a través de resolucioens del *Poder Judicial de la Federación* se ha delineado el derecho de padres a seguridad social que les permiten ampliar sus garantías para el ejercicio de una paternidad no solo responsable sino también plena, ejemplo de ello, -el más reciente-, es el amparo en revisión 502/2021, resuelto en sesión de 1 de junio de 2022 por la *Segunda Sala* de la *Suprema Corte de Justicia de la Nación* en que se estableció la posibilidad de que la *Secretaría de la Defensa Nacional* acredite que los “padres de crianza” (que no están asociados a padres biológicos) sean registrados como derechohabientes y accedan al servicio médico quirúrgico, entre otros beneficios.

No obstante, existe una larga agenda en esta materia para nuestro país, entre la que pasa la ratificación del *Convenio 156* sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, de la *Organización Internacional del Trabajo,* que desde el 2017 existió un exhorto[6] al Ejecutivo Federal por parte del *Senado de la República* para que ello ocurriera, sin que a la fecha sea una realidad. Asimismo, actualmente hay una iniciativa para otorgar 20 días de licencia de paternidad, que contribuiría positivamente.

De esta forma, cuando se hable de los derechos de los padres trabajadores, no solo se debe pensar en la búsqueda de la integración de la mujer al mundo laboral -que sin duda es necesaria y prioritaria-; sino en la manera de compatibilizar la convivencia familiar ante un contexto muy adverso de pobreza laboral, que desgraciadamente se vive de manera generalizada -y agudizada ahora por la pandemia-, en que ya no solo un miembro de la familia debe trabajar para completar el gasto del sustento de sus hogares.

[1] Cfr. INEGI: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_Nal.pdf (Consultado por última vez el 28 de junio de 2022).

[2] Según la *Real Academia Española de la Lengua* se usa como concepto análogo al de “acción afirmativa”: Discriminación positiva; discriminacion inversa; medidas de acción positiva y discriminación por asociación.

[3] Kurczyn Villalobos, Patricia, “Derechos de las mujeres trabajadoras”, Cámara de Diputados-UNAM, México, 2000, P. 10.

[4] De acuerdo con el Marco Conceptual del Censo de Población y Vivienda 2020, los trabajadores asalariados son aquellos cuya posición en el trabajo declarada es: *empleado u obrero*, *jornalero o peón* y *ayudante con pago*.

[5]Cfr. INEGI: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Padre22.docx#:~:text=El%20D%C3%ADa%20del%20Padre%20en,solo%20en%20los%20centros%20escolares. (Consultado por última vez el 28 de junio de 2022).

[6] Cfr. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-09-26-1/assets/documentos/Dic_Rel_Ext_OI_convenio_156.pdf (Consultado por última vez el 28 de junio de 2022).

Publicado en Punto de Referencia. Dirección original: https://puntodereferencia.mx/social/derechos-laborales-de-los-padres-trabajadores
Descargado el 21 de noviembre de 2026.