



OXFAM  
México



EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

# GÉNERO, TRABAJOS DE CUIDADOS Y EMPRESAS

En los últimos años, una particular forma de trabajo ha ido ganando terreno para que su valor sea reconocido en todas sus dimensiones: los trabajos de cuidados.

Es decir, todas las labores que hacemos en el día a día para que nosotros (autocuidado) y otras personas podamos subsistir en la vida cotidiana. Por

ejemplo: cocinar, lavar, limpiar, administrar el hogar y atender física y emocionalmente a otras personas como infancias, personas mayores, personas con discapacidad, entre otras.

**¿QUÉ PAPEL JUEGAN LAS EMPRESAS  
EN ESTAS LABORES Y CÓMO PUEDEN AYUDAR  
A MEJORAR LA SITUACIÓN ACTUAL?**

Los trabajos de cuidado son **todas las labores que hacemos en el día a día para que nosotros (autocuidado) y otras personas podamos subsistir en la vida cotidiana**. Algunas de las actividades de cuidado son cocinar, lavar, limpiar, administrar el hogar y atender física y emocionalmente a otras personas como infancias, personas mayores, personas con discapacidad, entre otras.

**Los trabajos de cuidado pueden ser remunerados o no remunerados**. Por ejemplo, las labores de las trabajadoras del hogar o personal de enfermería son trabajo de cuidado remunerado, mientras que las labores que realizan padres y madres de familia en beneficio de sus infantes son trabajo no remunerado.

**Es un trabajo que históricamente ha sido invisibilizado** y devaluado a pesar de tener una función clave para nuestra sociedad y un valor económico importante. En 2021, se reportó que su valor económico tuvo un equivalente del 26% del Producto Interno Bruto nacional. Además, sin ellos las personas no podrían dedicar su tiempo al trabajo remunerado, a la educación, y al disfrute.



APRENDE MÁS SOBRE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS

## ¿POR QUÉ EL TEMA DE LOS TRABAJOS DE CUIDADO ES UNO DE DESIGUALDAD?

En México, los trabajos de cuidados **los realizan principalmente las mujeres de manera gratuita, precaria e invisible**. Por ejemplo, en 2021 las mujeres pasaron el 64% de su tiempo realizando un trabajo de cuidado, mientras que los hombres sólo dedicaron el 27% (IMCO, 2022). Esto se debe a que nuestra sociedad ha naturalizado la responsabilidad de las mujeres de asumir el cuidado al asociarlo con la capacidad de gestar y de amamantar, así como con los estereotipos de género construidos en torno a una feminidad emocional y amorosa.

Esta realidad genera **desigualdad de opciones de vida entre mujeres y hombres** e impide a millones de mujeres acceder a un empleo digno y suficiente. La sobrecarga de trabajos de cuidados tiene como consecuencia la inactividad y exclusión de las mujeres del sistema de mercado laboral. Por ejemplo, en la pandemia se registró que de los padres y madres que tuvieron que renunciar a su trabajo para cuidar infancias, el 67% fueron mujeres (INDEED, 2021).



64%



27%



CALCULA AQUÍ  
TU HUELLA  
DE CUIDADOS

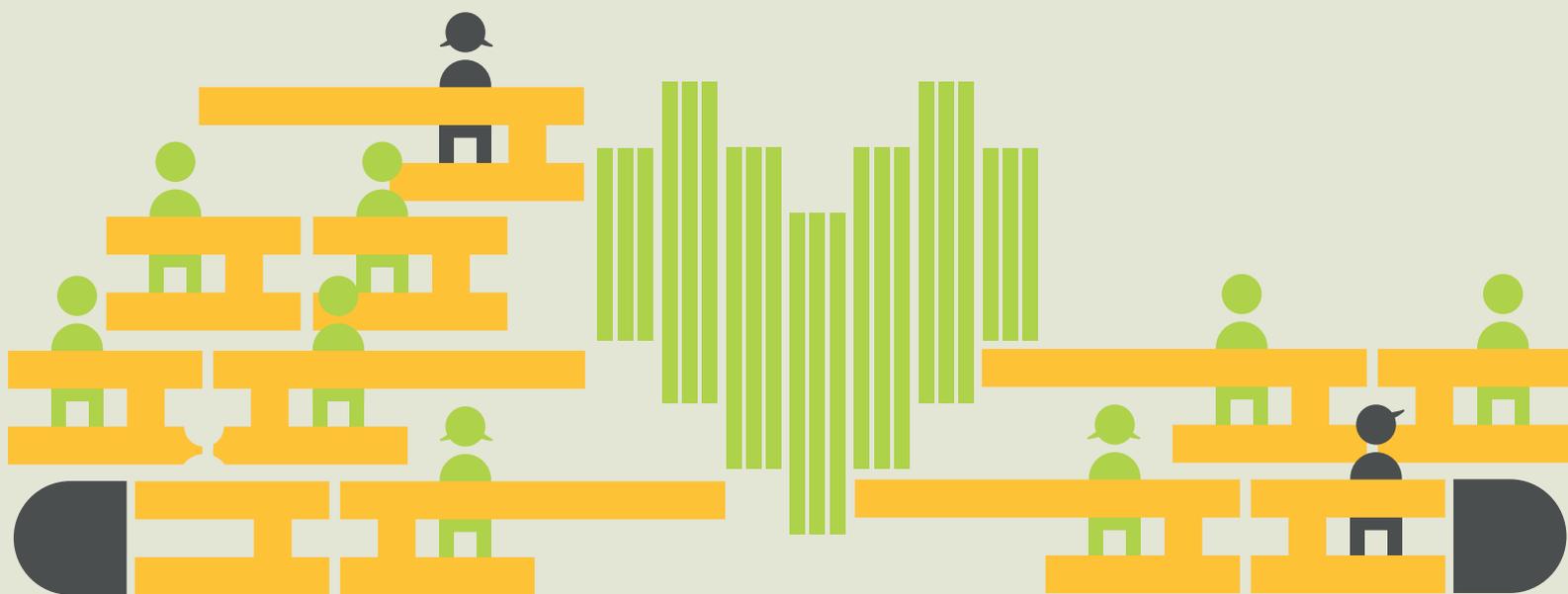
Además, esta situación se agrava para las mujeres que trabajan en labores informales, pues se restringe el ejercicio de sus derechos cuando no tienen acceso a seguridad social o al reconocimiento de una relación laboral formal.

## ¿POR QUÉ LOS TRABAJOS DE CUIDADO SE RELACIONAN CON LAS EMPRESAS?

Los trabajos de cuidados están estrechamente relacionados con el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, ya que estos **pueden representar una barrera para que las personas cuidadoras, principalmente las mujeres, accedan a un trabajo digno y justo.** Así, el Estado mexicano tiene la obligación de garantizar que todas las personas cuidadoras, independientemente de su género, edad, condición social, de salud, su raza, religión, etcétera, puedan acceder un trabajo digno y justo en igualdad de circunstancias.

Para asegurar la inclusión de personas cuidadoras en el ámbito laboral, **el Estado regula el actuar de las empresas a través legislación y de políticas públicas** como la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Seguro Social. La legislación establece obligaciones a las empresas para que se abstengan de discriminar y excluir a personas cuidadoras y, también, para que se garanticen las prestaciones que les permitan cuidar sin afectar su posibilidad de ingresar y desarrollarse en el mercado laboral.

Ahora bien, para cumplir con las obligaciones que tienen relación con las personas cuidadoras, **es fundamental que las empresas registren a las personas trabajadoras en régimen obligatorio** del seguro social ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Este régimen obligatorio comprende los seguros de enfermedades, maternidad, guarderías y prestaciones sociales, entre otros, fundamentales para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación laboral.

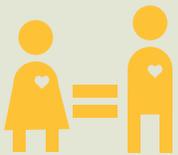


# ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS CON RELACIÓN AL DERECHO AL CUIDADO?

1

## ERRADICAR BRECHAS DE DESIGUALDAD SALARIAL

En nuestro país, se reconoce el derecho que tienen todas las personas a recibir el mismo pago cuando desempeñan el mismo trabajo que otras.<sup>1</sup> Esta obligación se incumple cuando en una empresa una mujer y un hombre que tienen el mismo puesto, la misma jornada y las mismas condiciones de eficiencia no reciben la misma remuneración.



Muchas veces, esta obligación se incumple porque los estereotipos de género permean dentro de las estructuras laborales: culturalmente, se puede creer que las mujeres, por tener trabajos de cuidados, no desempeñan sus labores con la misma eficiencia o bien, que no cumplen con las mismas jornadas laborales al dedicarse al trabajo no remunerado.

Para asegurar el respeto del derecho a recibir igual remuneración por igual trabajo, organismos internacionales como ONU Mujeres han desarrollado herramientas de apoyo para que las empresas erradiquen estereotipos e implementen salarios con base en metodologías claras y sin sesgos como la Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Remuneración.



CONSULTA LA HERRAMIENTA DE ONU MUJERES

2

## DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD Y CONDICIONES PARA SU PROTECCIÓN

La legislación laboral prohíbe a las empresas establecer diferencias o exclusiones por condiciones de embarazo.<sup>2</sup> Por ejemplo, no permite que estas exijan la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.<sup>3</sup>

También, para asegurar su derecho a la igualdad y la no discriminación establece una serie de derechos para las madres trabajadoras y cuidadoras como<sup>4</sup>:



En los casos donde la persona gestante, se tiene el derecho a una **licencia de maternidad con goce de sueldo de 12 semanas** con la posibilidad de ampliarla 2 semanas más en los casos de que la o él bebé nazca con una discapacidad o requiera atención médica hospitalaria.

En aquellos casos en los que se requiera un **mayor tiempo de recuperación por el embarazo o el parto**, se tiene derecho a prorrogar la licencia por el tiempo necesario con goce del 50% del salario por un periodo máximo de 70 días.

<sup>1</sup> Art 86 LFT

<sup>2</sup> Art 56 LFT

<sup>3</sup> Art 133, fracción XIV LFT

<sup>4</sup> Art 170



En los casos de adopción se tiene el derecho a una licencia de maternidad de 6 semanas con goce de sueldo posteriores al día en el que se reciba<sup>5</sup> a la niña o niño.

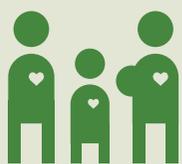
El derecho a un **periodo de lactancia por un tiempo de seis meses** máximo lo cual implica que se tengan dos reposos adicionales por día de 30 minutos para alimentar a las infancias, en un lugar adecuado e higiénico que debe proporcionar la empresa. En aquellos casos que la empresa no pueda proporcionar esa infraestructura, se puede reducir en una hora la jornada de trabajo durante esos 6 meses.

Además, **las madres trabajadoras tienen derecho a regresar al puesto que tenían antes de su embarazo**, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y a que se respete su antigüedad por los períodos pre y postnatales.

Ahora bien, cuando se tiene a las madres trabajadoras aseguradas en el registro social, el IMSS cubre el subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización de la trabajadora<sup>6</sup>. Para ello, la asegurada debe haber cubierto mínimo 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses antes de la fecha en que se deba comenzar a pagar el subsidio<sup>7</sup>. De lo contrario, la persona empleadora deberá de pagar el salario íntegro durante la licencia<sup>8</sup> de maternidad .

Finalmente, el que las personas trabajadoras (madres y padres) estén aseguradas les permite tener **acceso a guardería del IMSS<sup>9</sup>** para cubrir los trabajos de cuidados de primeras infancias durante la jornada de trabajo<sup>10</sup>.

## 3



### LICENCIAS DE PATERNIDAD

Por otro lado, para atender la desigualdad en las cargas de trabajos de cuidado y erradicar los estereotipos **es fundamental que los hombres empiecen a tener un rol activo** en ellos. Para esto, nuestra legislación obliga a las empresas a otorgar permisos de paternidad de 5 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 infancias<sup>11</sup>. Es importante tener en cuenta que **el sueldo íntegro por estos días corre a cargo de la persona empleadora.**

<sup>5</sup> Ibid fracción II Bis

<sup>6</sup> LSS Artículo 101

<sup>7</sup> LSS Artículo 102

<sup>8</sup> LSS Artículo 103

<sup>9</sup> FT Artículo 171

<sup>10</sup> LSS Artículo 201

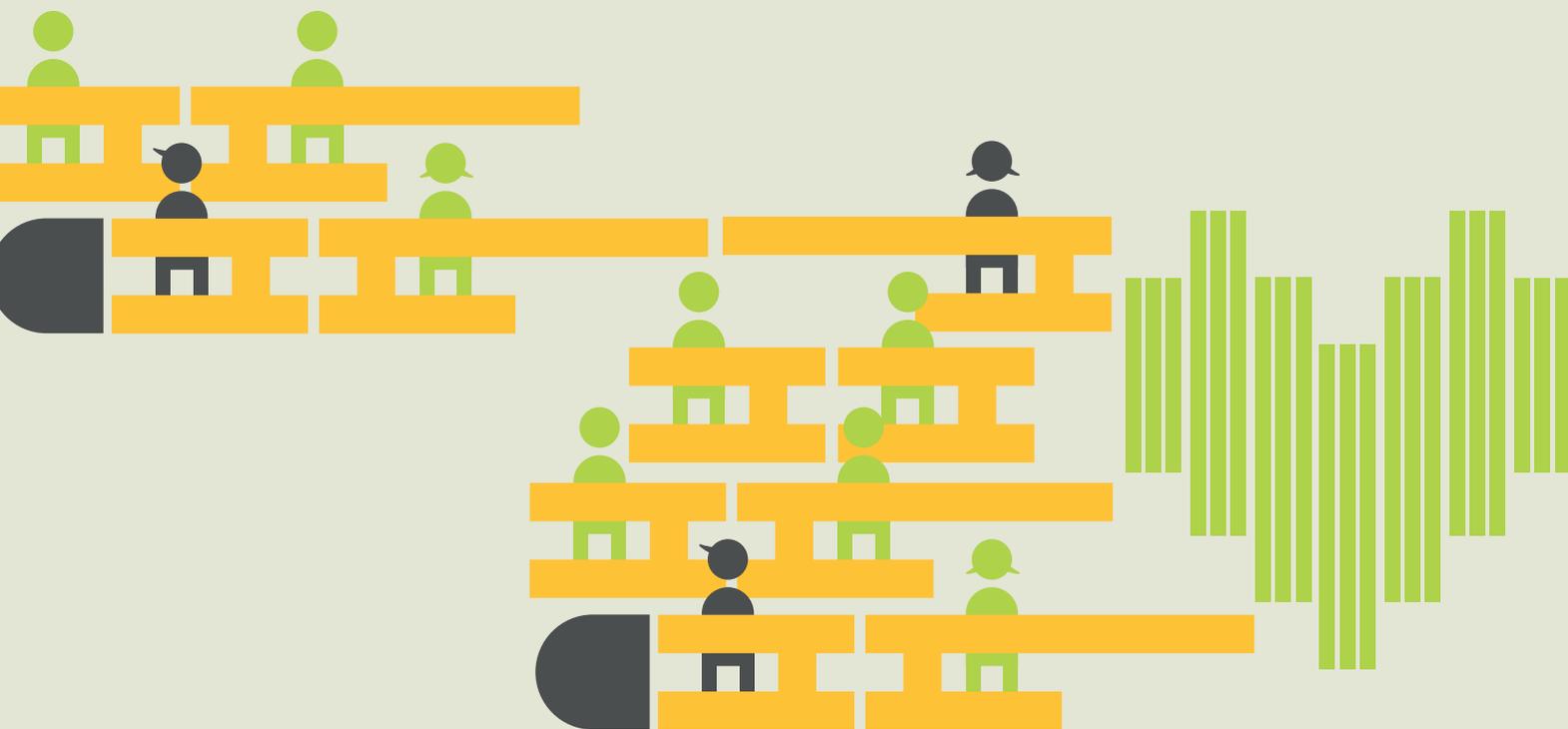
<sup>11</sup> LFT Artículo 132 fracción XXVII Bis

# 4

## LICENCIAS DE CUIDADOS

Desde 2019, en la legislación mexicana se reconoció el derecho a una **licencia de hasta 28 días para los padres y madres de infancias menores de 16 años que sean diagnosticadas con cualquier tipo de cáncer**. Esto con el fin de que puedan acompañarlos a sus tratamientos médicos, incluyendo los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado<sup>12</sup>. Estas licencias se pueden expedir tantas veces sean necesarias durante un periodo máximo de 3 años sin que excedan 374 días.

En estos casos, el IMSS otorga un subsidio del 70% del salario diario registrado a las personas trabajadoras que estén registradas bajo el Régimen Obligatorio del Seguro Social. Para ello, la madre o padre deben contar con por lo menos 30 cotizaciones semanales en los 12 meses anteriores a la fecha del diagnóstico de su infante. En caso de no cumplir con este periodo, deben de tener al menos 52 semanas cotizadas previas al inicio de la licencia.



<sup>12</sup>LFT Artículo 170 Bis; LSS Artículo 140 Bis

**Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Última reforma 27 de diciembre de 2022:**

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

**Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley de Seguro Social. Última reforma 25 de abril de 2023:**

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

**IMCO. Las labores de hogar son trabajo. 5 de diciembre de 2022:**

<https://imco.org.mx/las-labores-del-hogar-son-trabajo/#:~:text=Del%20tiempo%20total%20que%20dedican,48%20horas%20a%20la%20semana.>

**CIDH. Empresas y Derechos: Estándares Interamericanos. OEA/Ser.L/V/II. 1 de noviembre de 2019:**

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

**INEGI. Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México 2021:**

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/CSTNRH/CS\\_TNRH.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/CSTNRH/CS_TNRH.pdf)

**Business Insider México. 1 de cada 4 padres de familia renunciaron o recortaron sus horas laborales en la pandemia, este fenómeno afectó desproporcionadamente a las mujeres. 11 de noviembre de 2021:**

[https://businessinsider.mx/mujeres-renunciar-trabajo-cuidar-hijos-pandemia\\_economia/](https://businessinsider.mx/mujeres-renunciar-trabajo-cuidar-hijos-pandemia_economia/)



Los trabajos de cuidados han sido históricamente invisibilizados y devaluados a pesar de cumplir una función clave para nuestra sociedad y un valor económico importante. En 2021, se reportó que su valor económico en México equivalió al 26% del Producto Interno Bruto nacional. Sin ellos, las personas no podrían dedicar su tiempo al trabajo remunerado, a la educación, y al disfrute.

**¿TU EMPRESA ESTÁ DISPUESTA A CERRAR LAS BRECHAS DE GÉNERO Y REVALORAR EL TRABAJO DE CUIDADOS?**



**¿CONTAMOS CONTIGO EN ESTA MISIÓN?**

