



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS



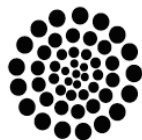
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POSGRADO

“GÉNERO Y MASCULINIDAD EN EL DERECHO DEL  
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
MAESTRA EN D E R E C H O

PRESENTA  
LIC. ANA MARCELA MUÑOZ MARTÍNEZ

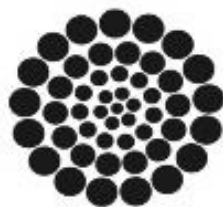
DIRECTORA DE TESIS  
DRA. GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ  
PROFESORA-INVESTIGADORA DE TIEMPO COMPLETO  
DE LA FD Y CS  
SNI - II



**CONACYT**

CUERNAVACA, MORELOS

MAYO, 2019



**CONACYT**

*Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*

**Programa Nacional de  
Posgrados de Calidad, PNPC**

ESTA TESIS SE REALIZÓ CON EL APOYO CONACYT EN EL PROGRAMA  
EDUCATIVO DE MAESTRÍA EN DERECHO  
PNPC (002478)

*Agradecimientos*

*A Dios, por todas las bendiciones que me otorga*

*A mis padres, porque son mi fuente de inspiración y motivación*

*A la Universidad Autónoma de Morelos, mi alma mater*

*A la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez, por brindarme la confianza  
para realizar este trabajo de investigación*

## ABREVIATURAS Y SIGLAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática	INEGI
Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas	ISSFAM
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	ISSSTE
Instituto Mexicano del Seguro Social	IMSS
Ley Federal del Trabajo	LFT
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Organización Mundial de la Salud	OMS

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

#### **CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL DE GÉNERO Y MASCULINIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

I.1 Concepto de Derecho Social.....	15.....
I.2 Clasificación del Derecho Social.....	18
I.2.1 Derecho del Trabajo.....	18
I.2.1.1 Derechos de las madres trabajadoras.....	21
I.2.1.2 Derechos de los padres trabajadores.....	25
I.2.2 Derecho de la Seguridad Social.....	30
I.2.2.1 Ramas de aseguramiento.....	32
I.3 Aproximaciones del término de género.....	41
I.3.1 Masculinidad.....	46
I.4 Discriminación.....	48

#### **CAPÍTULO II MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y MASCULINIDAD**

II. Generalidades.....	65
II.1 Antecedentes históricos internacionales y nacionales.....	66
II.1.1 Convenios Internacionales de equidad de género en materia de trabajo y seguridad social.....	67
II.1.2 Primeras legislaciones en materia de derecho laboral u seguridad social que incluyeron prestaciones con perspectiva de masculinidad a nivel internacional.....	78
II.1.3 Primeras legislaciones en materia de derechos laboral y seguridad social que incluyeron prestaciones con perspectiva de masculinidad a nivel nacional.....	81

**CAPÍTULO III**  
**DERECHO COMPARADO EN LEGISLACIONES EN MATERIA DE DERECHO**  
**DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON ENFOQUE DE**  
**MASCULINIDAD**

III.1 España.....	86
III.1.1 Marco sociodemográfico.....	86
III.1.2 Marco jurídico de las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres.....	89
III.1.3 Procedimiento para obtener una prestación laboral o de seguridad social.....	97
III.2 México.....	98
III.2.1 Marco sociodemográfico.....	98
III.2.2 Marco jurídico de las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres.....	104
III.2.3 Procedimiento para obtener una prestación laboral o de seguridad social.....	109
III.3 Análisis comparativo España- México.....	110
III.3.1 Asuntos generales.....	116

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LAS**  
**LICENCIAS DE PATERNIDAD Y GUARDERÍAS EN MÉXICO, PROPUESTAS Y**  
**CONCLUSIONES**

IV.1 Análisis jurídico sobre la problemática actual de las licencias de paternidad y guarderías en México .....	120
IV.1.1 El derecho al ejercicio de una paternidad responsable.....	121
IV.1.2. Licencias de paternidad y la conciliación familiar-laboral.....	126
IV.1.3. Guarderías .....	133
IV.2 Propuesta de reforma en la legislación laboral y de seguridad social.....	136
IV.2.1 Ley Federal del Trabajo.....	137
IV.2.2 Ley del Seguro Social.....	149
IV.2.3 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores.....	155

**CONCLUSIONES**

**FUENTES DE INVESTIGACIÓN**

## INTRODUCCIÓN

Encontrándonos en pleno siglo XXI, hablar del tema de género resulta un tema bastante amplio, complicado y confuso, ya que muchas veces gran parte de la población se enfoca o lo relaciona hacia lo femenino, siendo esto una idea incompleta, ya que no sólo se aplica a las problemáticas que aquejan a este grupo, porque al decir género nos referimos justamente a las particularidades de hombres y mujeres, siendo que estas pueden ser de índole psicológicas, sociales, políticas y culturales, es decir las pautas de comportamiento ante una sociedad.

Cabe señalar que la Organización Mundial de la Salud nos define como género “a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.”<sup>1</sup> De esta manera nos damos cuenta de que es cierto que el concepto de género se ha ido consolidando durante el tiempo, mediante apreciaciones sociales, mismas que lo han asignado como el deber ser de los individuos dentro de una sociedad, tomando como punto de partida las discrepancias físicas entre un varón y una mujer.<sup>2</sup>

Es por ello que el género es una de las principales causas por las cuales una persona puede y llega a ser discriminado, no solo en nuestro país, sino en el mundo; motivo por el cual nos enfrentamos a un problema. En nuestro país se prohíbe todo tipo de discriminación y se encuentra consagrado por la ley de mayor jerarquía en nuestro país que es la Constitución Política en la cual en el artículo primero en su párrafo quinto, que a la letra dice:

---

<sup>1</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Concepto de Género, Consultado en: <http://www.who.int/topics/gender/es/>, Fecha de consulta: 15 de abril de 2016.

<sup>2</sup> Crf. LAMAS, Martha, “La perspectiva de género”, una herramienta para construir la equidad entre mujeres y hombres, citado por Silva Rosales Patricia, Capítulo en el libro: *Perspectiva de Género, serie género y trabajo social*, Consultado en: <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iEKNMJir07QC&oi=fnd&pg=PA13&dq=perspectiva+de+genero&ots=K8V38iEAJI&sig=O5d8Nty-t-scHv6VGKyDQnDhdDE#v=onepage&q=perspectiva%20de%20genero&f=false>, Fecha de consulta: 15 de abril de 2016.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.<sup>3</sup>

Derivado de lo anterior podemos decir que la discriminación por cuestión de género se presenta en distintos ámbitos como lo son: el político, social, cultural y laboral, en el cual ahondaremos en este trabajo e investigación; donde la mayoría de las ocasiones se muestra una mayor preocupación por el sexo femenino, dejando a un lado a los hombres y sus necesidades, es por ello que esta investigación se enfocó a la discriminación que presentan los hombres en la legislación laboral y de seguridad social.

Es así que nos damos cuenta de que en el ámbito de la seguridad social ha habido una segregación en los derechos hacia el hombre, debido a que hoy en día podemos observar que no cuentan con el mismo trato y prestaciones que una mujer, por su condición de ser varón, ejemplo la prestación de guardería contemplada la Ley del Seguro Social en su artículo 201 donde establece que:

El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.<sup>4</sup>

De igual manera la que contempla el artículo 2, fracción XIX del Reglamento del Servicio de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE donde establece que:

XIX. Personas Beneficiarias.- Las madres trabajadoras y, por excepción, los padres trabajadores que se hayan divorciado, queden viudos o que por cualquier otra circunstancia tengan a su exclusivo cargo la custodia legal

---

<sup>3</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 1.

<sup>4</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL, Artículo 201.



del Niño o la Niña, siempre que lo acrediten en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.<sup>5</sup>

Tanto la Ley del Seguro Social, como el Reglamento del Servicio de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE, otorga la prestación de guardería las mujeres trabajadoras y aquellos hombres que sean viudos o que tengan la custodia legal del menor, lo que podemos considerar como una violación a los derechos del hombre debido a que ellos pueden y deberían tener el mismo derecho a la prestación de guardería ya que en algunos casos que aunque la esposa trabaje pero no se encuentra asegurada debido a que labora dentro del sector informal; o el supuesto donde únicamente el hombre sea el único sustento de la familia, por ende tendría que hacer el gasto de bolsillo para poder inscribir a los hijos en una guardería particular, cuando no debería de ser así ya que por el hecho de ser trabajador y al estar incorporado a una institución de seguridad social se le debería de otorgar esta prestación y que si bien es importante que el menor asista a una guardería debido a que le servirá para su desarrollo y formación integral.

Asimismo, en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en su artículo 39, presenta un acto discriminatorio ya que hace mención que:

La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:

IV. Con cargo al seguro de salud, una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> REGLAMENTO DEL SERVICIO DE ESTANCIAS PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL DEL ISSSTE, Artículo 2, fracción XIX.

<sup>6</sup> LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, Artículo 39, fracción IV.

Es así que la Ley Federal de Trabajo, contiene un apartado especial para regular el trabajo de las mujeres, con el principal objetivo de proteger derechos relacionados a la maternidad, mostrando una serie de artículos que hacen referencia a las prestaciones que se les otorga en caso de adopción, periodos de lactancia, servicio de guardería, así como los días de incapacidad.

Actualmente los permisos por paternidad ya se encuentran regulados en diversos países, incluso en el nuestro, ya que lo prevé la Ley Federal del Trabajo con anterioridad en su artículo 132 fracción XXVII Bis donde otorga *“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”*<sup>7</sup>, sin embargo aún no son los suficientes días a comparación de otros países como Suecia que otorga en total 489 días naturales<sup>8</sup> teniendo como condicionante de que estos días sean repartidos entre la mamá y el papá; sin duda alguna es un gran avance para la sociedad, debido a que en la mayoría de las ocasiones se ha tenido la idea de que la mujer debe de estar a cargo del menor; lo cierto es que en la realidad tanto como hombres y mujeres tienen los mismos derechos, en este caso el derecho de estar con el recién nacido, y que todo esto cambiaría cuando dejemos de hacer estas diferencias basadas en los estereotipos sexistas.

Derivado de lo anterior podemos decir que, los grandes cambios sociales que se han presentado en la actualidad, así como la situación económica del país, sumándole a esto el empoderamiento de la mujer donde ha decidido ingresar al mercado laboral, han ocasionado importantes cambios en la estructura familiar, de tal manera que los hombres y mujeres han tenido que cambiar sus roles sociales.

Ante tales cambios, el Derecho viene a constituir el medio por el cual se pueden afrontar los retos derivados de la transformación social y el impacto en los

---

<sup>7</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo. 132, fracción XXVII bis.

<sup>8</sup> CNN EXPANSIÓN, *Los padres que adoran el permiso de paternidad de Suecia*, Consultado en: <http://expansion.mx/salud/2015/06/21/los-padres-que-adoran-el-permiso-de-paternidad-de-suecia>, Fecha de consulta: 08 de enero de 2017.

distintos ámbitos. Así, a través de modificaciones legislativas (convenios, tratados, códigos, leyes, reglamentos), es posible dar una respuesta a las nuevas problemáticas que se van presentando, y de esta manera se brinda una solución acorde a la realidad social.

No obstante, debemos reconocer que en ocasiones el mismo Derecho se ve rebasado por la dinámica social y se torna obsoleto; motivo por el cual resulta imperativo abordar el estudio jurídico de temas novedosos como lo pretendemos hacer en el presente trabajo de investigación, cuyo propósito principal radica en presentar una propuesta legal que busque repleantar el papel del hombre dentro de la vida familiar - laboral.

Es por ello que para el presente trabajo de investigación se dividió en cuatro capítulos, donde se empleó como principal método el deductivo, el cual nos permitió ser hilo de conducción entre un capítulo y otro, asimismo se utilizó la técnica de investigación documental, basándonos en el uso de leyes, reglamentos, doctrina, jurisprudencia.

En el primer capítulo utilizamos el método deductivo, en el cual se desarrollaron y desentrañaron cada uno de los conceptos básicos que se plasmaron a lo largo de nuestro trabajo de investigación, que estos a su vez sirvieron para una mejor comprensión de nuestro tema, y que al finalizar pudimos llegar a dar una definición, es decir se pudo fijar una postura o adherirnos a una de las ya existentes, desprendidas de diversos diccionarios, legislaciones o doctrinarios relevantes en la materia, dentro de este capítulo encontramos definiciones como lo son: derecho social, la clasificación del derecho social, género, masculinidad, discriminación

Para el segundo capítulo aplicamos un método histórico para poder tener claro el origen de nuestro problema, e identificar en qué momento se empezaron a conceder derechos específicos para los hombres en las legislaciones desde la perspectiva de ser miembro de una familia, este capítulo resulta de importancia ya

que permitió observar la evolución que ha tenido el problema en estudio hasta la actualidad.

Dentro del tercer capítulo empleamos el método comparativo aplicado al Derecho, en el cual se realizó una comparación entre el sistema jurídico mexicano y español, en específico se desarrolló el análisis de las prestaciones laborales y de seguridad social que estos países ofrecen a su población masculina en las ramas de aseguramiento seleccionadas o de contingencia, del resultado de dicha comparación a partir de las semejanzas y diferencias auxilió para ver que mecanismos españoles se pueden implementar en nuestro sistema jurídico mexicano a través de propuestas de reformas jurídicas, sin olvidarnos de nuestra realidad social y jurídica.

Es preciso hacer mención que este capítulo fue desarrollado durante la estancia investigación realizada en Madrid, España en la Universidad de San Pablo CEU, así como en el Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social, en los de mes de junio y julio de 2018, bajo la supervisión del Dr. Juan Pablo Maldonado Montoya.

Y por último en el cuarto capítulo se usó un método exegético, ya que este nos auxilió para la interpretación de las legislaciones en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social, para posteriormente realizar un análisis el cual nos sirvió para la elaboración de la propuesta jurídica con la finalidad de dar solución a la problemática estudiada

## CAPÍTULO I

### MARCO CONCEPTUAL DE GÉNERO Y MASCULINIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SUMARIO: I.1 Concepto de Derecho Social I.2 Clasificación del Derecho Social I.2.1 Derecho del Trabajo I.2.1.1 Derechos de las madres trabajadoras I.2.1.2 Derechos de los padres trabajadores I.2.2 Derecho de la Seguridad Social I.2.2.1. Ramas de aseguramiento I.3 Aproximaciones del término de Género I.3.1 Masculinidad I.4 Discriminación

Es importante iniciar con un primer capítulo de marco conceptual, ya que es en este apartado donde dejaremos sentadas las bases de nuestra investigación; que a través de un método deductivo es decir partiremos de lo general hacia lo particular, asimismo permitirá servir de conducción con el resto de los capítulos, en donde en el segundo capítulo se exponen los antecedentes históricos, posteriormente dentro del tercer apartado tenemos un análisis de derecho comparado del sistema jurídico español y mexicano, para finalizar con un cuarto capítulo donde se presentan las propuestas jurídicas de la problemática que estaremos estudiando, así como las conclusiones a las que se llegaron dentro de la investigación.

En este sentido, nos referimos que el objetivo general del presente capítulo es desarrollar y desentrañar cada uno de los conceptos básicos que estaremos utilizando a lo largo de nuestro trabajo de investigación, que estos a su vez servirán para una mejor comprensión de nuestro tema, y que al finalizar podamos llegar a dar una definición, es decir poder fijar una postura o adherirnos a una de las ya existentes, desprendidas de diversos diccionarios, legislaciones o doctrinarios relevantes en la materia.

Dentro de las definiciones básicas que vamos a desarrollar en este primer capítulo son: Derecho Social, Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social, género, masculinidad, discriminación, solo por mencionar algunos.

La importancia de desarrollar cada uno de los conceptos que con anterioridad mencionamos es debido a que en la actualidad presentamos grandes transformaciones en nuestra sociedad y en medida en qué esta va evolucionando se van presentando nuevas necesidades jurídicas.

Derivado de lo anterior, podemos decir que en nuestra sociedad a lo largo del tiempo ha asignado tareas exclusivas para las mujeres y hombres, es decir la sociedad ha ido formando una construcción de los comportamientos que deben tener, es decir una construcción del género. De este modo tenemos tareas domésticas, el cuidado y crianza de los niños, son actividades para las mujeres y que a los hombres se les asignaron tareas como el de proveer recursos para el hogar, de tal manera que consideramos que las tareas del cuidado de los menores no deben caer en responsabilidad de una sola persona, es necesario que el cuidado, la enseñanza, protección, así como la de proveer recursos sean roles tanto de padres, como las madres.

Sin embargo, estos roles han ido en constante transformación, ya que la mujer se ha incorporado al mercado laboral ya sea por alcanzar una superación profesional o por la situación económica del país, donde es necesario que la mujer y el hombre salgan a trabajar por lo que el hombre ya no es el único proveedor de recursos tanto económicos como en especie. Sin embargo, hoy en día los hombres no pueden llevar a cabo una paternidad responsable como ellos quisieran debido a que las leyes no son flexibles ante esta situación, es decir que puedan llevar a cabo una conciliación laboral-familiar, por lo que son sujetos de discriminación por la propia ley.

Con esto queremos dar entender que si un hombre desea y tiene las intención de ser buen padre, es decir ser responsable y pasar mayor tiempo en el cuidado de un menor de edad ya sea este recién nacido o adoptado, así como el cuidado de los hijos, o de cualquier otro miembro de la familia, necesita de leyes así como de políticas que sea conscientes de las nuevas problemáticas, por lo que es necesario que apoyen esta situación, a través de reformas a las prestaciones laborales y de seguridad social que permitan tener esta conciliación laboral- familiar como lo son: las licencias de paternidad, horarios de trabajo con mayor flexibilidad, jornadas reducidas, permisos ante la enfermedad de un hijo o de cualquier otro miembro de la familia, entre otras.

Es así que, la perspectiva de género es uno de los temas con mayor transversalidad en nuestra época actual, ya que no solo lo observamos en el ámbito jurídico, sino que también lo observamos en diferentes ámbitos, como lo son: el educacional, el cultural, político entre otros. El género puede ser estudiado desde diferentes puntos de vista como el sociológico y antropológico.

Sin embargo, a lo largo de los años los estudios de género en su mayoría han centrado su atención en la protección de la mujer, lo que ha permitido grandes avances en diferentes ámbitos, destacando el ámbito jurídico ya que podemos observar que las reformas han dado una mayor cobertura y protección a los derechos y que estos avances han ocasionado que las necesidades de los varones queden invisibles, lo que nos permitirá este estudio profundizar en el tema en específico en las ramas del derecho del trabajo y de la seguridad social.

## **I.1 Concepto de Derecho Social**

Como primer punto a desarrollar tenemos el concepto de Derecho Social, el cual es de importancia debido a que es la clasificación del Derecho en donde se encuentra ubicado nuestro tema de investigación, ya que tiene por objetivo estudiar la protección de los derechos de los grupos vulnerables, luchando por las

desigualdades que existen entre las clases sociales, así como para elevar la calidad de vida de cada uno de estos grupos.

El término de Derecho Social en nuestro país se acuñó por el jurista Ignacio Ramírez, teniendo su origen en el Congreso del Constituyentes de 1856-1857. Asimismo, México es señalado como el primer país que elevó los derechos sociales a rango constitucional, en la Constitución de 1917, y que se universalizó en el Tratado de Versalles de 1919; entre los derechos que podemos encontrar son: los derechos del trabajo, de la seguridad social y los agrarios, tendiendo su fundamento en los artículos 123 y 27 constitucional respectivamente, actualmente vemos que a pesar de que nuestro país fue el primero en elevar los derechos sociales a rango constitucional, se empieza a observar un rezago en las reformas para poder dar protección a dichos derechos.

Es así que, el autor Alberto Trueba-Urbina define al Derecho Social como el: *Conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.*

<sup>9</sup>

Por otra parte el Dr. Héctor Fax- Zamudio, ha definido al Derecho Social como:

El conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existente, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y del derecho privado como un tercer sector, una tercera dimensión que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración equilibrador y comunitario.<sup>10</sup>

De igual manera la Suprema Corte De Justicia de la Nación, nos presenta una aproximación de lo que es el Derecho Social a lo que la letra dice:

---

<sup>9</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho Social Mexicano*, México, Ed. Porrúa, 1978, pág.289.

<sup>10</sup> *Ibidem*.



...constituye una disciplina jurídica autónoma, según la zona del derecho de que se trate, con principios, conceptos, institutos y terminología propios, que se apartan de las normas del derecho tradicional, y en el que campea la idea de un interés comunitario, superior al individual.<sup>11</sup>

Es así que, nos damos cuenta de las acepciones que con anterioridad ya mencionamos de Derecho Social presentan y coinciden en los siguientes elementos:

- a) Conjunto de normas con autonomía,
- b) Protección y equilibrio,
- c) Grupos sociales meramente vulnerables.

Es por ello que, de lo anterior podemos definir al Derecho Social como: la clasificación del Derecho, conformado por normas jurídicas, principios e instituciones que tiene como finalidad de salvaguardar los derechos de los grupos sociales más débiles, de esta manera servir de nivelador para poder lograr una equidad y por lo tanto que exista una justicia social, es decir que haya un equilibrio en la sociedad.

Por ende, el Derecho Social al abarcar grupos sociales que se encuentra en situación de vulnerabilidad y desventaja, es en ese sentido que podemos decir que el grupo de los hombres se ha quedado rezagado en la regulación de los derechos sociales, como lo son: la materia de derecho del trabajo y de la seguridad social, en cuanto a las prestaciones laborales, debido a que son sujetos de discriminación por las propias leyes y que trae consigo el que no puedan llevar a cabo una conciliación familiar- laboral en ellas, y que por lo tanto es nuestra materia de estudio.

---

<sup>11</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Tesis 203588.I.1º.T.28 L. Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. II, Diciembre, 1995, pág. 513.

## **I.2. Clasificación del Derecho Social**

### **I.2.1 Derecho del Trabajo**

El Derecho del Trabajo siendo una rama del derecho relativamente nueva, y que ha estado en constante evolución debido a que surge de la realidad social; es decir va en constante transformación conforme se van presentando las necesidades jurídicas, regular los derechos y obligaciones del empleado y empleador, como por ejemplo: la regulación del trabajo infantil, trabajo de adultos mayores, trabajo de las mujeres, solo por mencionar algunos. Es así que de tal manera podemos encontrar el fundamento constitucional del derecho del trabajo en el Artículo 123 donde establece que:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.<sup>12</sup>

El anterior artículo se encuentra dividido por dos apartados el A y el B, donde en el primero es aquel que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores que laboran para empresas particulares; mientras tanto que el segundo va a regular los derechos y obligaciones de los trabajadores del Gobierno Federal.

Es así que, a lo largo del tiempo el Derecho del Trabajo ha recibido una diversidad de denominaciones entre las cuales podemos encontrar el Derecho Obrero o una de las más conocidas que es el Derecho Laboral, esto por su constante evolución.

A lo que antecede es importante tener una definición de lo que es el Derecho del Trabajo, es así que para el autor Lucio Mendieta es:

Una suma articulada de conceptos, estudios y conocimientos referentes a la problemática de la cuestión social, circunscrita específicamente a las relaciones de trabajo, a la función pública vinculada con las mismas, así como

---

<sup>12</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123.

a las restantes relaciones jurídicas atinentes a la prestación de los servicios o la realización de las obras.<sup>13</sup>

Por otra parte para el Dr. Néstor de Buen el Derecho del Trabajo lo define como:

Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.<sup>14</sup>

Podemos decir que encontraremos una gran versatilidad en las definiciones del Derecho del Trabajo sin embargo, en su mayoría coinciden en que esta materia tiene como finalidad conseguir el equilibrio y la justicia social, entre las relaciones el trabajador y el patrón, siendo este un elemento esencial del Derecho del Trabajo, por lo que es necesario e importante tener una definición o una idea de lo que es justicia social siendo esta *aquella que regula las relaciones de los individuos considerados como miembros de las clases sociales y de las clases sociales entre sí con el Estado.*<sup>15</sup> De tal manera que la justicia social *tiene como objetivo dignificar la persona humana y al mismo tiempo humanizar la vida jurídica y económica.*<sup>16</sup>

De las definiciones del Derecho del Trabajo que con anterioridad mencionamos podemos desprender que coinciden en los siguientes elementos:

- a) Conjunto de normas, principios, instituciones.
- b) Regular las relaciones de trabajo.
- c) Lograr la justicia social.

Del estudio anterior podemos definir al Derecho del Trabajo como: el conjunto de normas, instituciones y principios que se encargarán de regular la

---

<sup>13</sup> MENDIETA Y NUÑEZ, Lucío, *Derecho Social*, México, Ed. Porrúa, 1967, págs, 66-67.

<sup>14</sup> DE BUEN, Nestor, *Derecho del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, 2001, pág. 138.

<sup>15</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Op.Cit.* pág. 332.

<sup>16</sup> *Íbidem*, pág. 330.

relación obrero-patronal, las actividades subordinadas que tengan estos y todos los asuntos que de ella emanen, con la finalidad de lograr una justicia social.

El Derecho del Trabajo es una materia de estudio amplio donde la legislación de cada país va variando dependiendo de su realidad social, e inclusive las posturas que fija cada doctrinario y que al final esto nos servirá para establecer un criterio. Es por ello que, es de gran importancia estudiar el Derecho del Trabajo debido a la diversidad y complejidad que presenta dicha materia lo que justifica que ésta sea objeto de análisis para el presente trabajo de investigación.

Es por ello que de lo que antecede, nos enfocaremos en las prestaciones laborales, ya que, si bien podemos encontrar que nuestra legislación en materia laboral presenta un avance notorio en la regulación de derechos laborales para las mujeres, debido a que podemos encontrar el Capítulo Quinto intitulado “Trabajo de las Mujeres” que tiene como finalidad la protección a la maternidad y que si bien todo esto es logrado por el reconocimiento de derechos de la mujer en el ámbito laboral.

Sin embargo, podemos decir que debido a dicha lucha los derechos de los hombres se han quedado rezagos en la presente materia de estudio, ya que en los últimos años no se han presentado reformas donde estos resulten beneficiarios y que si bien la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 2 señala que:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

...

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo 2.

Si bien el Derecho Laboral es una materia donde puede haber una transformación o en el nacimiento de nuevas normas dependiendo de la exigencia la realidad social que se vaya presentado dentro de este ámbito y que hoy en día observamos que es necesario regular nuevas situaciones como lo son: las prestaciones laborales para hombres, para que exista una conciliación familiar-laboral, y que están en desventaja respecto a los derechos concedidos hacia las mujeres.

Es por ello que en los siguientes apartados desarrollaremos los derechos de las madres y padres trabajadores que regula la Ley Federal del Trabajo en específico los relacionados con maternidad y paternidad.

#### **I.2.1.1 Derechos de las madres trabajadoras**

La Ley Federal del Trabajo, contiene un capítulo especial intitulado Capítulo Quinto intitulado “Trabajo de las Mujeres” que tiene como finalidad regular el trabajo de las mujeres, con el principal objetivo de proteger derechos relacionados a la maternidad, mostrando una serie de artículos que hacen referencia a las prestaciones que se les otorga en caso de adopción, periodos de lactancia, servicio de guardería, así como los días de incapacidad, derechos que se han visto como derechos de las mujeres, haciendo mayor énfasis en las licencias de maternidad, todo esto se ha logrado gracias a lucha a través de los años para que la mujer se pueda desarrollar de manera profesional.

Por ello daremos una conceptualización de lo que es la maternidad y las licencias de maternidad que es una prestación que se desprende del embarazo.

a) maternidad

Como primera aproximación tenemos que el Diccionario de la Real Academia Española define a la maternidad de manera muy general como *De materno. Estado o cualidad de madre.*<sup>18</sup>

Desde un punto de vista jurídico encontramos que la maternidad es el *Vínculo jurídico existente entre la madre y el hijo.*<sup>19</sup>

Sin embargo, dicha definición sigue siendo bastante amplia por lo que otra conceptualización jurídica que tenemos acerca de la maternidad es la que nos proporciona la Dra. Patricia Kurczyn que nos define a la maternidad *como el hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones.*<sup>20</sup>

Es así que de la definición anterior maternidad podemos encontrar algunos derechos que surgen a partir de esta, como lo son: derecho a la remuneración pre y post parto, derecho a las licencias de maternidad, derecho a tener a su hijo en una guardería, derecho al reposo para la lactancia, derecho a los cuidados infantiles, derecho a atención médica: gineco-obstétrica y atención materno infantil.

De lo anterior, podemos decir que las licencias de maternidad son otorgadas a todas las mujeres que se encuentre en situación de embarazo, para ser más concisos, encontramos que la *licencia de maternidad es un derecho de las mujeres*

---

<sup>18</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Definición de maternidad, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=maternidad>, Fecha de consulta: 10 de junio de 2017

<sup>19</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA, Definición de maternidad, Consultado en: <http://www.encyclopediaturidica.biz14.com/d/maternidad/maternidad.htm>, Fecha de consulta: 15 de junio de 2017.

<sup>20</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Derechos de las mujeres trabajadoras*, México, Ed. IJ-UNAM, 2000, pág.48.

*en estado de embarazo, los días de esta licencia son remunerados, asegurando así el bienestar del bebé antes, durante y después del parto.*<sup>21</sup>

Las licencias de maternidad se implementaron a raíz de que la mujer se incorporó al mercado laboral, como un reconocimiento de derecho y debido que el embarazo es una situación natural de la mujer donde esta se encuentra en una situación de vulnerabilidad y que a través de estas, pueden recibir la atención necesaria tanto para ellas como para sus hijos, durante y posterior al embarazo, para su recuperación y para el periodo de la lactancia. Al mismo tiempo, estas licencias de maternidad permiten la incorporación del nuevo miembro hacia la familia.

Cabe señalar que las licencias de maternidad son otorgadas tanto para madres biológicas y para madres adoptivas, lo podemos encontrar estipulado en la Ley Federal del Trabajo donde señala en su Artículo 170 los derechos de los cuales serán beneficiarias.

Artículo 170.

...

I Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.<sup>22</sup>

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado tres convenios para la protección de la maternidad, entre los que encontramos: el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), que es el convenio internacional más reciente en la materia, en el cual se señala la protección a la mujer durante y posterior al embarazo. A este convenio le antecede el Convenio sobre la

---

<sup>21</sup> BERROCAL, DURÁN, Juan Carlos, *et.al*, *La licencia de maternidad en el derecho comparado*, Consultado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v12n1/v12n1a09.pdf>, Fecha de Consulta: 15 de junio de 2016.

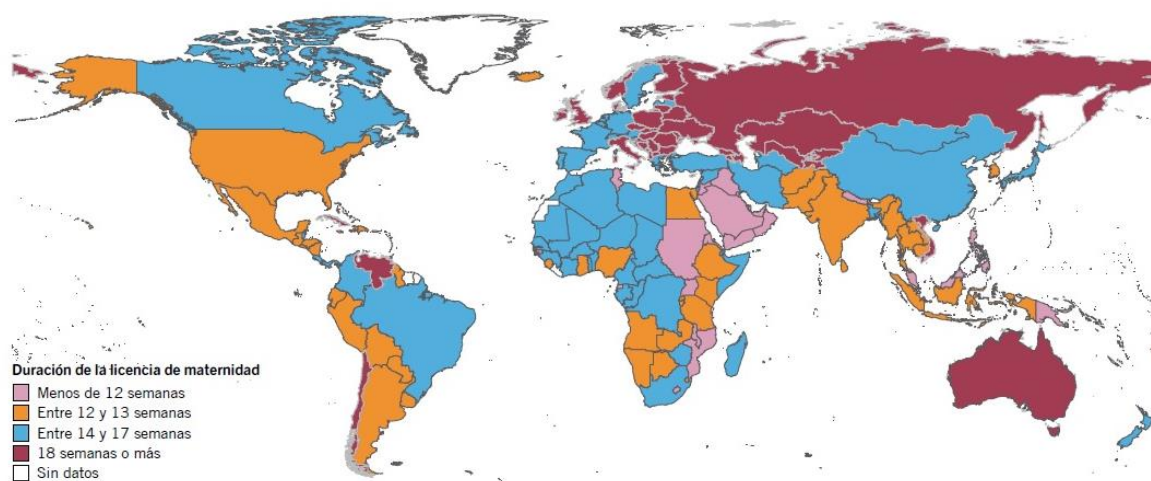
<sup>22</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo 170.

protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) y el Convenio sobre la protección de la maternidad 1952 (núm. 103).<sup>23</sup>

De igual manera la OIT ha señalado que de 185 países y territorios, 66 se han comprometido con al menos uno de los tres convenios sobre protección de la maternidad.

A continuación, mostramos un mapa donde se señalan los países donde se otorgan las licencias por maternidad, así como la duración que tienen estas; según informes de la OIT en más de 120 países, la legislación prevé el derecho de las trabajadoras a licencias pagadas de maternidad y a otras prestaciones de salud.

Mapa I.1 Duración de la licencia de maternidad



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, *Las mujeres en el trabajo 2016*.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Information System on International Labour Standards*, Consultado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::#\\_\\_Protecci%C3%B3n\\_de\\_la\\_maternidad](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::#__Protecci%C3%B3n_de_la_maternidad), Fecha de consulta 15 de junio de 2017.

<sup>24</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las mujeres en el trabajo 2016*, Consultado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf.pdf), Fecha de Consulta: 15 de junio de 2017.



Cabe hacer mención que la prestación de las licencias de maternidad va variando según cada país, en nuestro país actualmente se otorgan 12 semanas de descanso, lo que equivale a 84 días, esto con fundamento en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.<sup>25</sup>

Es por ello que, de lo antes estudiado es necesario ver la parte opuesta en este sentido nos referimos a observar los derechos de los padres trabajadores con relación a la paternidad.

### **I.2.1.2 Derechos de los padres trabajadores**

Al respecto en nuestra Ley Federal del Trabajo el tema de los derechos de los padres trabajadores en este sentido el tema de la paternidad y las demás prestaciones que con lleva esta se encuentran de manera rezagada ya que no existe un capitulo en específico que haga referencia a la protección de estos derechos que tienen los hombres, como tal es el caso de las mujeres.

---

<sup>25</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo 170.

## a) Paternidad

Es necesario iniciar con una idea general de lo que es paternidad: para lo que el Diccionario de la Real Academia Española nos define como: *Del lat. paternitas, -ātis. Cualidad de padre.*<sup>26</sup>

*Para el autor Rafael de Pina Vara nos da una definición de paternidad como la relación jurídica existente entre los padres y sus hijos.*<sup>27</sup>

De las definiciones que con anterioridad mencionamos encontramos que estas se quedan en una idea muy vaga y que no muestran más elementos que el de la relación que tiene el padre con su hijo, sin embargo, la paternidad a lo largo de los años se ha visto con una serie de obligaciones que tienen los padres con los hijos y no los derechos que tiene los padres con los hijos.

Por ende de la paternidad se desprende lo que es la figura de las licencias por paternidad siendo este un derecho y que este a su vez sirve para *propiciar la equidad y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres pues ambos padres compartirían el gozo y la atención del recién nacido.*<sup>28</sup>

Las licencias de paternidad se *conciben actualmente como un periodo de tiempo para que los hombres se ausenten del trabajo alrededor del momento en que nace un hijo. La temporalidad, al igual que las licencias de maternidad, varía de país en país en país. Se trata de una práctica que los Estados han adoptado, que no está reconocida expresamente ni mucho menos bien delimitada en las normas o por los organismos internacionales.*<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Definición de paternidad*, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=paternidad>, Fecha de consulta: 30 de mayo de 2017.

<sup>27</sup> PINA VARA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, México, Ed. Porrúa, 2015, pág. 399.

<sup>28</sup> CÁMARA DE DIPUTADOS, *Gaceta Parlamentaria*, número 3613, México.

<sup>29</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Ética Judicial e Igualdad de Género*, México, 2014, pág.25.

Es por ello que, al existir las licencias de maternidad obliga a los Estados a crear las licencias por paternidad, con la finalidad de que el cuidado de los hijos este a cargo de ambos padres, garantizando el cuidado de los menores, así como la recuperación de la madre.

Es así que, se incluyó por primera vez con la reforma de 2012 en la legislación mexicana la figura de las licencias de paternidad estableciéndose en su artículo 132 fracción Bis de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Artículo 132 fracción XXVII Bis donde otorga *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.*<sup>30</sup>

Sin embargo, aún no son los suficientes días a comparación de otros países como Suecia que otorga en total 489 días naturales<sup>31</sup> teniendo como condicionante de que estos días sean repartidos entre la mamá y el papá; sin duda alguna es un gran avance para la sociedad, debido a que en la mayoría de las ocasiones se ha tenido la idea de que la mujer debe de estar a cargo del menor; lo cierto es que en la realidad tanto como hombres y mujeres tienen los mismos derechos, en este caso el derecho de estar con el recién nacido, y que todo esto cambiaría cuando dejemos de hacer estas diferencias basadas en los estereotipos sexistas.

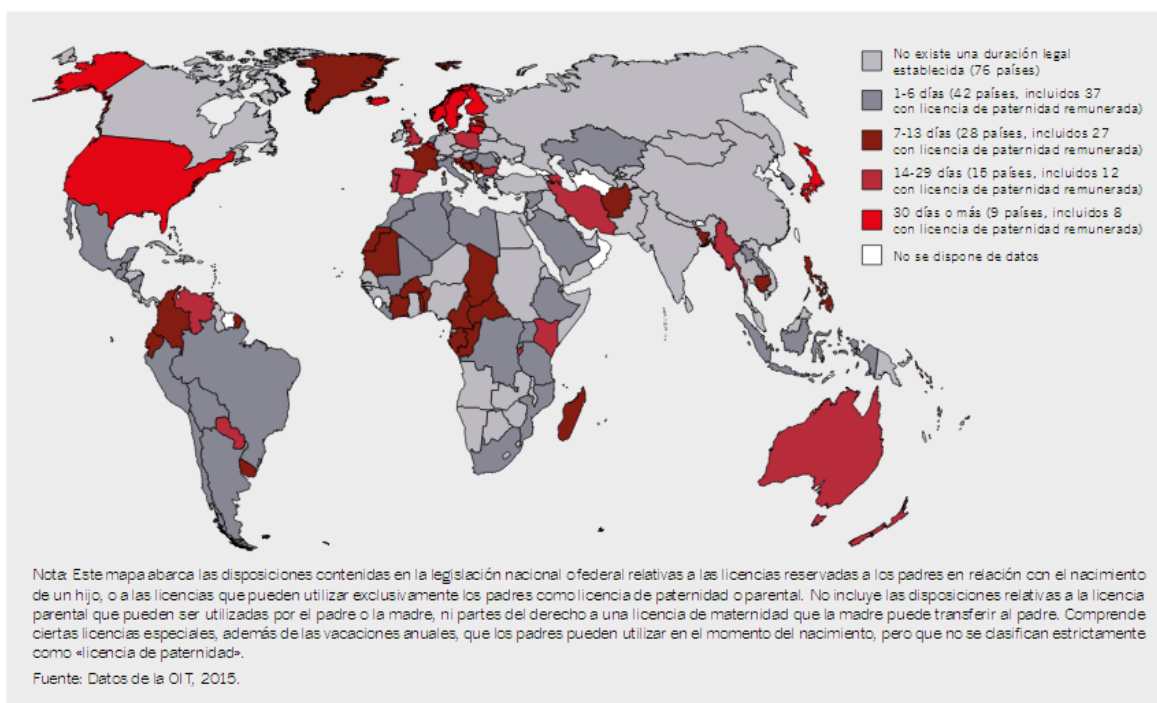
A continuación, mostramos un mapa donde se muestran los países donde se otorgan las licencias por paternidad.

---

<sup>30</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo. 132, fracción XXVII bis.

<sup>31</sup> Cfr. CNN EXPANSIÓN, *Los padres que adoran el permiso de paternidad de Suecia*, Consultado en: <http://expansion.mx/salud/2015/06/21/los-padres-que-adoran-el-permiso-de-paternidad-de-suecia>, Fecha de consulta: 08 de enero de 2017.

Mapa I.2 Duración de las licencias paternidad



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, *Las mujeres en el trabajo 2016*.<sup>32</sup>

Es por ello que, nuestro país necesita ir concientizando en el tema con respecto a la paternidad responsable ya que es un tema que desde los años noventa se estipuló en la Declaración y Programa de Acción de Beijín de 1995, la cual señala que:

La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia.<sup>33</sup>

Es así que, desde ese entonces nos podemos dar cuenta que se empezó a prever las licencias de paternidad como una medida para promover una igualdad y dividir las responsabilidades familiares de manera equitativa, refiriéndose a la

<sup>32</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las mujeres en el trabajo 2016*, Consultado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457094.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf), Fecha de Consulta: 15 de junio de 2017.

<sup>33</sup> DECLARACIÓN Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE BEIJIN, Párrafo 15.

consolidación de la democracia combatiendo la discriminación en el ámbito laboral y familiar.

Como lo señala la Convención sobre los Derechos de los Niños de 1989:

1. Los Estados Partes podrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.<sup>34</sup>

Podemos decir que es un tema poco estudiado y promovido por los gobiernos ya que si bien es cierto ejemplo de ello tenemos que el gobierno mexicano ha implementado programas exclusivos para mujeres como lo son: Programa Seguro Jefas de Familia, Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, sin embargo no se presentan ningún tipo de programa que proteja al hombre trabajador o al padre soltero y que si bien se presentan cifras alarmantes ya que revelan que de los *796 mil hogares mexicanos encabezados por un papá* , *259 mil son separados o divorciados, 42 mil sufrieron alguna situación de abandono y 495 mil son viudos.*<sup>35</sup>

También en el Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2009 -2012 incluía una línea de acción “Desarrollar y promover alternativas para socializar o distribuir los costos de las medidas de conciliación trabajo- familia, tales como la extensión de los permisos de cuidado infantil, las licencias de paternidad y otros similares.”<sup>36</sup>

Por ende, decimos que también se trata de una concientización y que a través de esta se podrían transformar muchas actitudes, conductas y prácticas para

---

<sup>34</sup> CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, Artículo 18, párrafo 1.

<sup>35</sup> EL UNIVERSAL, En México 796 mil hombres son papás solteros, Consultado en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2015/07/19/en-mexico-796-mil-hombres-son-papas-solteros>, Fecha de Consulta: 11 de febrero de 2017.

<sup>36</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Ética Judicial e Igualdad de Género, *Op. Cit.*

una sociedad más equitativa; ya que existen nuevos supuestos donde están los matrimonios formados por personas del mismo sexo, en el supuesto hombre-hombre, tendrían pocos días para el cuidado del recién nacido.

Podemos decir que en la actualidad el hombre no está ayudando a la mujer si no que está ejerciendo una paternidad.

Con esto se pretende eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares.

### **I.2.2 Derecho de la Seguridad Social**

Otra de las ramas pertenecientes al Derecho Social, y que es importante para el desarrollo y análisis de nuestro trabajo de investigación es el Derecho de la Seguridad Social, que si bien en la actualidad es una materia que presenta autonomía, pero a su vez se estudia en paralelo con el Derecho del Trabajo, pero que en ambas ramas se presentan una inequidad en las prestaciones.

Además encontramos que el Derecho a la Seguridad Social, es decir el derecho que tiene uno como ser humano se encuentra establecido en la Constitución Política en el Artículo 123 Dentro del apartado A en su fracción XXIX y en el apartado B fracción XI estableciendo que:

Artículo 123.- Apartado A

...

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Apartado B

...

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no Profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

...

Sin embargo, es necesario tener claro una acepción de lo que es el Derecho de la Seguridad Social, como el estudio de la materia en sí por eso para el Dr. Ángel Guillermo Ruíz lo define como:

El conjunto de normas legales y disposiciones reglamentarias de ellas emanadas, que a través de entes públicos ex-profeso creados para ello por el Estado, se propone proteger a los sujetos previstos por el legislador en contra de las contingencias sociales previamente establecidas en ley, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero -pensiones, subsidios o ayudas económicas-, y en especie -servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos u hospitalarios, prestaciones sociales, vivienda, etc.-, que le resultan obligatorias a los institutos aseguradores nacionales una vez se hayan satisfecho los requisitos de ingreso exigidos para cada caso en particular, mismos que pueden ser exigidos por los beneficiarios de dicho servicio público ante los tribunales jurisdiccionales competentes; prestaciones todas ellas que coadyuvan a satisfacer las necesidades básicas de salud y de bienestar social, así como económicas, para alcanzar una existencia más digna y más humana.<sup>37</sup>

Por otra parte la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez lo define como:

El conjunto de normas jurídicas que dan origen a la red social, accionada de manera conjunta por el Estado y los particulares, cuya finalidad es elevar la calidad de vida mediante la protección de los medios de subsistencia y la atención a la salud.<sup>38</sup>

Es así que las diferentes acepciones antes presentadas podemos encontrar los siguientes elementos en común:

- a) Conjunto de normas, principios, e instituciones.
- b) Protección del individuo y de la sociedad.
- c) Elevar la calidad de vida.

---

<sup>37</sup> RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Ed. Porrúa, México, 2005, pág. 52.

<sup>38</sup> MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, La Seguridad Social en México, Ed. Porrúa, México, 2013, pág.55.

Derivado del estudio anterior podemos definir el Derecho de la Seguridad Social como: la rama del Derecho Social, conformado por conjunto de normas jurídicas, instituciones, que servirán para salvaguardar los derechos de manera individual y de la sociedad en general, para lograr un bienestar y elevar la calidad de vida.

Es por ello que es importante el estudio del Derecho de la Seguridad Social como materia ya que nos damos cuenta de que seguimos estudiándola para un grupo en específico y como Derecho a la Seguridad Social, ya que este es el derecho subjetivo al cual nosotros como individuos podemos ejercer, sin embargo es aquí donde nos percatamos que los hombres no pueden acceder a ciertas ramas de aseguramiento, como lo son: las guarderías, paternidad y viudez; que se estarán analizando posteriormente.

Si bien es cierto la seguridad social es un derecho humano, que a diferencia de otros países el sistema de seguridad social es universal, es decir toda la población tiene acceso a esta, y no depende de que exista o no una relación de trabajo como lo es en nuestro país.

### **I.2.2.1 Ramas de Aseguramiento**

Como sabemos nuestro sistema de seguridad social está a cargo del Instituto Mexicano de Seguridad Social y del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado así como del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, y que estas cuentan con ramas de aseguramientos que protegen a los trabajadores y a sus familiares ante las diversas situaciones que se pudieran presentar; a su vez estas ramas de aseguramiento otorgan prestaciones de índole económica o en especie según sea el caso.

Es importante conocer que ramas de aseguramiento establece cada instituto para que de esta manera podemos desprender que prestaciones en específico estudiaremos a lo largo de este trabajo de investigación. Sin embargo, nos



delimitaremos exclusivamente al Instituto Mexicano de Seguridad Social y del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El Instituto Mexicano de Seguridad Social conforme al Artículo 11 establece que las ramas de aseguramiento son las siguientes:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Cesantía en edad avanzada, vejez y retiro;
- V. Guarderías y prestaciones sociales.<sup>39</sup>

Por otra parte el Instituto Mexicano de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

- I. De salud, que comprende:
  - a) Atención médica preventiva;
  - b) Atención médica curativa y de maternidad, y
  - c) Rehabilitación física y mental.
- II. De riesgos del trabajo;
- III. De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- IV. De invalidez y vida.<sup>40</sup>

De las ramas de aseguramiento que con anterioridad mencionamos, estudiaremos y haremos un mayor énfasis las relacionadas con maternidad y guarderías, ya que es de aquí donde se presenta nuestro problema de esta manera podremos llegar a la conclusión de que estas prestaciones laborales carecen los hombres y cuáles son las soluciones jurídicas que proponemos a ello; cabe mencionar que en el resto de las ramas de aseguramiento también presentan discriminación hacia los hombres al implementar requisitos específicos para que

---

<sup>39</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL, Artículo 11.

<sup>40</sup> LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DE SEGURIDAD SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, Artículo 3.

puedan acceder a las prestaciones, sin embargo por cuestiones metodológicas nos delimitaremos al estudio de las dos ramas que con anterioridad ya mencionamos.

Es por ello que, antes de pasar al análisis de dichos conceptos de guardería, es pertinente hacer un paréntesis para dar una referencia de lo que es y en que consiste una prestación.

Debemos tener en cuenta la acepción de prestación desde el punto de vista jurídico. A lo que encontramos que el Diccionario de la Real Academia Española nos aproxima a una definición de lo que es una prestación definiéndola como *“prestación que la seguridad social u otras entidades otorgan en favor de sus beneficiarios, en dinero o en especie, para atender sus necesidades.”*<sup>41</sup>

Justamente encontramos que otros doctrinarios tienen acepciones similares acerca de las prestaciones que las configuran como *“el conjunto de medidas técnicas o económicas que reconoce el sistema de la Seguridad Social para prevenir, reparar, superar determinadas situaciones de infortunio o estados de derivados de la contingencia prevista.”*<sup>42</sup>

Es así que, de las definiciones hacen hincapié que las prestaciones pueden ser de índole económica o en especie, por lo que es de relevancia señalar cual es la diferencia entre una y otra.

Por prestación económica se entenderá como *“aquella derivada de la relación de trabajo que en dinero en efectivo pide el trabajador al demandar un conflicto de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; tiene su origen en la causa que motivó el ejercicio de la acción.”*<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Definición de Prestación, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=U6q7XKf>, Fecha de consulta: 30 de mayo de 2017.

<sup>42</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, VILCHEZ PORRAS Maximiliano, *et.al.*, Lecciones de Seguridad Social, Ed. Tecnos, 3era edición, España, 2013.

<sup>43</sup> CHÁVEZ CASTILLO, Raúl, Diccionarios jurídicos temáticos, Derecho Laboral, Ed. Oxford, México, 2002, pág. 130.

Un ejemplo de las prestaciones económicas será aquella que tiene derecho a recibir un menor por la muerte de alguno de sus padres, en este sentido nos referimos a una pensión por orfandad.

Otro caso es el de algún trabajador que a raíz de un accidente de trabajo, recibirá una pensión por un determinado tiempo o definitivo, es decir una pensión por incapacidad permanente o temporal, parcial o total, según sea el caso.

A diferencia de la prestación en especie que *“es aquella que otorga el patrón al trabajador en mercancías o productos naturales, no en dinero en efectivo, derivada de la relación de trabajo.”*<sup>44</sup>

Haciendo referencia a las prestaciones en especie tenemos como ejemplo: la atención médica, quirúrgica, farmacéutica, aparatos de prótesis, rehabilitación, solo por mencionar algunas.

Aunado a ello encontramos la prestación en especie de la canastilla que se desprende de la rama de aseguramiento de maternidad, y que únicamente se les da a las madres trabajadoras, los hombres no tienen acceso a ella, es así que posteriormente estaremos analizando con profundidad.

Hay que tener en cuenta que las prestaciones corresponden al área social, es decir pertenecientes al ámbito laboral y de la seguridad social, asimismo estas van variando de pendiendo de cada instituto de seguridad social así como en cada rama de aseguramiento. Es relevante señalar que las prestaciones también las podremos encontrar en los diversos convenios y tratados internacionales.

Hecho este paréntesis retomaremos las definiciones de que es guardería y viudez, para entender porque hay discriminación a los hombres.

---

<sup>44</sup> *Íbidem.*

## a) Guardería

Por guardería en términos generales se debe entender como: *lugar donde se cuida y atiende a los niños de corta edad*<sup>45</sup>, dicha definición es proporcionada por el Diccionario de la Real Academia Española y que esta nos permite entender, sin embargo es muy vaga por lo que es necesario profundizar.

Es así que la guardería en términos más jurídicos se puede entender *como “la prestación al trabajador consiste en un servicio de crianza cuidado, recreación, y alimentación de menores que no están en edad escolar y cuyos padres no pueden atenderlos por razones de horario laboral o enfermedad; debe realizarse en instalaciones y con personal idóneos.”*<sup>46</sup>

*En la actualidad se presenta que se ha cambiado el nombre de guardería por el de Centros de Desarrollo Infantil (CENDI)*<sup>47</sup> ya que en la época actual no solo se proporciona servicio de aseo, alimentación, el cuidado de la salud, la educación y recreación de los menores,<sup>48</sup> si no que se vela por el interés superior del menor, ya que se busca su pleno desarrollo debido a que se está fortaleciendo su salud, de igual manera poniendo en práctica los valores y promoción de conocimientos, todo esto de acuerdo con la edad del menor; y que de esta manera que se encuentra establecido en la Convención de los Derechos de los niños donde se señala en el Artículo 18 párrafo 3 que:

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Definición de Guardería, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=JjmiQm6>, Fecha de consulta: 30 de mayo de 2017.

<sup>46</sup> MARTÍNEZ, MORALES, Rafael, Diccionario Jurídico Moderno, Tomo. Dos, Editores Iure, México, DF. 2007, pág. 452.

<sup>47</sup> Cfr. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, *Op.cit*, pág.352.

<sup>48</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL, Artículo, 203.

<sup>49</sup> CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, Artículo 18, párrafo 3.

En nuestro país encontramos tres tipos de guarderías:

Los básicos de guardería en México son tres: el de acceso restringido a hijos de trabajadores derechohabientes (como las del IMSS, ISSSTE o de empresas privadas); el de guarderías con algún tipo de apoyo económico por parte del DIF, alguna delegación política u organización no gubernamental, dirigidas principalmente a la población más desprotegida económicamente; y las particulares o privadas, que son establecimientos con fines de lucro.<sup>50</sup>

Para el IMSS, esta prestación es la protección a los hijos de las mujeres aseguradas y educación de los hijos desde los 43 días de edad concluyendo hasta los cuatro años del niño en que se inicia la edad preescolar.<sup>51</sup>

Este derecho prestacional inicia con el alta ante un Instituto Mexicano de Seguro Social, y cuando el trabajador sea dado de baja los hijos podrán seguir en guarderías por cuatro semanas más.

A diferencia del IMSS el ISSSTE, contempla a los menores a partir de los 60 días de nacidos y hasta los 6 años, dividiéndolos por secciones como se presenta a continuación.

- El Servicio se prestará en las secciones siguientes:

- I. Lactantes: Para niños y niñas desde sesenta días de nacidos hasta un año seis meses y veintinueve días;
- II. Maternales: Para niños y niñas desde un año siete meses hasta dos años once meses y veintinueve días, y
- III. Preescolares: Para niños y niñas desde tres años hasta que cumplan seis años o concluyan el Ciclo de Servicio que cursen al cumplir esta última edad.<sup>52</sup>

Como vimos esta prestación va más encaminada hacia la maternidad y que también da protección a hombres en ciertos supuestos, sean estos viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la guarda y custodia del menor

---

<sup>50</sup>PROFECO, Guarderías, Consultado en: [https://www.profeco.gob.mx/revista/publicaciones/adelantos\\_04/guarderias\\_jul04.pdf](https://www.profeco.gob.mx/revista/publicaciones/adelantos_04/guarderias_jul04.pdf), Fecha de consulta: 10 de junio de junio de 2017.

<sup>51</sup>Cfr. LEY DEL SEGURO SOCIAL, Artículo 206.

<sup>52</sup>REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, Artículo 10.

siempre y cuando no contraigan matrimonio, o se unan en concubinato, durante las horas de la jornada de su trabajo y bajo los términos que establecen la legislación en materia de seguridad social, así como las reglamentarias de guarderías.

Cabe señalar que las primeras guarderías surgen mediante una ola de inmigración que se presentó en Estados Unidos entre los años 1815 y 1860 y que esto origina que las mujeres, salieran de sus hogares para trabajar en la industria, es así que los niños se hacían valer por sí mismos. Es así que la primera guardería fue inaugurada en Boston en 1838, para proporcionar asistencia a los hijos de esposas y viudas de marinos que trabajaban fuera de sus casas.<sup>53</sup>

La prestación de guardería infantil en la actualidad surge de la necesidad que tiene la mujer para incorporarse al mercado laboral, ya sea esta por superación profesional o por una segunda vez que afecta a la mayoría de las familias mexicanas que es la situación económica en la que se encuentra el país, donde es necesario que ambos padres trabajen; situación que con anterioridad eran más esporádicos, y en caso de que se llegasen a presentar era probable que el menor estuviera a cargo de algún otro familiar, o persona que se hiciera responsable.

La prestación de guardería tiene como finalidad de dar orientación a los padres y que estos sientan tranquilidad mientras ellos se encuentran durante la jornada laboral ya que los menores se encontrarán bajo el cuidado de personas responsables siendo estas educadoras, puericulturistas, trabajadoras sociales, médicos, psicólogos, que proporcionaran los cuidados necesarios a los menores de manera integral, es decir que permita al menor un desarrollo adecuado. Asimismo, las instalaciones de las guarderías serán las adecuadas, y establecidas en zonas en relación con los centros de trabajo.

---

<sup>53</sup>Cfr. CLARKE- STERWAT, Alison, Guarderías y cuidado infantil, Ed. Morata, España, 1984, págs.50-52.

De un término que tiene que ver con el inicio de una etapa de vida, es decir el cuidado de un recién nacido, pasaremos a desarrollar con un término relacionado con la última etapa de la vida del ser humano que es la muerte.

## **b) Viudez**

La muerte es una etapa inevitable de la vida de todo individuo, es por ello que nuestro sistema de seguridad social contempla una rama de aseguramiento ante esta contingencia, como sabemos las prestaciones van variando en cada instituto de seguridad social.

Es pertinente precisar el término de viudez por lo que el Diccionario de la Real Academia Española define como viudez como el *Estado de viudo*<sup>54</sup>, a lo cual es necesario remitirnos a dicha definición para poder tener una acepción más clara, a lo que este mismo diccionario nos define como *“Del lat. viduus. Dicho de una persona: Que ha perdido a su cónyuge por haber muerto este y no ha vuelto a casarse.”*<sup>55</sup>

*También esta la definición de viudo por el cual se entiende como la “persona cuya esposa o esposo ha fallecido y permanece sin haber contraído nuevo matrimonio.”*<sup>56</sup>

Sin embargo encontramos autores como Edgard Baqueiro Rojas, que no maneja el término de viudo, únicamente maneja el termino de viuda, *“refiriéndose a la mujer cuyo marido ha muerto se halla por tanto en estado de viudedad o viudez, que tiene diversos efectos jurídicos”*.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Definición de Viudez, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=viudedad>, Fecha de consulta: 30 de mayo de 2017.

<sup>55</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Definición de Viudo, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/fech?id=bxWB9E2>, Fecha de consulta: 30 de mayo de 2017.

<sup>56</sup> MARTÍNEZ, MORALES, Rafael, Diccionario Jurídico Moderno, Tomo. Tres , Editores Iure, México, DF. 2007, pág. 1242.

<sup>57</sup>BAQUEIRO ROJAS, Edgard, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Civil, Tomo I, Ed. Harla, México, 1997, pág. 115.

*Al igual que María Beatriz Bustos Rodríguez, que en su diccionario solo hace referencia al termino viuda, como nombre que recibe la esposa del fallecido.*<sup>58</sup>

Nos damos cuenta de que los autores anteriores no contemplan el termino de viudo, y que por ende están haciendo una discriminación por sexo, ya que la mujer no es la única que sufre la pérdida de su cónyuge. Es así que por mucho tiempo se tenía la idea de que la viudez era un estado civil de la persona.

Sin embargo estos autores no son los únicos que hacen una discriminación hacia los hombres haciendo, nos damos cuenta de que nuestra Ley del Seguro Social en su artículo 130 solamente otorga la pensión por viudez a las siguientes personas:

Artículo 130. Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.<sup>59</sup>

De lo anteriormente expuesto se puede observar que es una prestación que se otorga a la pareja del asegurado fallecido. Sin embargo, bajo los supuestos en los que se tiene que otorgar no son los adecuados, ya que si bien el esposo o concubino tiene el mismo derecho de recibir dicha prestación como lo tiene la esposa o mujer, sin poner condicionantes, es decir que el hombre tenga presentar o demostrar que dependía de su mujer, a esto nos referimos que se otorgue sin

---

<sup>58</sup> BUSTOS RODRÍGUEZ, María Beatriz, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Civil, Ed. Oxford, México, 2003, pág.129.

<sup>59</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL, Artículo 130.



importar su situación económica en la que se encuentre, es decir establece requisitos discriminatorios para que el hombre pueda acceder a dicha prestación.

Si bien es cierto que tanto mujeres y hombres al estar cotizando en un sistema de seguridad deberían de tener el mismo acceso a los derechos prestacionales económicas y en especie que las leyes en dicha materia señalen.

### **I.3 Aproximaciones del término de Género**

Encontrándonos en el siglo XXI, hablar del tema de género resulta un tema bastante amplio, complicado y confuso, ya que muchas veces gran parte de la población se enfoca o lo relaciona hacia lo femenino, siendo esto una idea incompleta, ya que no sólo se aplica a las problemáticas que aquejan a este grupo, porque al decir género nos referimos justamente a las particularidades de hombres y mujeres, siendo que estas pueden ser de índole psicológicas, sociales, políticas y culturales, es decir las pautas de comportamiento ante una sociedad.

Cabe señalar que la Organización Mundial de la Salud nos define como género *“a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.”*<sup>60</sup> De esta manera nos damos cuenta de que es cierto que el concepto de género se ha ido consolidando durante el tiempo, mediante apreciaciones sociales, mismas que lo han asignado como el deber ser de los individuos dentro de una sociedad, tomando como punto de partida las discrepancias físicas entre un varón y una mujer.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Concepto de Género, Consultado en: <http://www.who.int/topics/gender/es/>, Fecha de consulta: 15 de abril de 2016.

<sup>61</sup> *Crf.* LAMAS, Martha, “La perspectiva de género”, una herramienta para construir la equidad entre mujeres y hombres, citado por Silva Rosales Patricia, Capítulo en el libro: *Perspectiva de Género, serie género y trabajo social*, Consultado en: <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iEKNMJir07QC&oi=fnd&pg=PA13&dq=perspectiva+de+genero&ots=K8V38iEAJI&sig=O5d8Nty-t-scHv6VGKyDQnDhdDE#v=onepage&q=perspectiva%20de%20genero&f=false>, Fecha de consulta: 15 de abril de 2016.

Es por ello que el género es una de las principales causas por las cuales una persona puede y llega a ser discriminado, no solo en nuestro país, sino en el mundo; motivo por el cual nos enfrentamos a un problema. En nuestro país se prohíbe todo tipo de discriminación y se encuentra consagrado por la ley de mayor jerarquía en nuestro país que es la Constitución Política en la cual en el artículo primero en su párrafo quinto, que a la letra dice:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.<sup>62</sup>

Derivado de lo anterior podemos decir que la discriminación por cuestión de género se presenta en distintos ámbitos como lo son: el político, social, cultural y laboral, en el cual ahondaremos en este trabajo e investigación; donde la mayoría de las ocasiones mostramos una mayor preocupación por el sexo femenino, dejando a un lado a los hombres y sus necesidades.

Es por ello que necesitamos primordialmente puntualizar en el término de género, el cual para la Real Academia Española, existen diversos significados del concepto en mención, sin embargo para cuestiones técnicas y metodológicas, en el presente trabajo utilizaremos la siguiente: *“Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.”*<sup>63</sup>

Derivado de lo anterior, podemos decir que de la palabra género en español, se pueden desprender varias acepciones importantes. La primera de ellas va a determinar un grupo, una clase o alguna especie, como ejemplo: se puede hablar de género musical, género literario, etcétera. Una segunda significación de género nos lleva necesariamente a la más común de todas, a la división de los seres

---

<sup>62</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 1.

<sup>63</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Definición de género, Consultado en: <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=pwWcYzcBv2x5MMYGkXp>, Fecha de consulta: 30 de abril de 2017.

humanos por lo que respecta a su situación biológica que los hace dispares y en palabras simples es la que nos divide en hombres y mujeres. Asimismo, en un tercer acercamiento al género, es la concepción social que al paso del tiempo y con la reiteración de las conductas humanas dentro de los roles sociales, les han dado un valor universal e inequívoco a las conductas propias de hombres y mujeres.

Otro concepto de género de manera doctrinaria es el que nos proporciona el jurista Rafael Martínez Morales el cual lo define como la *“Diferenciación o características de los seres vivos según su sexo. Femenino y masculino.”*<sup>64</sup>

La definición a la que hace mención el jurista muestra de manera muy general el término, sin embargo es cierto que el concepto de género se ha ido consolidando mediante apreciaciones sociales, mismas que lo han asignado como el deber ser de los individuos dentro de una sociedad, tomando como punto de partida las discrepancias físicas entre un varón y una mujer.<sup>65</sup>

Ya mencionando con anterioridad que es el género, es necesario pasar al plano de la perspectiva de género el cual para las autoras Gezabel Guzmán y Martha Bolio en su libro *“Construyendo la herramienta: perspectiva de género: como portar los lentes nuevos”* nos hacen mención que es:

Es una visión alternativa y explicativa de lo que acontece en el orden de los géneros, por lo que es una crítica a los discursos dominantes de la sexualidad, de la cultura, y de la organización política de la sociedad. Es decir una manera integral, histórica y dialéctica de ver y explicar el mundo, tomando en cuenta las implicaciones económicas, políticas, psicológicas y sociales de los géneros en la sociedad.<sup>66</sup>

En un panorama general la perspectiva de género puede llegar a confundirse ya que muchas veces gran parte de la población se enfoca o lo relaciona hacia el

---

<sup>64</sup> MARTÍNEZ MORALES Rafael, Diccionario Jurídico Moderno, Tomo. Dos, Editores Iure, México, DF. 2007, pág. 452.

<sup>65</sup> *Cf.* LAMAS, Martha, *Op.cit.*

<sup>66</sup> GUZMÁN RAMÍREZ, Gezabel, BOLIO MÁRQUEZ, Martha, *Construyendo la herramienta perspectiva de género: como portar los lentes nuevos*, Universidad Iberoamericana, México, D.F., pág. 38.

sexo femenino, siendo esto una idea errónea, sin embargo no sólo se aplicará a las problemáticas que aquejan a este sector ya que al decir perspectiva de género nos referimos justamente a las particularidades de hombres y mujeres, debido a que ambos tienen características psicológicas, sociales, políticas y culturales, es decir, para hablar de las necesidades de un género femenino necesariamente se hablará también de las necesidades propias al género masculino, para así tener un panorama completo y no caer en los vicios a que usualmente ocurre y de los cuales pretendemos liberar a la sociedad dentro de la cual vivimos.

En palabras más sencillas la perspectiva de género es un medio que sirve para identificar la desigualdad que existe entre mujeres y hombres.

Es así como en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en el año de 1995 se aprobó la incorporación de la perspectiva de género, como elemento fundamental para lograr la equidad entre ambos.

En México la Suprema Corte de Justicia de la Nación presentó en el 26 de agosto del 2013 el “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el derecho a la igualdad”, que busca orientar la actuación de los jueces para acabar con los estereotipos que provocan la discriminación en la impartición de justicia y revertir la desigualdad. Esto como resultado de la reforma en materia de derechos humanos que se presentó en junio de 2011, de los Tratados Internacionales firmados por México en la materia y particularmente como consecuencia de las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

A esto señaló el presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Ministro Juan N. Silva Meza, que *“el protocolo propone mecanismos para detectar las circunstancias que perpetúan las violaciones a los derechos humanos de las personas, en virtud de su sexo, género u orientación sexual, y enfatiza la relevancia*

*de tomar en cuenta el contexto social, económico y cultural al analizar un caso jurisdiccional.”<sup>67</sup>*

Derivado de lo anterior la perspectiva de género nos auxilia para nuestro trabajo de investigación desde el siguiente punto.

En la interpretación y aplicación de la legislación con base en las necesidades sobre el comportamiento de hombre y mujer para la conciliación laboral- familiar.

Si bien el derecho no debería de estar tan distante del género y de la perspectiva de género, es por ello que debemos tener presente a la equidad de género, ya que permite brindar tanto a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos y así permitir que se garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos.

Y que si bien son cierto las nuevas ideas con perspectiva de género se aplican para las diferentes ramas del Derecho, debido que a lo largo del tiempo se van presentando necesidades jurídicas. Es por ello que fue necesario los estudios de género con relación a las mujeres para poder abrir brecha a preocupaciones en tono a los varones y las masculinidades.

---

<sup>67</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Palabras del Señor Ministro Juan N. Silva Meza, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, con motivo de la presentación del Protocolo para juzgar con perspectiva de Género, Consultado en:

[https://www.scjn.gob.mx/Presidencia/DiscursosAgosto2013/AGOSTO%2026%202013\\_MIN%20SILVA%20EN%20PRESENTACI%C3%93N%20PROTOCOLO%20GENERO%20%283%29.pdf](https://www.scjn.gob.mx/Presidencia/DiscursosAgosto2013/AGOSTO%2026%202013_MIN%20SILVA%20EN%20PRESENTACI%C3%93N%20PROTOCOLO%20GENERO%20%283%29.pdf),  
Fecha de consulta: 15 de mayo de 2017.

### 1.3.1 Masculinidad

Es importante que definamos en este primer capítulo la masculinidad, derivado de que es un concepto base para el desarrollo de nuestro tema de investigación y el cual quede bien establecido.

Hoy en día hablar de masculinidad resulta un tópico importante, sobre todo en el ámbito jurídico, ya que podemos observar que los hombres han sido sujetos de discriminación por la propia ley, ya que en los últimos años la creación de leyes, reformas, políticas públicas van encaminadas a la protección de los derechos de la mujer.

Es así que en un primer término el Diccionario de la Real Academia Española nos define a la masculinidad como:

masculino, na

Del lat. masculīnus.

1. adj. Perteneciente o relativo al varón. La categoría masculina del torneo.
2. adj. Propio del varón.
3. adj. Que posee características atribuidas al varón. Presume de ser muy masculino.
4. adj. Dicho de un ser: Dotado de órganos para fecundar.
5. adj. Perteneciente o relativo al ser masculino. Célula masculina.
6. adj. Gram. Perteneciente o relativo al género masculino. Sustantivos y adjetivos masculinos. Forma masculina.<sup>68</sup>

A raíz de esta definición que nos proporciona el Diccionario de la Real Academia española, podemos decir que esta muy vaga y que si bien no profundiza más en el tema, es así que es nos vemos obligados a consultar doctrina para poder dejar claro este concepto.

El autor Manuel Ortega, nos dice que: “la masculinidad puede entenderse como parte de la identidad de género y expresa la convicción que desarrollan los

---

<sup>68</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Definición de Masculinidad, Consultado en: [dle.rae.es/?id=OXI9IOV](http://dle.rae.es/?id=OXI9IOV), Fecha de consulta 15 de junio de 2017.

hombres de pertenecer al sexo masculino como diferente al sexo femenino. Es una construcción sociocultural ocurre en condiciones específicas de espacio y tiempo.”<sup>69</sup>

Es así que podemos decir que la masculinidad es fijado a través del tiempo como lo dice el que antecede ya que en un principio la masculinidad se empieza a construir en la niñez para posteriormente ir definiéndola a través de la adolescencia; de manera que es una construcción social por la cual se ve vista influenciada por la familia, escuela, medios de comunicación, amistades entre otras, estableciendo los roles que deberán de desempeñar a lo largo de su vida por la condición de ser hombre.

Tenemos que, las masculinidades son entonces “configuraciones de prácticas sociales, que se encuentran atravesadas por múltiples factores personales, económicos, culturales, sociales y políticos, y se producen a través de variados arreglos institucionales. De tal modo, su transformación.”<sup>70</sup>

Sin embargo, en los últimos años se ha presentado un cambio gradual en las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales, viéndose reflejado en estudios recientes sobre la construcción de nuevas masculinidades o las masculinidades emergentes, teniendo estas nuevos enfoques y orientación teórica con relación a la masculinidad hegemónica, la cual esta última se define como: *la configuración de la práctica de género que incorpora la respuesta aceptada, en un momento específico, al problema de la legitimidad del patriarcado, lo que garantiza o se considera que garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres.* <sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> ORTEGA HEGG, Manuel, Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres, Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2005, p.35.

<sup>70</sup> FAUR, Eleonor, Masculinidades y desarrollo social , Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres, UNICEF, Colombia, 2004.

<sup>71</sup> CONNELL, Raewyn, Masculinities, Polity Press. Cambridge.UK, 1995, pág. 117.

Derivado de lo anterior, se esta dejando atrás esta idea tradicional de superioridad que tenia el hombre sobre la mujer, la mujer sumisa, subordinada, aquella que se encontraba en el ámbito de privado o de lo doméstico, y el hombre como proveedor y protector de la familia es decir ámbito privado. Es así que a través de estas estas nuevas masculinidades, se pretende poner en ejercicio nuevas prácticas sociales como lo son: el ejercicio de una paternidad responsable, una conciliación en la vida laboral-familiar, así como experiencias, pero recordando que cada sociedad tiene su modelo de masculinidad, dependiendo de sus costumbres, tradiciones, valores, etc.

#### **I.4 Discriminación**

La discriminación es un fenómeno que por desgracia se ha presentado a lo largo de toda la historia de la humanidad, desde sus más remotas épocas y que lamentablemente todavía la podemos observar en nuestros días. No obstante, los esfuerzos tendientes para prevenirla, erradicarla o sancionarla no han sido los suficientes para que se pueda llegar a eliminar, y que esto no permite lograr por tanto el goce efectivo de los derechos para todos los seres humanos, en su mayoría de grupos vulnerables, sin embargo, esto no quiere decir que nosotros no estamos expuestos a ser sujetos de discriminación.

México no es un país exento de actos de discriminación, ya que para el año de 2016, según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el mayor número de quejas presentadas por presuntos actos de discriminación atribuidos a particulares y servidores públicos fueron: los primeros obtuvieron la siguiente estadística, apariencia física 182 denuncias, discapacidad 169, embarazo 115, condición de salud 100, preferencia u orientación sexual 98; mientras que los segundos obtuvieron la siguiente cantidad de quejas: condición de salud 65 denuncias, discapacidad 63, género 40, edad 40, preferencia u orientación sexual



37, apariencia física 28. 72 y que con estas cifras se evidencia que en nuestro país existe la discriminación tanto en el sector público como en el privado.

Es por ello que, es importante definir en un primer termino que es la discriminación, para saber también que actos dan efecto a que se le de esta denominación.

Como primera definición tenemos la que nos presenta el Diccionario de la Real Academia Española que lo define como: "*Seleccionar, excluyendo; dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciones, religiosos, políticos, de sexo, etc.*"<sup>73</sup>

Es así que nos damos cuenta de que la ley en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social, está haciendo un acto discriminatorio, al no otorgar ciertas prestaciones a un grupo de personas en este caso a los hombres.

Para el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación denomina la discriminación como "*una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.*"<sup>74</sup>

Si bien la definición que otorga la CONAPRED, coincide a la igual que la que nos presenta la RAE, en que es un acto que se le da a un cierto grupo de personas, agregándole, que en ocasiones no se percibe, a lo que se pudiera decir, que estamos siendo invisibles a esta problemática.

---

<sup>72</sup> CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, Boletín 2016 - 001. Discapacidad y apariencia física, principales quejas por discriminación en México, Consultado en: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=860&id\\_opcion=&op=213](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=860&id_opcion=&op=213), Fecha de consulta: 17 de enero de 2018.

<sup>73</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Definición de discriminación, Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>, Fecha de consulta: 17 de enero de 2018.

<sup>74</sup> CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, Discriminación e igualdad, Consultado en: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142), Fecha de consulta: 17 de enero de 2018.

Podemos observar que instrumentos universales han establecido el principio básico de la no discriminación, con la finalidad de que toda persona pueda gozar de los derechos fundamentales establecidos en ellos, es así que decidimos hacer un listado con el instrumento universal y el artículo donde se encuentra dicho principio.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948, Artículo 7.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 1966, Artículo 26.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966, Artículo 2.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial 1965, Artículo 1.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer 1979, Artículo 1.
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación No. 111, 1958 Artículo 1.

Es por ello que fue necesario, establecer dentro de nuestra Constitución Política un artículo donde quedará la prohibición a todo acto de discriminación, motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, como ya lo mencionamos en el apartado anterior.

Derivado de lo anterior, en el año de 2003 se creó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), otorgándole atribuciones en esta materia para dar una protección efectiva a los derechos de las personas, con mayor apego a los instrumentos internacionales en la materia, ratificados por el Estado mexicano.

Una definición jurídica es la que nos otorga esta Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en artículo 1, definiéndola como:

Por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.<sup>75</sup>

Como se puede observar la definición de discriminación que otorga Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, es la que contiene los elementos básicos para poder entender que es este fenómeno. Siendo estos los elementos básicos:

Acción u omisión; es decir realizar o dejar hacer actos para afectar a un sujeto o grupo en particular.

Sujeto, o grupo en específico de personas; las personas que serán sujetos de discriminación y en quienes recae dicho acto.

Motivos; son aquellas razones por las cuales una persona puede llegar a ser discriminado, ejemplo: la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión.

---

<sup>75</sup> LEY GENERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, Artículo 1.

No obstante, la discriminación queda en una simple definición, sino que la encontramos en diversos actos en la actualidad y que como ejemplos claros el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación hace el siguiente listado:

Algunos ejemplos claros de conductas discriminatorias son:

- 1.- Impedir el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso.
- 2.- Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo a consecuencia de la corta o avanzada edad.
- 3.- Establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.
- 4.- Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir la libre determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas.
- 5.- Negar o condicionar los servicios de atención médica o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios.
- 6.- Impedir la participación, en condiciones equitativas, en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole a causa de una discapacidad.
- 7.- Negar o condicionar el acceso a cargos públicos por el sexo o por el origen étnico.<sup>76</sup>

Si bien el punto 3 a la que hace mención el CONAPRED, nos llama mucho la atención ya que observamos que considera un acto de discriminación el establecer diferencias en las prestaciones para los trabajadores, sin embargo hace énfasis en que la mayoría de las veces puede ser para las mujeres, dejando de lado a los hombres, siendo que estos no se les esta otorgando ciertas prestaciones.

A lo que nos da entrada a hablar sobre la discriminación en las relaciones laborales, ya que es el ámbito donde nos interesa abordar.

---

<sup>76</sup> CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, Discriminación e igualdad, Consultado en: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142), Fecha de consulta: 17 de enero de 2018.

Como bien sabemos la discriminación se puede presentar en distintos ámbitos, como lo es en la salud, educación, política, laboral, y en el cual a lo largo de este trabajo de investigación nos enfocaremos en este último.

Dentro del ámbito laboral se puede haber diversas clasificaciones de discriminación entre las más destacadas están las siguientes.<sup>77</sup>

En el momento

Pre- Contractual, este tipo de discriminación es el que se realiza antes de llevarse a cabo un contrato laboral, observando esta discriminación en los anuncios en donde se ofertan los trabajos.

Contractual, refiere aquella discriminación dentro de la relación laboral, cuando se otorga beneficios a ciertas personas, o políticas de restricciones.

Post- Contractual, esta se ve reflejada cuando ha terminado la relación laboral, no otorgando cartas de recomendación, listas negras entre otras.

Con relación a los sujetos

Individual, cuando se realiza a una persona en específico, es decir hay una identificación de la víctima.

Sistemático u organizacional, se refiere cuando determinada empresa u organización dirige estos actos a un grupo indeterminado de personas.

---

<sup>77</sup> Cfr. DA SILVA GONÇALVES MACHADO, Luciana, La discriminación de género en las relaciones laborales y medidas para la implementación del empleo digno en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, coord., Equidad de género y protección social, Ed. Porrúa, 1era edición, México, 2014, pág. 214.

## Referente a la conducta

Directa, esta discriminación se realiza con actos intencionales, sin motivo alguno, tomando represalias contra la personas o grupo de personas.

Indirecta, es llevada a cabo por acciones neutras, no obstante, los resultados se ven reflejados en una persona o cierto grupo de personas

Ocultas, es aquella que aparentemente es una conducta igual, sin embargo hay un tras fondo de discriminación negativa.

Es decir la discriminación se ha visto en la mayoría de las veces como un efecto negativo, sin embargo hay doctrina donde nos señala que hay un efecto positivo de la discriminación.

La autora Luciana Aboim Manchado, nos señala que la expresión de discriminación presenta un doble sentido: negativo y positivo.

*La discriminación negativa se destaca, es la distinción que se practica signo una justificación razonable que resulta en perjuicio, de cualquier tipo (material o inmaterial para la persona o grupo de personas),<sup>78</sup> lo que a autora nos señala es que este efecto negativo tiene que ver con el sentido de la exclusión, con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos.*

*Mientras que la discriminación positiva, se presenta como trato favorecido de personas o grupos tradicionalmente discriminados negativamente ejercidos para proporcionar una igualdad de oportunidades entre (inclusión social) las discriminaciones positiva se revelan a través de políticas públicas entre las que se destacan las acciones afirmativas.<sup>79</sup>Es decir esta discriminación nos lleva a*

---

<sup>78</sup> Ídem.

<sup>79</sup> Ídem.

implementar acciones para los grupos vulnerables que a lo largo de los años han sido discriminado, tal es el caso de las mujeres, niños, indígenas, y ahora el problema de envejecimiento poblacional; ejemplo: políticas publicas encaminadas a no dejarlos en situación de desventaja con el resto del sector poblacional.

Para finalizar y cerrar este punto nos damos cuenta de que la discriminación no es un fenómeno que afecte solamente a grupos vulnerables sino que todos estamos propensos a ser víctimas de este fenómeno, y que si bien esta afectando a muchas personas, obstaculizando su desarrollo laboral- familiar que a su vez esto se ve reflejado en el desarrollo de nuestro país.

Es así que el CONAPRED, preocupado por tal fenómeno y con la finalidad de promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre el “1 de enero y el 31 de diciembre de 2016, se impartieron un total de 53 cursos presenciales y 238 cursos en línea, en donde se atendieron a 2,675 personas, de ellas 1,694 mujeres y 981 hombres, siendo 1,502 servidoras y servidores públicos y 1,173 particulares.”<sup>80</sup> con el objetivo de lograr un cambio dentro de nuestra sociedad, y que es necesario hacer concientización sobre este tema tanto en instituciones públicas y privadas, así como en la sociedad, para que se viva en una comunidad libre de discriminación.

A consecuencia de que en la ley existe discriminación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha empezado a pronunciar en sus tesis aisladas para la protección de derechos de los hombres que con anterioridad no le eran reconocidos y que a continuación haremos mención de ellas.

En primer sentido tenemos la tesis aislada que lleva por nombre “Principio de igualdad entre hombres y mujeres. el otorgamiento de la guarda y custodia de

---

<sup>80</sup> CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, Estadísticas, Consultado en: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=80&id\\_opcion=125&op=125](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=80&id_opcion=125&op=125), Fecha de consulta: 17 de enero de 2018.

un menor de edad no debe estar basado en prejuicios de género”<sup>81</sup>, que emana del amparo en revisión no. 1573/2011, resuelto por la Primera Sala, la cual resuelve que los padres y madres tienen el mismo derecho de obtener la guarda y custodia del menor, ya que con anterioridad los jueces le otorgaban este derecho a la madre, ya que consideraban que era la más apta para poder ejercerla, por el instinto maternal que la caracteriza, lo cual significa que los menores estarían mejor bajo sus cuidados. Es así que esta sala nos permite observar un estudio de masculinidad emergente derivado de que esta permitiendo de que padres puedan llevar ejercer una paternidad responsable derivado de la disolución del vínculo matrimonial, pudiendo tener los mismos derechos para estar al cuidado de los hijos.

En un pequeño resumen tenemos los datos más relevantes de este amparo en revisión que nos permitirá la resolución de la SCJN.

Un hombre de 24 años, y la mujer de 22 años, contrajeron matrimonio, en el Municipio de Tenango del Valle, Estado de México, bajo el régimen de sociedad conyugal. Posteriormente para el año del 2010 la mujer promovió juicio ordinario civil, en contra el hombre, en el que demandó la guarda y custodia definitiva de su hija de seis meses de edad y pensión alimenticia para ella y su menor hija. Es así que el hombre promovió reconvencción, en contra de la señora, en la que demandó la guarda y custodia definitiva de la menor y la pensión alimenticia para su menor hija.

Sin embargo, en el 2011 el Juez Primero Civil de Primera Instancia del Distrito Judicial de Tenango del Valle, Estado de México el Juez de Primera Instancia dictó sentencia definitiva en la que concedió a la señora la guarda y custodia de la menor, así como el pago de la pensión alimenticia.

---

<sup>81</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Principio de igualdad entre hombres y mujeres. el otorgamiento de la guarda y custodia de un menor de edad no debe estar basado en prejuicios de género, Décima Época, Primera Sala, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis 1a. XCV/2012 10a., Tesis Aislada: Constitucional, Libro VIII, Mayo de 2012, Tomo 1, p. 1112.



Por ello el juez de primera instancia, señaló –en lo que respecta a la determinación sobre la guardia y custodia-, lo siguiente:

Con relación a la guarda y custodia definitiva de la hija habida del matrimonio existente entre los ahora contendientes, cabe señalar que es la madre quien goza de la presunción legal y humana de ser la persona idónea para tener bajo su cuidado a los hijos que haya procreado, correspondiendo en todo caso al progenitor la carga procesal de comprobar lo contrario, presunción que ha sido recogida por nuestra legislación a través de lo dispuesto por el artículo 4.228 del Código Civil.<sup>82</sup>

El hombre inconforme con la sentencia, interpuso el recurso de apelación en el 2011, en la que la Primera Sala Familiar Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México dictó resolución en el recurso de apelación, en la que confirmó la sentencia apelada mediante sentencia de 13 de enero 2011. Derivado de esto, insatisfecho con la anterior resolución, el 14 de marzo de 2011, se solicitó el amparo y la protección de la justicia federal, señalando como autoridad responsable a la Primera Sala Familiar Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México y Como acto reclamado señaló la sentencia de la Primera Sala Familiar Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México, de 16 de febrero de 2011.

Es así como la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia dicta sentencia se inscribe en la línea marcada por los recientes precedentes emitidos por la misma sala, en el sentido de sostener, *en principio, la constitucionalidad de aquellas normas que establecen una regla de preferencia a la madre para designarla como la persona que cuidará de los menores.*<sup>83</sup>

Sin embargo dicha Sala, hace énfasis en que no comparte la idea de la justificación de las normas civiles otorguen preferencia a la madre en la guarda y custodia de los menores se fundamentaba en una idea preconcebida, bajo la cual, la mujer gozaba de una específica aptitud para cuidar a los hijos, ya que se

---

<sup>82</sup> *Ídem.*

<sup>83</sup> *Ídem.*

considera que se otorgaba conforme a la visión que establecía una clara división de los roles atribuidos al hombre y a la mujer, y que si bien el género resultaba un factor determinante en el reparto de funciones y actividades, lo que conllevaba un claro dominio social del hombre sobre la mujer, la cual se concebía únicamente como madre y ama de casa que debía permanecer en el hogar y velar por el cuidado y bienestar de los hijos.

No obstante dicho amparo no fue favorable para el señor que solicitó la guarda y custodia del menor, quedando este amparo como precedente para futuras ocasiones, ya que si bien se está dejando de ver al hombre como una figura exclusiva de proveer recursos. De igual manera los jueces deben de valorar las especiales circunstancias que concurren en cada progenitor y determinar cuál es el ambiente más propicio para el desarrollo integral de la personalidad del menor, lo cual se puede dar con ambos progenitores o con uno solo de ellos, ya sea la madre o el padre.

La segunda tesis aislada que presente la Suprema Corte es “Guarderías del IMSS. Al preverse requisitos diferenciados a la mujer y varón asegurados para acceder a este servicio, se transgrede el derecho a la igualdad,”<sup>84</sup> que emana del amparo en revisión 59/2016, resuelto por la Segunda Sala. Esta resolución es sumamente relevante debido a que la legislación no permite a los hombres trabajadores tener acceso a la prestación por guardería, violando los siguientes: no discriminación, igualdad entre hombres y mujeres, derecho a la seguridad social y el interés superior del menor.

Esta tesis aislada surge cuando, el señor en febrero de 2015 intentó inscribir a su hijo en una de las guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social, presentando oficio ante Departamento de Guarderías de la Jefatura de Servicios de

---

<sup>84</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Guarderías del IMSS. al preverse requisitos diferenciados a la mujer y varón asegurados para acceder a este servicio, se transgrede el derecho a la igualdad, Décima Época, Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, 2a. CXXXIII/2016 10a., Tesis Asilada: Constitucional, Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo I, p. 909.

Prestaciones Económicas y Sociales de la Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Estado de México. Dicha solicitud le fue negada, en el sentido de no poder proporcionar el servicio de guardería al menor, pues no se encontraba en ninguno de los supuestos de los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social, que restringen el seguro exclusivamente a las madres trabajadoras, a los trabajadores viudos, divorciados o a aquellos que judicialmente conserven la custodia de sus hijos.

Inconformes con lo anterior, los padres promovieron un amparo indirecto, en el que impugnaron tanto las leyes como el oficio de negativa del servicio de guardería, siendo que septiembre 2015 se resolvió el juicio de amparo indirecto en el sentido de sobreseerlo, a lo cual fue necesario acudir al recurso de revisión.

La Segunda Sala hace un énfasis dentro de su resolución sobre la importancia que tiene el juzgar con perspectiva de género señalando que:

Constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad. En otras palabras, tener en cuenta los factores de desigualdad real de quienes enfrentan un proceso judicial, adoptando medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de sus intereses.

El estudio de las normas impugnadas con perspectiva de género, derivan en un trato diferenciado que resulta discriminatorio por razón de género, sin que sea relevante que en este caso dicho trato prive de un derecho al padre trabajador, pues el principio de igualdad y el de no discriminación por razón de género, no sólo debe apreciarse desde la óptica de la mujer, pues si bien es verdad que tradicionalmente, debido fundamentalmente a patrones culturales, es ella quien puede ver menguados sus derechos, lo cierto es que también el hombre puede resultar afectado por esta misma visión de género, como acontece en las normas materia de análisis.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> *Ídem.*

Es así que dicho amparo fue resuelto de manera favorable para el señor, ya que la Segunda Sala reconoce ese trato diferenciado deriva de la asignación a la mujer del rol de cuidado de los hijos, por el solo hecho de serlo, lo que implica un estereotipo de género, esto es, la preconcepción de que es a la mujer le corresponde la responsabilidad de la crianza, la atención y el cuidado de los hijos, sin considerar que ésta es una responsabilidad compartida de los padres, que deben participar en igual medida y que al padre la figura de proveedor.

En un tercer apartado nos encontramos con diversas tesis aisladas que hacen referencia a la discriminación que se le realiza al hombre en la legislación para poder ser beneficiarios de una pensión por viudez, entre estas tesis encontramos “Pensión por viudez. el artículo 130, párrafo segundo, de la Ley del Seguro Social, al condicionar su otorgamiento a que el viudo o concubinario acredite la dependencia económica respecto de la trabajadora asegurada fallecida, viola el artículo 123, apartado a, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”,<sup>86</sup> “Pensión por viudez. el artículo 130, párrafo segundo, de la ley del seguro social, al condicionar su otorgamiento a que el viudo o concubinario acredite la dependencia económica respecto de la trabajadora asegurada fallecida, viola las garantías de igualdad y de no discriminación.”<sup>87</sup> Ambas tesis aisladas emanan del amparo en revisión 664/2008, resultado por la Segunda Sala

Así mismo tenemos la tesis aislada “Pensión por viudez del viudo o concubinario. el artículo 14, inciso a), tercer párrafo, del régimen de jubilaciones y pensiones inserto al contrato colectivo de trabajo (bienio 2011-2013), del Instituto

---

<sup>86</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Pensión por viudez. el artículo 130, párrafo segundo, de la Ley del Seguro Social, al condicionar su otorgamiento a que el viudo o concubinario acredite la dependencia económica respecto de la trabajadora asegurada fallecida, viola el artículo 123, apartado a, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Novena Época, Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, 2a. VII/2009., Tesis Asilada: Constitucional, laboral Libro 37, Tomo XXIX, Febrero de 2009, pág. 470.

<sup>87</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Pensión por viudez. el artículo 130, párrafo segundo, de la ley del seguro social, al condicionar su otorgamiento a que el viudo o concubinario acredite la dependencia económica respecto de la trabajadora asegurada fallecida, viola las garantías de igualdad y de no discriminación, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Novena Época, Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, 2a. VI/2009., Tesis Asilada: Constitucional, laboral Libro 37, Tomo XXIX, Febrero de 2009, pág. 470.

Mexicano del Seguro Social, al establecer como requisitos para obtenerla que el interesado acredite encontrarse totalmente incapacitado y haber dependido económicamente de la trabajadora fallecida, contraviene el principio de jerarquía normativa y viola los derechos humanos de igualdad y no discriminación.”<sup>88</sup> Este último es resuelto por un Tribunal Colegiado de Circuito del amparo en revisión 956/2014.

Si bien, estas tesis hacen referencia a la discriminación que sufren los hombres para ser beneficiarios de la pensión por viudez ya que el viudo o concubinario deben acreditar la dependencia económica respecto de la trabajadora asegurada fallecida, es así que nos damos cuenta que la ley viola el principio de la no discriminación, así como la garantía de la seguridad social, ya que si durante su vida laboral la extinta trabajadora cotizó para que quienes le sobrevivieran y tuvieran derecho a ello disfrutaran de los seguros previstos en la ley, entonces la pensión por viudez no es una concesión gratuita, sino un derecho generado durante su vida productiva con el objeto de garantizar, en alguna medida, la subsistencia de sus beneficiarios.

En otro sentido, tenemos en un cuarto punto una tesis aislada que surge en el Estado de Morelos, con relación a la pensión por jubilación “Pensión por jubilación. el artículo 16, fracciones I y II, de la Ley de Prestaciones de Seguridad Social de las Instituciones Policiales y de Procuración de Justicia del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Morelos, que prevé el esquema relativo para los miembros de éstas, al dar un trato desfavorable a los varones respecto de las mujeres, viola los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género.”<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Pensión por viudez del viudo o concubinario. el artículo 14, inciso a), tercer párrafo, del régimen de jubilaciones y pensiones inserto al contrato colectivo de trabajo (bienio 2011-2013), del Instituto Mexicano del Seguro Social, al establecer como requisitos para obtenerla que el interesado acredite encontrarse totalmente incapacitado y haber dependido económicamente de la trabajadora fallecida, contraviene el principio de jerarquía normativa y viola los derechos humanos de igualdad y no discriminación, Décima Época, Tribunal Colegiado de Circuito, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, I.13o.T.116 L (10a.), Tesis Asilada: Constitucional, Libro 16, Marzo de 2015, Tomo III, pág. 2445.

<sup>89</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Pensión por jubilación. el artículo 16, fracciones I y II, de la Ley de Prestaciones de Seguridad Social de las Instituciones Policiales y de Procuración de

En esta tesis donde hace referencia a la discriminación que existe en Morelos para poder jubilarse ya que se observa que en un primer termino que la antigüedad mínima para que los varones puedan adquirir el derecho de la pensión de la jubilación es de 20 años mientras que las mujeres se les permite acceder a ese derecho con tan solo 18 años, como segunda observación esta que el porcentaje de salario que éstos percibirán por años de servicio, pues aunque ambos tengan los mismos, a las mujeres se les concede un diez por ciento más de pensión lo que ocasiona una variación desfavorable para los varones. Por tanto, el precepto local mencionado, al dar a los varones un trato discriminatorio respecto de las mujeres, viola los derechos humanos mencionados.

Cabe señalar que los criterios que con anterioridad mencionamos son tesis aisladas lo que significa que no tiene el carácter de obligatoriedad, sin embargo sirven de precedente para que los jueces y magistrados puedan emitir resoluciones.

Derivado de la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos que tuvo lugar en junio del año de 2011, los Tribunales del Poder Judicial de la Federación han emitido diversos criterios jurisprudenciales con relación al principio de igualdad y no discriminación, en los cuales han interpretado normas secundarias a la luz de los derechos fundamentales recogidos por los distintos instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes para las autoridades de nuestro país.

Muestra de lo anterior es la siguiente jurisprudencia 30/ 2017 emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuya literalidad es la siguiente:<sup>90</sup>

---

Justicia del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Morelos, que prevé el esquema relativo para los miembros de éstas, al dar un trato desfavorable a los varones respecto de las mujeres, viola los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, Novena Época, Tribunal Colegiado de Circuito, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, XVIII.1o.2 A (10a.) Tesis Asilada: Constitucional, Libro 29, Abril de 2016, Tomo III, pág. 2524.

<sup>90</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Derecho humano a la igualdad entre el varón y la mujer. Su alcance conforme a lo previsto en el artículo 4º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales, Décima Época, Primera Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, 1a./J. 30/2017 (10a.), Jurisprudencia: Constitucional, Libro 41, Abril de 2017, Tomo I, pág 789.

## DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER. SU ALCANCE CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES

Al disponer el citado precepto constitucional, el derecho humano a la igualdad entre el varón y la mujer, establece una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, esto es, frente a la ley deben ser tratados por igual, es decir, busca garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica del país, sin distinción alguna por causa de su sexo dada su calidad de persona; y también comprende la igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de responsabilidades. En ese sentido, la pretensión de elevar a la mujer al mismo plano de igualdad que el varón, estuvo precedida por el trato discriminatorio que a aquélla se le daba en las legislaciones secundarias, federales y locales, que le impedían participar activamente en las dimensiones anotadas y asumir, al igual que el varón, tareas de responsabilidad social pública. Así, la reforma al artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, da la pauta para modificar todas aquellas leyes secundarias que incluían modos sutiles de discriminación. Por otro lado, el marco jurídico relativo a este derecho humano desde la perspectiva convencional del sistema universal, comprende los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como 2, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y desde el sistema convencional interamericano destacan el preámbulo y el artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Sobre este punto, es necesario poner de relieve que la jurisprudencia en mención se formó por reiteración; es decir, nuestro Máximo Tribunal, se pronunció en el mismo sentido de manera consecutiva en cinco sentencias, estableciendo una restricción constitucional a efecto de que el legislador ordinario al crear la norma secundaria se abstenga de introducir en ella cuestiones que atenten contra los principios de no discriminación e igualdad entre el hombre y la mujer. Con lo anterior, se busca disminuir la brecha de desigualdad o si se prefiere, el trato inequitativo entre el hombre y la mujer frente al orden jurídico, por lo cual se protegen constitucionalmente estos principios.

Es así que con este apartado cerramos el primer capítulo, el cual servirá de hilo conducción para el desarrollo del resto del trabajo de investigación.



## CAPÍTULO II

### MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y MASCULINIDAD

SUMARIO: II. Generalidades II.1 Antecedentes históricos internacionales y nacionales II.1.1 Convenios Internacionales de equidad de género en materia de trabajo y seguridad social II.1.2 Primeras legislaciones en materia de derecho laboral u seguridad social que incluyeron prestaciones con perspectiva de masculinidad a nivel internacional II.1.3 Primeras legislaciones en materia de derecho laboral y seguridad social que incluyeron prestaciones con perspectiva de masculinidad a nivel nacional

#### II. Generalidades

A partir de la división sexual del trabajo –lo que supone que los hombres se desarrollan en el espacio público y las mujeres en el espacio privado o de lo doméstico, ha traído como consecuencia que los hombres deban desempeñar el papel de proveedor, generando recursos para la familia para poder cubrir gastos como la comida, vestido, vivienda, salud, educación, entre otros. Ello ha ocasionado un nulo involucramiento del hombre en la vida familiar, mientras que las mujeres están a cargo de la crianza de los hijos y de las demás cuestiones inherentes al hogar como: limpieza, cocina, lavado, planchado, entre otras actividades domésticas.

Sin embargo, los grandes cambios sociales que se han presentado en la actualidad, así como la situación económica del país, sumándole a esto el empoderamiento de la mujer donde ha decidido ingresar al mercado laboral, han ocasionado importantes cambios en la estructura familiar, de tal manera que los hombres y mujeres han tenido que cambiar sus roles sociales.

Ante tales cambios, el Derecho viene a constituir el medio por el cual se pueden afrontar los retos derivados de la transformación social y el impacto en los distintos ámbitos. Así, a través de modificaciones legislativas (convenios, tratados, códigos, leyes, reglamentos), es posible dar una respuesta a las nuevas problemáticas que se van presentando, y de esta manera se brinda una solución acorde a la realidad social.

No obstante, debemos reconocer que en ocasiones el mismo Derecho se ve rebasado por la dinámica social y se torna obsoleto; motivo por el cual resulta imperativo abordar el estudio jurídico de temas novedosos como lo pretendemos hacer en el presente trabajo de investigación, cuyo propósito principal radica en presentar una propuesta legal que busque repleantar el papel del hombre dentro de la vida familiar - laboral.

## **II.1 Antecedentes históricos internacionales y nacionales**

Una vez que hemos estudiado los conceptos fundamentales relacionados con el tema de nuestra investigación, es necesario precisar en qué momento de la historia surge en la legislación internacional como nacional las prestaciones con un enfoque de masculinidad, así como ver la evolución, y trascendencia que han tenido dichas prestaciones en los diversos países que las han implementado en sus respectivas legislaciones, y los motivos por los cuales llevaron a realizarlos, con el propósito de dar testimonio de la evolución que han tenido hasta la actualidad. Derivado de lo anterior es la importancia del estudio y desarrollo de este segundo capítulo.

## **II.1.1 Convenios Internacionales de equidad de género en materia de trabajo y seguridad social**

Como punto de partida, en el presente capítulo contextualizaremos nuestro tema de investigación en el ámbito internacional haciendo referencia los diversos instrumentos jurídicos (convenios, recomendaciones) que hacen referencia a la equidad de género en materia de trabajo y seguridad social.

Es así que la Organización Internacional del Trabajo ha emitido cuatro convenios clave con respecto a la equidad de género en materia de trabajo y seguridad social, de igual manera lo ha plasmado dentro de su Constitución.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio no.100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio no. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio no. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio no.183 sobre la protección de la maternidad (2000).<sup>91</sup>

Cabe recordar que los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes y que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, lo cual significa que los Estados tendrían compromiso jurídico de acatar las disposiciones del convenio. Además, cada Estado Miembro suele realizar un análisis de las disposiciones del convenio para poder establecer si la legislación nacional se adapta a sus disposiciones y establecer los métodos más apropiados para promover el cumplimiento de dicho convenio.

De igual manera dicha organización ha emitido recomendaciones en la misma materia, Recomendación sobre igualdad de remuneración no. 90 (1951), Recomendación sobre la discriminación en el empleo y ocupación no. 111 (1958),

---

<sup>91</sup>Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La OIT y la igualdad de género, Consultado en: <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>. Fecha de consulta:

Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares no.165 (1981), Recomendación sobre la protección de la maternidad, no. 191 (2000).<sup>92</sup>

A diferencia de los convenios internacionales, las recomendaciones actúan como directrices no vinculantes, asimismo estos complementan a los primeros, y a su vez presentan indicaciones más detalladas para su aplicación. Cabe mencionar que existen recomendaciones autónomas es decir que no están ligadas o se desprenden de algún convenio.

a) Convenio. No. 100 sobre igualdad de remuneración

El primero de ellos el Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración, considerado también dentro de la categoría de convenios fundamentales, dicho convenio entra en vigor el 23 de mayo de 1953, siendo ratificado por México el 23 de agosto de 1952, y que en total hasta la fecha ha sido ya ratificado por 173 países.<sup>93</sup>

Este convenio tiene como finalidad que exista una igualdad en la remuneración por mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, haciéndolo valer por los países que lo han ratificado. Sin embargo, en la actualidad nos podemos dar cuenta que no existe una igualdad en la remuneración por las labores, tal es así el caso que la mayoría de las veces existe un mayor pago para el varón, dejando en incumplimiento este convenio.

En el caso de México se puede observar que aún existe una brecha salarial ya que según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al cuarto trimestre del 2016, los hombres ocupados reportaron un ingreso promedio de seis mil 204 pesos

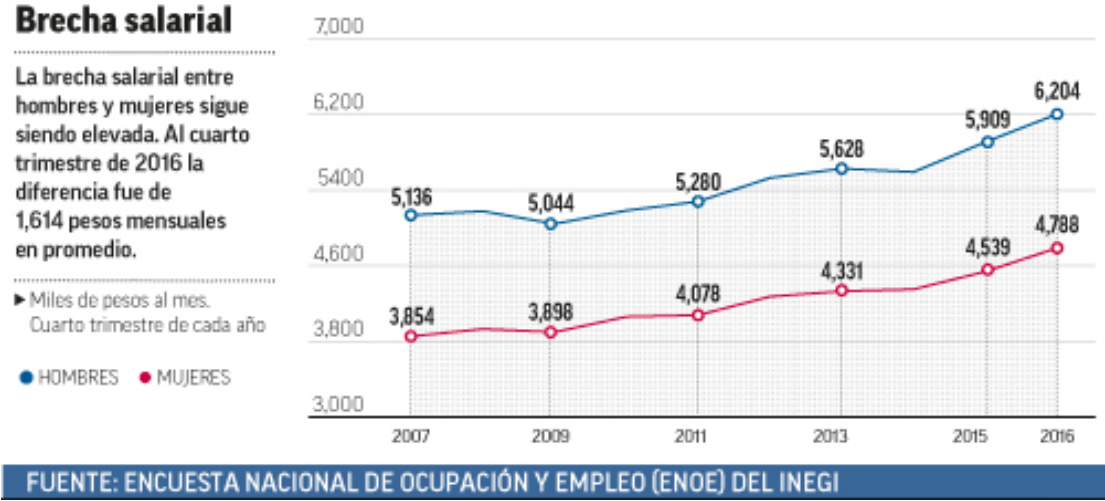
---

<sup>92</sup>Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Lista de los instrumentos por tema y estatus Consultado en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:::NO:::> Fecha de consulta: 20 de noviembre de 2017.

<sup>93</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio no. 100 sobre igualdad de remuneración, Consultado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO), Fecha de consulta: 10 de enero de 2018.

mensuales, mientras que el de las mujeres fue de cuatro mil 788 pesos al mes, que implica una diferencia de mil 416 pesos, es decir que ellos ganan 30 por ciento más.

Gráfica II.1 Brecha Salarial



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE

Así mismo, es importante aclarar que al existir un convenio que tutele la remuneración por igual, debería de plantearse la creación de un convenio el cual regule y proteja las prestaciones para hombres y mujeres, ejemplo: es el caso de México ya que si bien ambas partes están cotizando ante un sistema de seguridad social, siendo imperdonable que una de las partes no reciba alguna prestación por igual o algo equitativo de esta.

b) Convenio no. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación

Como segundo convenio tenemos el Convenio no. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el presente convenio entra en vigor el 15 de junio de 1960, el cual es ratificado por México el 11 de septiembre de 1961 y que hasta la fecha ha sido ratificado por 175 países.

El presente convenio tiene como finalidad *que los estados miembros formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.*<sup>94</sup>. Es decir lo que pretende este convenio es anular todo tipo exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación entre hombres y mujeres; también si nos ponemos a pensar con profundidad, podemos decir que después de realizar de manera constante ciertos actos de discriminación se pudiera incurrir en acoso laboral.

A la vez este convenio a la vez establece como principal objetivo que no se viole el principio de no discriminación en los centros de trabajo ya sea por raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, sin embargo observamos que aún el garantizar por completo este principio esta lejos de nuestra realidad, derivado de que aún existen centros de trabajo donde se hace discriminación, ya sea por alguna de las variables que mencionamos.

Según estadísticas de la CONAPRED, del año 2011 al se han recibido 3,101, expedientes de quejas y reclamaciones por presuntos actos de discriminación laboral. De este total, 2,331, fueron por actos atribuidos por personas particulares y 770 por actos de servidores públicos federales. Asimismo señalan que el estar embarazada es la primera causa de discriminación laboral en México, ya que hasta la fecha se han presentado 746 quejas por esta causa.

Tanto es el grado de preocupación que Javier Vázquez, presidente de la Asociación por la No Discriminación Laboral por Edad o Género en México, expuso que:

---

<sup>94</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio no. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, Consultado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256), Fecha de consulta: 20 de noviembre de 2017.

Las leyes que existen para combatir la discriminación no son malas, el problema es que no se aplican al 100 por ciento y que los organismos que existen para ejercerlas no tienen la suficiente coacción sobre los agentes segregadores.

Para disminuir la discriminación en el mercado laboral, Vázquez sugirió fijar sanciones económicas en las leyes para las empresas que discriminen y consideró que la Secretaría del Trabajo debería incluir en sus inspecciones procedimientos para identificar empresas que incurran en este tipo de actos al contratar.<sup>95</sup>

Sin embargo, nos damos cuenta de que los centros de trabajo no son los únicos que realizan actos de discriminación, ya que es la propia ley la esta violando el principio a la no discriminación con respecto al tema de prestaciones laborales para hombres, sin darse cuenta de que esta incurriendo en este acto.

c) Convenio no. 156 trabajadores con responsabilidades familiares

Este tercer Convenio no. 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, entra en vigor el 11 agosto 1983, y el cual no esta ratificado por México, a la vez es un convenio que a comparación de los anteriores tiene pocas ratificaciones, pues solo cuenta con 44.

Dicho convenio tiene como finalidad el aplicarse a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo u otro miembro de su familia que necesite de su cuidado o sostén, ya sea un miembro de la tercera edad, con discapacidad, o alguna enfermedad; cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella; así como la de mejorar la condición de vida de los trabajadores mediante medidas que satisfagan sus necesidades, sin que la responsabilidad familiar sea motivo para la terminación de la relación laboral.

---

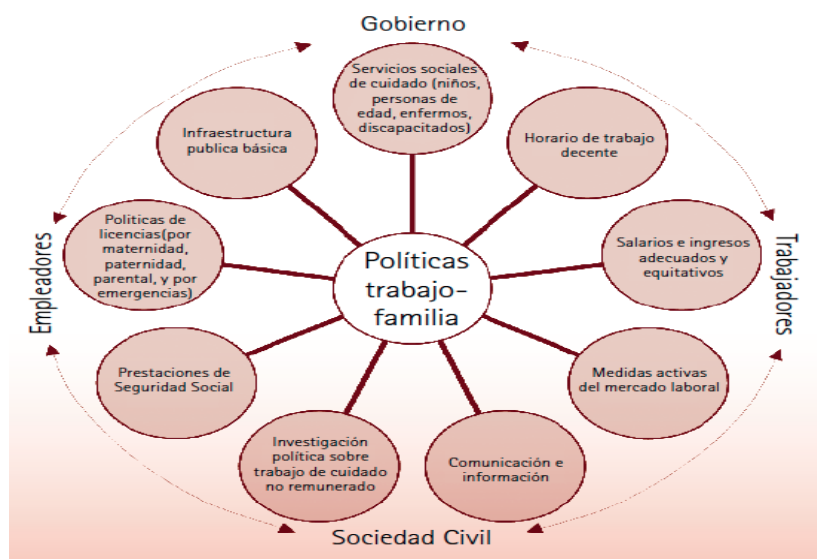
<sup>95</sup> EL FINANCIERO, Discriminación laboral, Consultado en: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/estas-cifras-revelan-la-discriminacion-laboral.html>, Fecha de Consulta: 17 de enero de 2018.

Los estados que hayan ratificado este convenio deberán de tomar medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales como lo son:

- tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.<sup>96</sup>

A través del siguiente diagrama se presenta las medidas para promover la conciliación entre trabajo y familia que establecen las normas de la OIT, respecto de los trabajadores con responsabilidades familiares, que entran dentro del ámbito de acción directa de gobiernos, interlocutores sociales y actores de la sociedad civil.<sup>97</sup>

#### Medidas para promover la conciliación entre trabajo y familia respecto de los trabajadores con responsabilidades familiares



<sup>96</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio no. 156 trabajadores con responsabilidades familiares, Consultado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156), Fecha de Consulta: 17 de enero de 2017.

<sup>97</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo y familia ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!, Consultado en: [www.oei.es/historico/genero/wcms\\_103430.pdf](http://www.oei.es/historico/genero/wcms_103430.pdf), Fecha de consulta: 17 de enero de 2018.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Trabajo y familia ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!,

Es así que este convenio permite que tanto mujeres como hombres puedan desempeñar las funciones que cumplen en el mundo del trabajo y en el seno de sus familias, sin embargo es lamentable que muchos países no lo hayan ratificado.

Sin embargo nos damos cuenta de que las responsabilidades familiares constituyen una de las razones por las que las mujeres están sujetas a empleos vulnerables e informales, ya que en especial esta última característica les proporciona la flexibilidad necesaria para cumplir con las responsabilidades del hogar y el cuidado de los niños.

De tal manera que se ha sugerido implementar una de medidas legales y prácticas con miras a alcanzar el equilibrio entre trabajo y familia. Entre las cuales se hacen mención de las siguientes:

- Promover la ratificación y aplicación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
- Analizar y revisar o formular políticas que tomen en cuenta las cuestiones de género para mejorar el reconocimiento, la situación y el bienestar de quienes tienen a su cargo la prestación de cuidados familiares, tanto remunerados como no remunerados, en términos de derechos, protección social, condiciones de trabajo y representación.
- Empezar iniciativas coordinadas destinadas a abordar la escasez mundial de trabajadores de la salud, las cuestiones de la migración y las condiciones de trabajo, de manera de mejorar la capacidad de los servicios de atención de salud nacionales y aliviar las demandas que pesan actualmente sobre mujeres y niñas de prestación de cuidados no remunerados, en sus hogares y comunidades.
- Mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, con medidas tendientes a reducir en forma progresiva los horarios de trabajo y la cantidad de horas extraordinarias; introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones; promover salarios e ingresos adecuados y justos; e impulsar medidas de protección social.
- Ofrecer apoyo a los padres que se reincorporan al empleo luego de un período de licencia por razones familiares.
- Fortalecer el diálogo social y la coordinación entre los ministerios competentes, empleadores, sindicatos, organizaciones de mujeres y

sociedad civil, para garantizar políticas coherentes y medidas que promuevan mayor comprensión, reconocimiento y división de las responsabilidades familiares entre el Estado, el sector privado y los hogares, y entre hombres y mujeres.<sup>98</sup>

Es por ello que los Gobiernos, los empleadores, los sindicatos y el público en general, son cada vez más conscientes de las dificultades que enfrentan las familias para equilibrar las necesidades de trabajo y atención de las personas que tienen a su cargo ya sean estos hijos, u otro miembro de la familia.

d) Convenio no.183 sobre la protección de la maternidad

Por último tenemos el Convenio no.183 sobre la protección de la maternidad, el cual entra en vigor el 07 de febrero de 2002 y el cual no está ratificado por nuestro país, únicamente lo han ratificado 34 países hasta la fecha.<sup>99</sup>

La maternidad si bien es una condición de la mujer en donde se encuentra en estado de vulnerabilidad, los estados miembros se ven en la necesidad de proteger la situación del embarazo así como el posterior al parto, es decir se habla de una responsabilidad compartida entre el gobierno y la sociedad.

El presente convenio nos menciona a través de sus artículos la licencia por maternidad, licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, las que deberán de recibir ya sean estas pecuniarias o en especie, protección al empleo y no discriminación, así como los periodos que se les otorga a las madres lactantes.

Para el apartado de licencias de maternidad hace referencia que a partir de un certificado médico indicando la fecha presunta del parto, es así que se otorgará

---

<sup>98</sup> *Ídem.*

<sup>99</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio no.183 sobre la protección de la maternidad, Consultado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183), Fecha de consulta: 18 de enero de 2018.

una licencia al menos de catorce semanas, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

A diferencia de la licencia en caso de enfermedad o de complicaciones se otorgará una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto.

Los estados miembros deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional de cada Estado Miembro a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia de maternidad. Con la finalidad de que esta prestación garantice a la mujer trabajadora y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

En el apartado de protección del empleo y no discriminación dispone que los empleadores tienen prohibido despedir a la mujer en situación de embarazo así como a toda aquella que se encuentre en durante el periodo de la licencia de maternidad o de enfermedad. Así mismo, se protege el derecho de regresar al puesto de trabajo que tenía la mujer después de terminar la licencia de maternidad.

En este mismo orden de ideas, los Estados Miembros se comprometen a implementar medidas para que el embarazo no sea motivo de discriminación hacia la mujer en el centro de trabajo.

Dentro de las medidas a las que se comprometen los Estados son las siguientes:

- Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:
- estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

- puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo

Por último tenemos el periodo de lactancia, el cual es el derecho que tiene la mujer trabajadora durante el día para poder alimentar al menor. Cabe mencionar que cada periodo o la reducción diaria del tiempo de trabajo, así como el número y la duración de esas interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, serán fijados por la legislación y la práctica nacionales.

Derivado de lo anterior podemos decir que en los últimos años se le ha dado una mayor cobertura a la protección de los derechos laborales de las mujeres, sobre todo en la cuestión de la maternidad, y que si bien esta protección ha permitido que la mujer pueda desarrollarse en el mercado laboral, ya que le permite una conciliación laboral- familiar.

Tabla II.1 Convenios Internacionales de equidad de género en materia de trabajo y seguridad social <sup>100</sup>

<b>Convenio</b>	<b>Fecha de entrada en vigor</b>	<b>Total de países que lo han ratificado</b>	<b>Ratificado por México</b>
No. 100 sobre igualdad de remuneración	23 de mayo de 1953	173	23 de agosto de 1952
No. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación	15 de junio de 1960	175	11 de septiembre de 1961

<sup>100</sup> Elaboración personal.

No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	11 de agosto de 1983	44	No esta ratificado
No.183 sobre la protección de la maternidad	07 febrero de 2002	34	No esta ratificado

Históricamente nos damos cuenta de que existen varios instrumentos internacionales que dan protección a los derechos de las mujeres, es por ello ver en este contexto como han evolucionado dicha tutela de derechos y como se esta dejando de lado la protección de los derechos de los hombres, simplemente por que se le ve con otra mirada dejando de lado que están siendo victimas de violaciones.

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979 (CEDAW)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer. Convención de Belem Do Pará) 1994
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 1995

Después de haber estudiado los instrumentos en equidad de género consideramos pertinente estudiar ahora por separado los instrumentos internacionales que tutelan las prestaciones por maternidad esto con la finalidad de poder saber en que contexto se encuentran las prestaciones por paternidad en comparación de las primeras.

## **II.1.2 Primeras legislaciones en materia de derecho laboral u seguridad social que incluyeron prestaciones con perspectiva de masculinidad a nivel internacional**

Dentro de este apartado estudiaremos en que momento de la historia se empezaron a implementar las licencias de maternidad y paternidad a nivel internacional, para después conocer la historia desde un punto de vista nacional, con la finalidad de observar la evolución que han tenido estas licencias hasta nuestros días, así de cuales fueron los motivos por los cuales se empezaron a implementar.

### **a) Licencias de maternidad**

Las licencias de maternidad se implementaron a raíz de que la mujer se incorporó al mercado laboral, como un reconocimiento de derecho y debido que el embarazo es una situación natural de la mujer donde esta se encuentra en una situación de vulnerabilidad y que a través de estas licencias de maternidad, pueden recibir la atención necesaria tanto para ellas como para sus hijos, durante y posterior al embarazo, para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, estas licencias de maternidad permiten la incorporación del nuevo miembro hacia la familia.

De tal manera que Noruega es de los primeros países en regular las licencias de maternidad ya que inició a regularlas entre los años de 1905 y 1915.

Es así que en el año de 1919 en la I Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, se recomendó el descanso obligatorio de las mujeres durante las seis semanas posteriores al parto y se estipuló la conveniencia de facilitar también un descanso para las últimas semanas del embarazo.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo emitió el Convenio No.183 sobre la protección de la maternidad, respecto para tutelar la salud de la mujer trabajadora y del bebé.

Tabla II. 2 Convenios internacionales sobre protección a la maternidad<sup>101</sup>

<b>Convenio</b>	<b>Fecha de entrada en vigor</b>	<b>Total de países que lo han ratificado</b>	<b>Ratificado por México</b>
No.183 sobre la protección de la maternidad	07 febrero de 2002	34	No esta ratificado

b) Licencias por paternidad

Es importante hacer mención que la Organización Internacional del Trabajo, siendo una organización que promueve la igualdad entre hombre y mujeres, y que lo tiene plasmado dentro de su constitución, no tenga en su catálogo de convenios uno que proteja y regule las licencias por paternidad.

Es por ello que nos remitimos a los antecedentes internacionales debido a la importancia que tienen en nuestro tema de investigación.

Tenemos que en el año de 1974, Suecia fue el primer país en el mundo en reemplazar la licencia de maternidad por la licencia de paternidad, que otorga a ambas personas en la pareja la oportunidad de pasar tiempo en casa con los niños.

La idea fue que las parejas recibirían seis meses de licencia por hijo, cada uno con el derecho a tomarse la mitad de los días. Sin embargo, los hombres tenían

---

<sup>101</sup> Elaboración personal.

la opción de traspasar esos días a las mujeres y muchos lo hicieron. El resultado dos décadas después fue que el 90% de los días de licencia todavía seguían siendo utilizados por las mujeres. Es así que en el año de 1995 fue implementado una "cuota para papis" para resolver el asunto. Lo que significaba que les otorgaban 30 días exclusivamente para el padre que este podía usar o perder. Si el padre no se tomaba el mes del trabajo, la pareja en conjunto perdería un mes de licencia pagada.

En 2002, la medida se extendió a 60 días. Ambas reformas tuvieron un impacto directo en la proporción de licencia tomada el padre de manera que, para 2014, los hombres estaban tomando el 25% del total de días disponibles a la pareja.

A partir del 1 del 2017, la cuota se elevó a 90 días. En la actualidad, las parejas suecas reciben 16 meses (480 días) de licencia paterno-maternal cuando nace el primer hijo. Durante los primeros 390 días, el procreador que deja de trabajar recibe 80% de su salario de parte del Estado. Después de eso, pueden tomar hasta 90 días más de licencia a una tasa más baja de pago. Como resultado de los más recientes cambios, el máximo de días que una madre puede tomarse ha bajado de 420 días a 390 o, más o menos, de 14 a 13 meses.<sup>102</sup>

Asimismo, tenemos el caso de Noruega introdujo en 1993 la cuota de paternidad de cuatro semanas. La disposición reserva cuatro semanas del período de permiso de paternidad para el padre, con el fin de fomentar que aumente el número de padres que desempeñen un papel activo en el cuidado de los hijos durante su primer año de vida. Esas cuatro semanas no pueden cederse a la madre y se pierden si el padre no las utiliza.

---

<sup>102</sup> Cfr. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Plan de Suecia para que los hombres tomen más licencia cuando tienen hijos Consultado en: [http://www.conapred.org.mx/movil\\_smartphone/index.php?contenido=noticias&id=5808&id\\_opcion=267&op=271](http://www.conapred.org.mx/movil_smartphone/index.php?contenido=noticias&id=5808&id_opcion=267&op=271), Fecha de consulta, 10 de enero de 2018.



Una vez observado en que años fueron implementadas las licencias de maternidad y paternidad en el mundo es importante mencionar en el siguiente punto en que año fueron implementadas en México, así como el objetivo que tenían en un principio, para ver si en los últimos años ha habido una evolución de estas licencias.

### **II.1.3 Primeras legislaciones en materia de derecho laboral y seguridad social que incluyeron prestaciones con perspectiva de masculinidad a nivel nacional**

#### a) licencias de maternidad

Los antecedentes de las licencias de maternidad en México se remontan al año de 1917, cuando se plasman por primera vez en la Constitución Política, estableciendo que era necesario dar protección a la mujer trabajadora embarazada, así como posterior al parto, la cual estaba redactado de la siguiente manera:

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

...

V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.<sup>103</sup>

Es así que en el año de 1970 entra en vigor la Ley Federal del Trabajo, donde se establecen los derechos de las mujeres y de los menores, sin embargo para el año de 1974 fue cambiado el nombre por "Trabajo de las mujeres"

---

<sup>103</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, Artículo 123.

## b) licencias de paternidad

En el año de 2012 durante el gobierno del Lic. Felipe Calderón Hinojosa, hubo una reforma importante en materia del derecho del trabajo, dicha reforma fu trascendental ya que hubo efectos positivos, ya que se trataron temas como:

1) la no discriminación laboral a mujeres por estar embarazadas; 2) la autoridad laboral podrá clausurar centros de trabajo en los que se ponga en riesgo la salud, la integridad o la vida de los trabajadores; 3) transparencia en cuotas sindicales; 4) todo trabajador podrá conocer sus derechos ; 5) los padres podrán gozar de licencias de paternidad con goce de sueldo ante el nacimiento de sus hijos.

Fue en esta reforma donde se propone por primera vez la incorporación de una licencia por paternidad, sin embargo siempre se vio como un derecho para la protección a la mujer y no como un derecho que tenía el hombre por el hecho de ser padre. Ya que dentro del contenido de la iniciativa en su punto ocho lo refleja como una medida para fortalecer los derechos de las mujeres trabajadoras presentando como medidas las siguientes:

- Prohibir expresamente la discriminación por cuestiones de género
- Prohibir la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual
- Prohibir la práctica de exigir certificados médicos de ingravidez para el ingreso
- Permitir que las mujeres puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal, así como los periodos de lactancia, a efecto de que puedan convivir con el recién nacido.

Y como punto a resaltar es aquí donde la iniciativa hace referencia a las licencias de paternidad, argumentando que

Se considera necesario propiciar la equidad y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, para lo cual se propone incluir en la legislación, la figura de las licencias de paternidad, de tal forma que el trabajador que se convierta en padre pueda disfrutar de una licencia de diez días, con goce de sueldo. Con ello, se contribuye a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, pues ambos padres compartirán el gozo y la atención del recién nacido.<sup>104</sup>

Dando como propuesta de reforma para las licencias de paternidad la siguiente manera:

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de 10 días con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos; y<sup>105</sup>

Como se puede observar dentro de la iniciativa se proponían 10 días hábiles con goce de sueldo, además de que no se contemplaba la adopción sin embargo la reforma al artículo quedo de la siguiente manera:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XXVII Bis. 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

Es así que desde el año 2012 hasta fecha no se han hecho reformas en materia de licencias de paternidad, sin embargo nuestros legisladores han tenido buenas intenciones presentando iniciativas para otorgar más días por paternidad, sin embargo se han quedado en el camino, y a si a su una vez más los hombres quedan desprotegidos por la propia ley.

---

<sup>104</sup>104 Diario Oficial de la Federación, Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Consultado en: [http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog\\_leg/005\\_DOF\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf), Fecha de consulta: 10 de octubre de 2018.

<sup>105</sup> *Ídem.*

# **CAPÍTULO III**

## **DERECHO COMPARADO EN LEGISLACIONES EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON ENFOQUE DE MASCULINIDAD**

SUMARIO: III.1 España III.1.1 Marco sociodemográfico III.1.2 Marco jurídico de las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres III.1.3 Procedimiento para obtener una prestación laboral o de seguridad social III.2 México III.2.1 Marco sociodemográfico III.2.1 Marco jurídico de las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres III.3 Análisis comparativo España- México

Hablar de los nuevos roles de género y de las nuevas estructuras sociales que se han presentado dentro de nuestra sociedad, implica que la legislación vaya evolucionando a la par con ella.

Es por ello que, dentro de este tercer capítulo a través de un método comparado nos permite observar en que situación se encuentra nuestra legislación frente a las de otros Estados.

Es importante delimitar el país con el cual se realizará dicha comparación ya que al existir varios países europeos como Suecia, Noruega, Austria, Islandia; así como países americanos como Venezuela y Ecuador que empiezan a implementar la perspectiva de la masculinidad dentro de sus prestaciones y al abarcar a cada uno de ellos países estaríamos realizando un estudio internacional no de un derecho comparado como el presente capítulo pretende.

Derivado de lo anterior, para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación se ha escogido el país de España, ya que es un país que proviene del mismo sistema jurídico que el de nosotros que es el romano-germánico, permitiendo que

se estudien los sistemas de seguridad social existentes, en específico se desarrollará el análisis de las prestaciones laborales y de seguridad social que este país ofrece a su población masculina en las ramas de aseguramiento seleccionadas o de contingencia. Asimismo, se ha decidido estudiar este país ya que en los últimos años ha tenido grandes avances en el tema de género, sobre todo en la parte de la conciliación familiar- laboral, fomentando el reparto equilibrado de las cargas familiares entre los trabajadores de ambos sexos.

Ahora bien, lo que resulte de dicha comparación a partir de las semejanzas y diferencias entre ambas legislaciones nos auxiliará para ver que mecanismos españoles se pueden implementar en nuestro sistema jurídico mexicano a través de propuestas de reformas jurídicas, sin olvidarnos de nuestra realidad social y jurídica.

Para poder realizar el presente derecho comparado es necesario fijar parámetros a través de categorías de análisis, las cuales nos permitirán observar la situación de cada país sirviendo de punto de comparación, dichas categorías de análisis son las siguientes:

- a) Marco sociodemográfico: este permitirá saber las generalidades y las principales características de cada país, como lo es su extensión territorial, formas de gobierno, número de habitantes las principales actividades económicas a las que se dedica la mayor parte de la población.
- b) Marco jurídico de la regulación de las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres: en esta categoría podremos establecer los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que regulan las prestaciones para hombres en cada uno de los países a estudiar.

- c) Procedimiento para obtener una prestación laboral o de seguridad social: permitirá observar los mecanismos que implementa cada país para poder ser beneficiario a dichas prestaciones

### III.1 España

#### III.1.1 Marco sociodemográfico

##### a) Generalidades

España, se encuentra del continente es un país europeo, mayormente en la Península Ibérica, cuya extensión territorial asciende a los 504.642 km<sup>2</sup>, es así que dentro de esta extensión territorial podemos encontrar que esta conformado por Comunidades Autónomas. Cada una de ellas comprende a su vez, una o varias provincias. Además, cuenta con dos ciudades autónomas Ceuta y Melilla. Dichas comunidades Autónomas son:

Cada una de ellas comprende a su vez, una o varias provincias. Además, cuenta con dos ciudades autónomas. Las cuales son: Andalucía (Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Sevilla), Aragón (Huesca, Teruel, Zaragoza), Asturias (Oviedo) Baleares (Palma de Mallorca), Canarias ( Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria) Cantabria (Santander) Castilla-La Mancha (Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Toledo), Castilla y León (Ávila, Burgos, León, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid, Zamora) Cataluña (Barcelona, Gerona, Lérida, Tarragona) Comunidad Valenciana (Alicante, Castellón de la Plana, Valencia) Extremadura (Badajoz, Cáceres) Galicia (La Coruña, Lugo, Orense, Pontevedra) Madrid, Murcia, Navarra (Pamplona), País Vasco( Bilbao, San Sebastián, Vitoria), La Rioja (Logroño).<sup>106</sup>

Al respecto de la organización política viene establecida dentro del Artículo 1 de la Constitución Española donde señala que la forma política del gobierno es la monarquía parlamentaria, es decir el Rey, en su condición de jefe de Estado, simboliza la unidad y permanencia del Estado, ejerce una función arbitral y

---

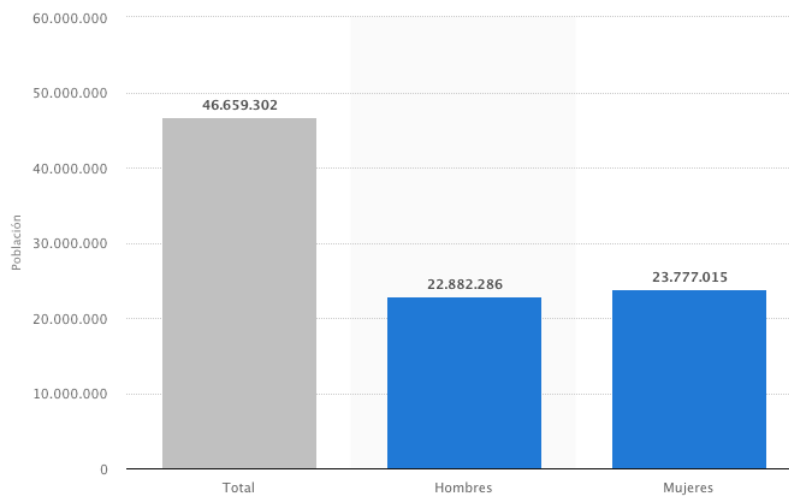
<sup>106</sup>GOBIERNO DE ESPAÑA, Consultado en: <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/organizacionestado/Paginas/index.aspx#corona>, Fecha de consulta: 21 de junio de 2018.

moderadora del funcionamiento regular de las instituciones y asume la más alta representación del Estado español en las relaciones internacionales.

## b) Población

El Instituto Nacional de Estadística señaló que la Población española hasta este año, tenía un total de 46,659, 302 millones de habitantes<sup>107</sup>, de los cuales 22,882, 286 millones son hombres y 23,777,015 millones son mujeres, como podemos observar en este país europeo esta conformado en su mayoría por mujeres ya que existe una diferencia de 894,729 de mujeres sobre hombres, además el promedio de la esperanza de vida es 83 años.

Gráfica III.1 Población en España



Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Población Residente en España.

Por otra parte tenemos que el Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta de población activa informó que hasta el año de 2017, que la población

<sup>107</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Población Residente en España, Consulta: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981), Fecha de Consulta: 21 de junio de 2018.

económicamente activa la comprenden 22, 741, 7 es importante mencionar que dentro la población activa se dividen en ocupados y parados; los primeros de ellos son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera; y las segundas son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. La parte inactiva la comprenden 15, 912, 4.<sup>108</sup>

Gráfica III.2 Población Activa en España

	Miles de personas	Variación interanual %	
<b>Ambos sexos</b>			
<b>Total</b>	<b>38.654,1</b>		<b>0,3</b>
Activos	22.741,7	-0,4	
- Ocupados	18.824,8		2,6
- Parados	3.916,9	-12,6	
Inactivos	15.912,4		1,3
<b>Varones</b>			
<b>Total</b>	<b>18.803,1</b>		<b>0,3</b>
Activos	12.172,1	-0,3	
- Ocupados	10.266,3		2,7
- Parados	1.905,8	-13,9	
Inactivos	6.631,0		1,4
<b>Mujeres</b>			
<b>Total</b>	<b>19.851,0</b>		<b>0,4</b>
Activas	10.569,6	-0,4	
- Ocupadas	8.558,5		2,6
- Paradas	2.011,1	-11,3	
Inactivas	9.281,4		1,2

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, España en Cifras.

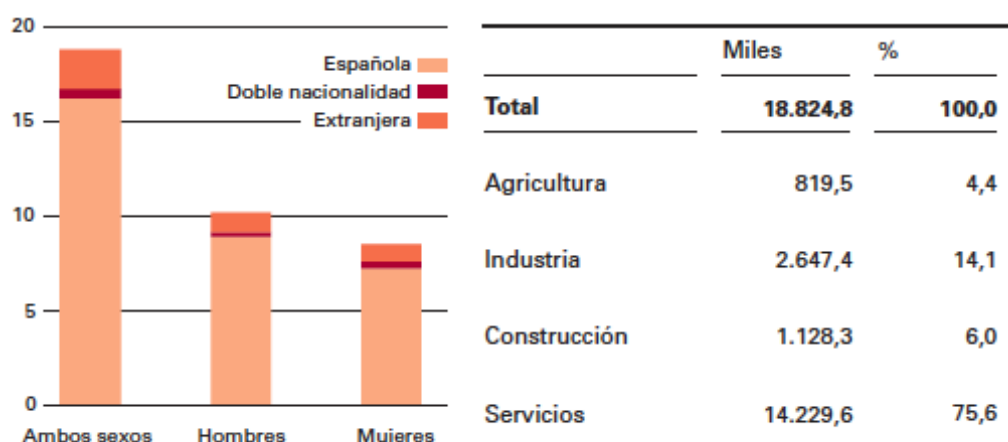
España al igual que México su población se dedica a los grandes tres sectores económicos: el primario, secundario y terciario. Encontrándose actividades importantes: como la agricultura, a través de producción de cebada, trigo, avena,

<sup>108</sup> Cfr. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, España en Cifras, Consultado en: [http://www.ine.es/prodyser/espa\\_cifras/2018/files/assets/common/downloads/publication.pdf?uni=4f7e7b429c56ccbc4bf56b3e93ebc47b](http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2018/files/assets/common/downloads/publication.pdf?uni=4f7e7b429c56ccbc4bf56b3e93ebc47b), Fecha de Consulta: 29 de junio de 2018.



cebolla, también son muy importantes la cría de ganado ovino y porcino, dentro de las actividades secundarias están: la automotriz, así como industrias agroalimentarias: como la producción de vinos, conservas, lácteos y embutidos; para las actividades terciarias donde resaltan las telecomunicaciones.

Gráfica III.3 Población ocupada por sector de actividad económica en España



Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, España en Cifras.

Derivado de las gráficas anteriores podemos observar que dentro de la población española, el hombre sigue siendo la persona con mayor actividad laboral, lo cual no significa que la mujer no este involucrada en dicho mercado.

Sin embargo, esto nos refleja que vivimos en sociedades donde el hombre en la mayoría de las ocasiones funge el papel de proveedor.

### III.1.2 Marco jurídico de las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres

Para la realización del estudio del marco jurídico español, es importante hacer mención que lo delimitaremos a instrumentos internacionales y nacionales, ya que en los últimos años España ha sido uno de los países más incluyentes con respecto

a este tema de las prestaciones laborales para hombres, permitiendo la conciliación familiar- laboral, logrando con ella una mayor involucración de los varones en lo que se refiere en las actividades del hogar, actividades que en un principio eran consideradas para mujeres, aquí el inicio de dicha legislación.

#### A) Instrumentos internacionales

Dentro de la Normativa Europea, encontramos las Directivas, que son instrumentos jurídicos de que disponen las instituciones europeas para aplicar las políticas de la Unión Europea. Se trata de un instrumento flexible que se emplea principalmente como medio para armonizar las legislaciones nacionales. Establece una obligación de resultado para los países de la Unión Europea, pero les deja libertad con respecto a los medios para alcanzarlos.<sup>109</sup>

Dentro al tema referente de las licencias de paternidad encontramos la Directiva 2006/ 54 en donde se regula el permiso por paternidad, estableciendo dentro del artículo 16 lo siguiente:

##### Permiso de paternidad y de adopción

La presente Directiva no afectará al derecho de los Estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores —hombres y mujeres— del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Derivado de lo anterior dicha Directiva no exige el reconocimiento de un permiso de paternidad a los Estados miembros de la Unión Europea, sin embargo, los

---

<sup>109</sup> EUROPEAN UNION LAW, Directivas de la Unión Europea, Consultado en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114527>, Fecha de Consulta: 30 de junio de 2018.

estados miembros pueden empezar a reconocerlo, ya que es un derecho específico, exclusivo del padre, es decir distinto al permiso por maternidad o parentaridad.

Dicha Directiva protege los derechos de los trabajadores, ya que al igual que la licencia de maternidad, el trabajador durante el ejercicio de esta licencia no podrá ser despedido, ni tampoco al momento de su reincorporación, permaneciendo los derechos adquiridos durante la firma del contrato de trabajo, en especial la retribución, así como el derecho a recibir una prestación adecuada.

Al reconocer estos permisos tanto la licencia de maternidad como de paternidad permiten que la familia pueda atender las necesidades generales por la llegada de un nuevo hijo. Asimismo, se promueven las responsabilidades generadas, haciendo énfasis en el cuidado de los hijos debe de estar a cargo de ambos padres; además de que esto permite que la mujer pueda retomar su vida laboral con mayor rapidez.

Sin duda alguna la distribución del tiempo de trabajo ha constituido una de las condiciones más importantes de todas, ya afecta al trabajador en la relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, es así que procederemos a analizar el ordenamiento jurídico nacional español para ver que esta haciendo con respecto a este tema, para que los hombres puedan ejercer una paternidad.

## B) Instrumentos nacionales

Para dicho análisis procederemos a realizarlo de manera jerárquica, en primer punto desarrollaremos la Constitución Española, que es la norma suprema, después el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social, éstas últimas encontrándose en el mismo nivel jerárquico.

## 1) Constitución Española

La Constitución Española de 1978 reintroduce con fuerza la igualdad, ya que, además de enunciar la igualdad, la libertad, la justicia y el pluralismo político- entre los valores superiores del ordenamiento jurídico español.

Estableciendo en su Artículo 14 se establece que: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*<sup>110</sup>

Es importante hacer mención que la Constitución Española hace referencia a la no discriminación por sexo en materia laboral, como se puede observar a la letra en su Artículo 35: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*<sup>111</sup>

La seguridad social tiene su fundamentación en el Artículo 41 señalando que *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”*<sup>112</sup>

## 2) Estatuto de los Trabajadores

Mediante la resolución del Consejo y los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la

---

<sup>110</sup> CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, Artículo 14.

<sup>111</sup> CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, Artículo 35.

<sup>112</sup> CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, Artículo, 41.

vida familiar se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo al mismo tiempo los derechos laborales es en esta norma, por primera vez quedaría caracterizado el permiso por paternidad como figura diferenciada del permiso por maternidad y también del permiso parental, como un derecho exclusivo del padre a ausentarse con manteniendo de sus derechos, incluida la retribución con motivo del nacimiento de un hijo.<sup>113</sup>

Los trabajadores en España se encuentran regulados bajo el Estatuto de los Trabajadores el cual fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el 14 de marzo de 1980. Tras diferentes modificaciones, actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Es así que las licencias de paternidad las encontramos reguladas 48.7, donde se establece los supuestos bajo los cuales será suspendido el contrato de trabajo

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.<sup>114</sup>

Cabe señalar que la instauración del permiso por paternidad no sustituyó la desaparición del permiso por nacimiento de hijo señalando en el Artículo 37 otorgando:

a. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

---

<sup>113</sup> SAGARDOY Y DE SIMÓN, Iñigo, NUÑEZ CORTÉS CONTRERAS, Pilar, "La prestación por Paternidad", Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, No. 134, 2018, pág. 137.

<sup>114</sup> ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Artículo 48.7.

Un día por traslado del domicilio habitual.

...

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.<sup>115</sup>

Es importante resaltar que el primero la licencia de paternidad es de carácter voluntario, que constituye un verdadero derecho y, en consecuencia, la empresa no puede denegarlo, condicionarlo, limitarlo o retrasarlo, mientras que el segundo es decir el permiso por nacimiento de un hijo siempre se otorgará.

Por otra parte la legislación española contempla supuestos como lo son: la adopción, la guarda o acogimiento, supuestos que en la legislación mexicana no se tienen contempladas.

La licencia de paternidad podrá iniciarse a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción y hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad; o bien inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión por maternidad, esto con la finalidad de que se pueda facilitar, el cuidado en conjunto del menor por parte de ambos progenitores o bien que, tras a reincorporación de uno de ellos a la actividad laboral, el otro pueda continuar con dicho cuidado mediante este permiso, alargando, en definitiva, el tiempo de cuidado del menor a cargo de sus progenitores.

Dicha licencia de paternidad es independiente de la madre y compatible con el disfrute compartido de la maternidad siempre y cuando sea cedido por la madre. Asimismo la cuantía del subsidio es del 100%.

---

<sup>115</sup> ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Artículo 37.

La legislación española contempla que bajo el supuesto donde la madre fallece el padre tiene derecho a la licencia de maternidad, lo que resulta un supuesto importante, sin embargo mientras el padre puede gozar de esa licencia de maternidad. Existe el caso donde si el padre fallece la madre, la madre se queda sin la licencia de paternidad, y que a su vez se está desprotegiendo al menor ya que existe menos tiempo para su cuidado.

Cabe mencionar que a partir de enero de 2017, los trabajadores que se convertían en padres podrían disfrutar de 4 semanas de permiso por paternidad. Antes del 2017, los padres solo contaban con 15 días de descanso, por cuanto precisamente su ampliación se justifica *“en aras de una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares.”*

Dentro del mismo Estatuto de los Trabajadores, encontramos un artículo importante que es el que contempla la conciliación laboral-familiar, esto mediante el capítulo de la jornada laboral en el Artículo 34.8 estableciendo que:

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Este artículo podemos observar como la legislación española está preocupada por los trabajadores para que puedan ejercer su conciliación familiar – laboral, es así que dicha licencia se trata, en definitiva, de una figura asumida y consolidada legalmente, pero en la que su coste económico, a cargo del sistema de Seguridad Social, prevalece sobre su papel como claro incentivo de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos o menores.

Por otra parte tenemos que la Ley General de Seguridad Social podemos encontrar que la prestación por paternidad se encuentra regulado en capítulo IV en

sus artículos 183, 184, 185, en donde nos señala la situación protegida, los beneficiarios, y la prestación económica que va a recibir el trabajador.

#### Artículo 183.- Situación protegida

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que en este último caso su duración no sea inferior a un año, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### Artículo 184.- Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad las personas incluidas en este Régimen General que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, trescientos sesenta días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

#### Artículo 185.- Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 179 para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.

Si bien la Ley General de Seguridad Social está siendo discriminatoria ya que en las licencias de maternidad existe un sistema de periodo reducido para los menores de 26 años, a fin de incentivar el cumplimiento del requisito por aquellos jóvenes que dada su escasa carrera profesional y la tardía incorporación al mercado de trabajo, no han podido reunir esos períodos de cotización exigidos. Asimismo, dentro de los requisitos de cotización existe el supuesto donde no se prevé un subsidio no contributivo es decir para aquellos trabajadores que no logren cumplir con los requisitos mínimos de cotización, quedando vulnerables ante dicha situación.



Según las estadísticas, en el año de 2015, se reconocieron 239,836 prestaciones por paternidad a cargo de la Seguridad Social, mientras que por maternidad se reconocieron 278.389, por lo que las prestaciones por paternidad representan el 86.15%, lo que significa que cada día más padres trabajadores están solicitando dicha prestación.

### **III.1.3 Procedimiento para obtener una prestación laboral o de seguridad social**

En España la gestión para poder acceder a una prestación económica por paternidad se debe de realizar ante la entidad correspondiente, siendo el Instituto Nacional de la Seguridad Social quien realice el pago.

Asimismo, dicha prestación es a instancia del trabajador, mediante solicitud dirigida a la dirección provisional de la entidad gestora correspondiente, dicha solicitud deberá contener:

- Motivo de la solicitud
- Fecha de inicio de la suspensión
- Datos relativos a la empresa o empresas

La documentación que deberá de presentar el trabajador es:

- Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil
- Certificado de la empresa o administración pública en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral o permiso, respectivamente
- En los supuestos de adopción o acogimiento de uno o más menores, debe aportarse la resolución judicial o administrativa

- Documento que acredite el previo acuerdo con el empresario, cuando el periodo de descanso se disfrute en un régimen de jornada a tiempo parcial
- Informe médico del hospital público en el que se haya producido el nacimiento

Posteriormente el director provisional de la entidad gestora necesita comprobar la documentación y una vez hecho, dictará resolución expresa y notificará en un plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud del trabajador, el reconocimiento o denegación del derecho a la prestación económica por paternidad.

Es así que terminamos con este punto el análisis de la legislación española procederemos a estudiar la legislación mexicana, para posteriormente cerrar este capítulo con un análisis comparado entre ambos países.

## **III.2 México**

### **III.2.1 Marco sociodemográfico**

#### a) Generalidades

Nuestro país, México se encuentra ubicado dentro del continente americano, su nombre oficial es Estados Unidos Mexicanos, contando con una extensión territorial de 1,964,375 km<sup>2</sup> <sup>116</sup>, es así que dentro de esta extensión territorial podemos encontrar entidades federativas las cuales las establece el artículo 43 de nuestra constitución siendo estas: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas; así como

---

<sup>116</sup> SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES, Datos Básicos de México, <https://embamex.sre.gob.mx/nigeria/index.php/es/mexico-informacion>, Consultado 06 de abril de 2017.

la Ciudad de México, que es en este último donde residen los Poderes de la Unión: legislativo, ejecutivo, judicial.

Al respecto de la organización política viene establecida dentro del artículo 40 de nuestra carta magna la cual señala que es república representativa, democrática, federal, ya que esta compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una federación.<sup>117</sup>

#### b) Población

En cuanto a la población, para el primer trimestre del año 2018 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía a través de su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, señaló que el total de población en nuestro país era de 124, 286,623 millones de habitantes,<sup>118</sup> de los cuales 59,959,931 millones son hombres y 64,335,692 millones son mujeres.<sup>119</sup>, el promedio de la esperanza de vida es 75.3 años de edad, como podemos observar en nuestro país esta conformado en su mayoría por mujeres.

Por otra parte tenemos que la población económicamente activa a partir de los 15 años la comprenden 54.7 millones de mexicanos, siendo los hombres los más económica activos ya que son 77 los activos por cada 100, mientras que en el caso de las mujeres tenemos que son 43 las activas por cada 100.<sup>120</sup>

---

<sup>117</sup> Cfr. *Ídem*.

<sup>118</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Conjunto de datos: Población total Consultado en: [http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_Colores.asp?proy=enoe\\_pe\\_ed15\\_pt](http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_pt), Fecha de Consulta: 10 de abril de 2018.

<sup>119</sup> *Ídem*.

<sup>120</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Resultado de la encuesta nacional de ocupación, y empleo, cifras durante el cuarto trimestre de 2017, Consultado en: [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe\\_ie/enoe\\_ie2018\\_02.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_02.pdf), Fecha de Consulta: 10 de abril de 2018.

Gráfica III.4 Población mexicana según su condición de actividad

**POBLACIÓN SEGÚN SU CONDICIÓN DE ACTIVIDAD**  
(Personas)

Indicador	Cuarto trimestre				
	2016	2017	Diferencias	Estructura % 2016	Estructura % 2017
<b>Población total <sup>al</sup></b>	<b>122,746,451</b>	<b>123,982,528</b>	<b>1,236,077</b>		
<b>Población de 15 años y más</b>	<b>90,477,120</b>	<b>92,043,922</b>	<b>1,566,802</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Población económicamente activa (PEA)</b>	<b>54,034,800</b>	<b>54,696,638</b>	<b>661,838</b>	<b>59.7</b>	<b>59.4</b>
Ocupada	52,123,674	52,865,845	742,171	96.5	96.7
Desocupada	1,911,126	1,830,793	(-) 80,333	3.5	3.3
<b>Población no económicamente activa (PNEA)</b>	<b>36,442,320</b>	<b>37,347,284</b>	<b>904,964</b>	<b>40.3</b>	<b>40.6</b>
Disponible	5,898,153	5,635,718	(-) 262,435	16.2	15.1
No disponible	30,544,167	31,711,566	1,167,399	83.8	84.9

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Resultado de la encuesta nacional de ocupación, y empleo, cifras durante el cuarto trimestre de 2017.

Como bien sabemos México es un país con una amplia de gama de actividades, sin embargo existen 3 grandes sectores económicos en nuestro país que son el: primario, secundario, y terciario. Estos incluyen desde actividades agrícolas simples, pasando por la producción industrial como el ensamblaje de automóviles, hasta actividades de servicio como la enseñanza de idiomas.

Gráfica III.5 Población mexicana ocupada por sector de actividad económica durante el cuarto trimestre 2017

**POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DURANTE EL CUARTO TRIMESTRE DE 2017**

(Diferencias absolutas respecto al mismo trimestre del año anterior)

Sector de actividad económica	Personas
<b>Total</b>	<b>742,171</b>
<b>Primario</b>	<b>136,197</b>
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	136,197
<b>Secundario</b>	<b>270,363</b>
Industria extractiva y de la electricidad	30,107
Industria manufacturera	223,639
Construcción	16,617
<b>Terciario</b>	<b>310,698</b>
Comercio	(-) 129,960
Restaurantes y servicios de alojamiento	100,300
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	61,195
Servicios profesionales, financieros y corporativos	47,833
Servicios sociales	185,313
Servicios diversos	39,219
Otros	6,798
<b>No Especificado</b>	<b>24,913</b>

Fuente: INEGI.

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Resultado de la encuesta nacional de ocupación, y empleo, cifras durante el cuarto trimestre de 2017.

Para el presente trabajo de investigación es de suma importancia la siguiente estadística debido a que el INEGI, a través de los indicadores de género nos muestra que para el primer trimestre del 2018, los hogares mexicanos se encuentran encabezados en su mayoría por varones, ya que de los 34, 323,062 millones de hogares 24,770,379 millones de hogares lo encabezan estos a comparación de 9,552,683 millones de hogares que son encabezados por mujeres.

Dentro de las estadísticas existen categorías específicas como lo son: la condición de actividad del jefe del hogar esta subdividiéndose jefe económicamente activo y no activo, condición de ocupación en el sector informal del hogar, condición de subocupación del jefe del hogar, posición en la ocupación del jefe del hogar,

sector de la actividad económica, condiciones críticas de ocupación del jefe, condiciones de acceso a la salud, tipo de instrucción.

Gráfica III. 6 indicadores de hogares del jefe del hogar en México

Indicadores de hogares y del jefe del hogar	I TRIMESTRE 2018		
	Total	Hogares con jefatura masculina	Hogares con jefatura femenina
<b>Hogares</b>			
<b>20. Total de hogares<sup>19</sup>, según características del jefe(a) del hogar por:</b>			
<b>20.1 Condición de actividad del jefe(a) del hogar</b>	<b>34,323,062</b>	<b>24,770,379</b>	<b>9,552,683</b>
Hogares encabezados por un menor de 15 años	0	0	0
<b>Jefe económicamente activo</b>	<b>25,861,869</b>	<b>20,886,388</b>	<b>4,975,481</b>
Jefe ocupado	25,353,077	20,508,857	4,844,220
Jefe desocupado	508,792	377,531	131,261
<b>Jefe no económicamente activo</b>	<b>8,461,193</b>	<b>3,883,991</b>	<b>4,577,202</b>
Jefe disponible para trabajar	1,368,713	646,224	722,489
Jefe no disponible para trabajar	7,092,480	3,237,767	3,854,713
<b>20.2 Condición de ocupación en el sector informal del jefe(a) del hogar</b>	<b>34,323,062</b>	<b>24,770,379</b>	<b>9,552,683</b>
Hogares encabezados por un menor de 15 años	0	0	0
Jefe ocupado en el sector informal	6,924,936	5,439,605	1,485,331
Jefe en otra situación	27,398,126	19,330,774	8,067,352
<b>20.3 Condición de subocupación del jefe(a) del hogar</b>	<b>34,323,062</b>	<b>24,770,379</b>	<b>9,552,683</b>
Hogares encabezados por un menor de 15 años	0	0	0
Jefe subocupado	2,013,938	1,639,017	374,921
Jefe en otra situación	32,309,124	23,131,362	9,177,762
<b>20.4 Posición en la ocupación del jefe(a) del hogar</b>	<b>34,323,062</b>	<b>24,770,379</b>	<b>9,552,683</b>
Hogares encabezados por un menor de 15 años	0	0	0
Trabajador subordinado y remunerado	16,377,108	13,196,270	3,180,838
Patrón	1,844,634	1,663,374	181,260
Trabajador por su cuenta	6,993,636	5,560,749	1,432,887
Trabajador no remunerado	137,699	88,464	49,235
Jefe no ocupado	8,969,985	4,261,522	4,708,463
<b>20.5 Sector de actividad económica del jefe(a) del hogar</b>	<b>34,323,062</b>	<b>24,770,379</b>	<b>9,552,683</b>
Hogares encabezados por un menor de 15 años	0	0	0
Jefe ocupado en la construcción	2,679,075	2,641,503	37,572
Jefe ocupado en la industria manufacturera	4,122,913	3,388,105	734,808
Jefe ocupado en comercio	3,997,177	2,871,066	1,126,111
Jefe ocupado en servicios	10,006,059	7,238,371	2,767,688
Jefe ocupado en sector agropecuario	4,137,634	3,987,836	149,798
Jefe ocupado en otro sector de actividad	282,697	271,127	11,570
Jefe ocupado en sector de actividad no especificado	127,522	110,849	16,673
Jefe no ocupado	8,969,985	4,261,522	4,708,463
<b>20.6 Condiciones críticas de ocupación del jefe(a) del hogar</b>	<b>34,323,062</b>	<b>24,770,379</b>	<b>9,552,683</b>
Hogares encabezados por un menor de 15 años	0	0	0
Jefe ocupado en condiciones críticas de ocupación	4,099,362	3,303,497	795,865
Jefe en otra situación	30,223,700	21,466,882	8,756,818
<b>20.7 Condición de acceso a las instituciones de salud del jefe(a) del hogar</b>	<b>34,323,062</b>	<b>24,770,379</b>	<b>9,552,683</b>
Hogares encabezados por un menor de 15 años	0	0	0
Jefe cuyo trabajo le da acceso a atención médica	9,370,059	7,611,982	1,758,077
Jefe cuyo trabajo no le da acceso a atención médica	15,855,340	12,786,313	3,069,027
Jefe con acceso a atención médica no especificado	127,678	110,562	17,116
Jefe no ocupado	8,969,985	4,261,522	4,708,463
<b>20.8 Tipo de instrucción del jefe(a) del hogar</b>	<b>34,323,062</b>	<b>24,770,379</b>	<b>9,552,683</b>
Hogares encabezados por un menor de 15 años	0	0	0
Jefe con estudios de nivel profesional	5,705,913	4,376,951	1,328,962
Jefe sin instrucción	2,459,062	1,437,790	1,021,272
Jefe con estudios diferentes al nivel profesional	26,158,087	18,955,638	7,202,449

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Primer trimestre 2018.

Derivado de las anteriores estadísticas podemos confirmar que los hombres en nuestro país es un grupo de los más afectados en cuestión de la carga económica ya que en su mayoría recae la jefatura del hogar, lo que significa que en la mayoría de las ocasiones estos son los proveedores de los hogares, viéndose obligados a cumplir con las necesidades básicas de un hogar, como lo son: alimento, vestido, educación, salud y que en ocasiones según estudios de la Asociación de Alternativas en Psicología esto ha generado que los hombre presente mayor estrés, derivado de la situación de ser figura proveedora.

Es así que observamos que el gobierno mexicano no cuenta con programas asistenciales que apoyen a jefes de familia, como lo es con el programa asistencial “Seguro de vida para jefas de familia”, el cual se otorga a las mujeres que se encuentren en estado de carencia o de pobreza, así como una pensión en caso de orfandad, también está el “Programa de estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras”, sin embargo este pone la condicionante de que pueden acceder los padres solteros, siempre y cuando tengan bajo su cuidado a un menor, y no tengan acceso a un instituto de seguridad social, por mencionar algunos ejemplos de la problemática identificada.

Si bien nuestro gobierno esta siendo discriminatorio por no implementar los mecanismos necesarios para que tanto hombres y mujeres puedan acceder a las mismas oportunidades en el sector de la seguridad social.

Por lo que es necesario que reestructure sus programas asistenciales, que como ya vimos en las estadísticas son un número considerable de personas en estado de desigualdad frente a las mujeres particularmente.

Esto precisamente es uno de los motivos que nos llevan a analizar las legislaciones de ambos Estados en materia laboral y de seguridad social; como en el siguiente punto se desarrolla.

### **III.2.1 Marco jurídico de las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres**

Hablar de un marco normativo de protección a los hombres resulta complicado, ya que el derecho en los últimos años ha presentado normativa en la cual da una mayor protección a la mujer en el ámbito laboral, es decir ha quedado en un rezago; pues una ley debe ser incluyente respecto de los sujetos a los que esta dirigida, de ahí surge la importancia de observar el marco normativo donde se encuentra regulado las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres.

Dentro de este apartado haremos mención precisamente de ese marco normativo, el cual incluye todas las disposiciones legales, ya sean: constitución política, tratados y convenios Internacionales, leyes federales, códigos, y reglamentos que regulan el ámbito sobre el cual versa este estudio.

Tomando en consideración la jerarquía de leyes de nuestro país, se inicia el análisis con los de mayor rango, en ese sentido tenemos lo siguiente:

#### **A) Instrumentos internacionales**

En instrumentos internacionales no existe regulación alguna que de protección a los varones en el ámbito laboral, en específico para las licencias de paternidad, sin embargo la Organización Internacional del Trabajo ha emitido dos convenios uno regulando las prestaciones por maternidad y el otro las prestaciones para trabajadores con responsabilidades familiares, que son los siguientes:



- Convenio no. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), este convenio ha de aplicarse a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo u otro miembro de su familia que necesite de su cuidado o sostén, ya sea un miembro de la tercera edad, con discapacidad, o alguna enfermedad, sin embargo, dicho Convenido aún no se encuentra ratificado por nuestro país.
- Convenio no.183 sobre la protección de la maternidad (2000), al igual que el convenio que con anterioridad hicimos mención, este no ha sido ratificado por nuestro país, en dicho convenio se hace referencia a licencia por maternidad, licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, las prestaciones que deberán de recibir ya sean estas pecuniarias o en especie, protección al empleo y no discriminación, así como los periodos que se les otorga a las madres lactantes.

Aunque en estos instrumentos solo se hace mención de ellos y que son acreedores a los beneficios que el mismo instrumento indica, pero el problema aquí es que ninguno de estos convenios se encuentra ratificados por México.

#### B) Instrumentos nacionales

Por orden jerárquico haremos mención de los instrumentos nacionales donde podemos encontrar el fundamento de las prestaciones laborales y de seguridad social.

Esto con la finalidad de observar como en nuestra legislación se ha implementado la perspectiva de masculinidad.

## 1) Constitución Política

Como primer punto tenemos que nuestra Carta Magna en su Artículo 1 hace referencia a la no discriminación:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.<sup>121</sup>

En nuestra Constitución Política podemos encontrar el fundamento de la seguridad social la cual señala dentro de su Artículo 23 inciso XXIX del apartado A que:

XXVI. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.<sup>122</sup>

Esto nos permite identificar el fundamento para que existan en nuestro país las diversas ramas de aseguramiento, sin embargo no contamos con disposiciones específicas que regulen la situación de los hombres y sus prestaciones laborales.

## 2) Ley Federal del Trabajo

En Ley Federal del Trabajo contiene un apartado especial para regular el trabajo de las mujeres, con el principal objetivo de proteger derechos relacionados a la maternidad, mostrando una serie de artículos que hacen referencia a las prestaciones que se les otorga en caso de adopción, periodos de lactancia, servicio de guardería, así como los días de incapacidad.

---

<sup>121</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 1, Párrafo 5.

<sup>122</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123, Fracción XXIX.

Derivado de lo anterior, podemos decir que los permisos por paternidad ya se encuentran regulados por dicha ley en su artículo 132 fracción XXVII Bis donde otorga *“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.”*<sup>123</sup>

La mayoría de las ocasiones se ha tenido la idea de que la mujer debe de estar a cargo del menor; lo cierto es que en la realidad tanto como hombres y mujeres tienen los mismos derechos, en este caso el derecho de estar con el recién nacido, y que todo esto cambiaría cuando dejemos de hacer estas diferencias basadas en los estereotipos sexistas.

Podemos ver que poco a poco la legislatura va implementando la perspectiva de masculinidad, o por lo menos hace un esfuerzo para que los derechos estén en igualdad de circunstancias, aunque parece que lo hace en su mínima expresión.

### 3) Ley del Seguro Social

Por otra parte la Ley del Seguro Social que es la ley que regula a uno de los institutos de seguridad social en nuestro país, el IMSS, encontramos que en su artículo 7 señala que las personas tendrán derecho a las prestaciones en especie y dinero *“El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos.”*

Es en esta ley donde podemos observar que si bien aún para las contingencias y ramas de aseguramiento que estamos interesados estudiar, aún la ley es discriminatoria ya que ponen ciertos obstáculos para que los hombres puedan acceder a ellas, como lo es en el caso de prestaciones por la contingencia de

---

<sup>123</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo. 132, fracción XXVII bis.

paternidad, así como en las ramas de aseguramiento de guarderías y prestaciones sociales, cesantía en edad avanzada.

Por cuanto a la prestación de paternidad dentro de esta ley se observa que no existe ningún artículo donde se señale las prestaciones en especie y pecuniarias que deberán de recibir los hombres trabajadores en el caso de convertirse en padres, mientras que para el grupo de las mujeres se le establece una rama de aseguramiento enfermedades y maternidad la cual viene regulada en el capítulo IV.

En cuanto a la rama de aseguramiento de guarderías y otras prestaciones viene fundamentado en el artículo 201 estableciendo que:

El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.<sup>124</sup>

En el ámbito laboral se observa una segregación en los derechos laborales hacia el hombre, debido a que no cuentan con el mismo trato, tampoco se cuenta con prestaciones que las madres trabajadoras y sus hijos; además son discriminados en comparación a los hijos de las madres trabajadoras, vulnerando el interés superior del menor.

#### 4) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Por otra parte la Ley del Instituto Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para la contingencia de paternidad no tiene regulada ninguna prestación para los varones, ya que en su artículo 39 señala quienes son acreedores a las prestación por maternidad:

---

<sup>124</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL, Artículo 201.

La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:

IV. Con cargo al seguro de salud, una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.

Con respecto al marco normativo de las guarderías en el ISSSTE se encuentra reguladas en el Reglamento del Servicio de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE en su artículo 2, fracción XIX del señala que:

XIX. Personas Beneficiarias. - Las madres trabajadoras y, por excepción, los padres trabajadores que se hayan divorciado, queden viudos o que por cualquier otra circunstancia tengan a su exclusivo cargo la custodia legal del Niño o la Niña, siempre que lo acrediten en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

Una vez hecho mención del marco normativo que va a regular las prestaciones que son de nuestro interés para el desarrollo de nuestra investigación procederemos a describir el procedimiento por el cual los hombres pueden acceder a dichas prestaciones.

### **III.2.2 Procedimiento para obtener una prestación laboral o de seguridad social**

Si bien la población mexicana tiene diversas formas para ser derechohabiente de un sistema de seguridad social, ya sea en el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto Seguridad y Servicios Sociales o Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, enfocándonos en este trabajo de investigación a las dos primeras.

La población masculina para poder hacer valer sus prestaciones en seguridad social es necesario que cumpla con las condicionantes que se establecen para cada contingencia o rama de aseguramiento.

En el caso de guarderías ambas instituciones de seguridad social establecen que los hombres para poder acceder a ellas, deben de cumplir con los siguientes requisitos que son: ser viudo, divorciado o de aquel al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, así como los que ejerzan la patria potestad.

Resulta interesante que si bien los hombres pudieran hacer valer sus derechos mediante un juicio de amparo, ya que algunos han sentado precedencia como lo es el ejemplo de la guardería, bajo la tesis aislada que ya analizamos en el primer “Guarderías del IMSS. Al preverse requisitos diferenciados a la mujer y varón asegurados para acceder a este servicio, se transgrede el derecho a la igualdad,”<sup>125</sup> donde se resolvió de manera favorable para el solicitante, sin embargo, este solo tendría efecto de manera personal, y no para toda la comunidad varonil, por lo que entonces cada vez que un hombre quiera ejercer sus derechos, tendría que interponer dicho amparo, lo que resulta costoso y tiempo para algunas personas.

Es así que en el siguiente punto observaremos las semejanzas y diferencias entre las legislaciones estudiadas dentro de este capítulo.

### **III.3 Análisis comparativo España- México**

Dentro de este tercer capítulo se analizaron parámetros establecidos de los países de España y México, de lo cual es necesario mostrar el resultado de dicha comparación para señalar las semejanzas y diferencias que existen.

---

<sup>125</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Guarderías del IMSS. al preverse requisitos diferenciados a la mujer y varón asegurados para acceder a este servicio, se transgrede el derecho a la igualdad, Décima Época, Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, 2a. CXXXIII/2016 10a., Tesis Asilada: Constitucional, Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo I, p. 909.

Al ser un derecho comparado tenemos las siguientes categorías de análisis a desarrollar:

- a) Marco sociodemográfico
- b) Marco jurídico de las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres
- c) Procedimiento para obtener una prestación laboral o de seguridad social

A) Marco sociodemográfico:

Dentro de este apartado pudimos observar que México es el país que tiene la mayor extensión territorial así como número de habitantes en comparación de España.

Sin embargo existe una semejanza notoria e importante para el desarrollo de nuestra investigación, ya que tanto México como España son países conformado en su mayoría por mujeres, asimismo observamos que la población mayormente activa la conforman los hombres, lo que nos indica que son aquellos los que pasan más tiempo fuera del hogar, de aquí la importancia de implementar leyes donde exista una armonización en la familia, trabajo.

B) Marco jurídico de las prestaciones laborales y de seguridad social para hombres

Como sabemos España y México son similares en su legislación ya que ambas provienen del sistema romano- germánico.

España, de manera internacional a través de la Directiva 2006/54 han adoptado medidas necesarias para poder ejercer las licencias de paternidad. Mientras que México de manera internacional no ha ratificado ningún convenio para poder ser participe.

Por otro lado ambos países cuentan con una legislación en materia laboral y de seguridad social, los dos países tiene estos derechos protegidos por la constitución, sin embargo España ha mostrado un mayor avance en la conciliación vida laboral, personal y familiar de los hombres con respecto a México, ya que suele hacer referencia en su el régimen jurídico, a través de su Estatuto de Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social mediante los permisos y licencias, jornada, suspensión del contrato incorporando medidas o derechos de los trabajadores con los que hacer más compatible el trabajo y las responsabilidades familiares.

España otorga 4 semanas de licencia de paternidad mientras que en México solo se otorgan 5 días, España establece que con esta cantidad de semanas existe un mejor equilibrio en la repartición de las actividades del hogar y con esto a su vez una mejor conciliación laboral- familiar, de aquí la importancia de la conciliación de la vida familiar y laboral, el cual se ha construido para la protección del empleo de la trabajadora y la facilitación de las funciones del cuidado, que tradicionalmente se asignaron a las mujeres, y que en la actualidad este concepto ha evolucionado hacia lo que se le ha denominado la corresponsabilidad, buscando la eliminación de las implicaciones socioculturales del concepto de género, al hacer participe al hombre de un conjunto de roles que fueron asignado a las mujeres.

El desarrollo de la política social de la paternidad que tiene España en la medida en que la implicación paterna en el cuidado de los hijos constituye un factor clave tanto para lograr una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como para mejorar el nivel de bienestar infantil.

Es por eso que podemos observar que dicha legislación se ve más avanzado en el tema ya que contempla supuestos importantes, tales supuestos son: el otorgamiento de las licencias de paternidad a padres adoptivos, acogimiento, parto múltiple, las cuales son compatibles a la vez con la licencia de maternidad, también contempla el caso del fallecimiento de la madre; la cual esta licencia de maternidad es transferible al padre.



Mientras que la legislación mexicana otorga dicha prestación con condicionantes, es por ello que la legislación mexicana puede mejorar su contenido para no condicionarlo Y, lógicamente, el disfrute de este permiso no puede suponer ningún perjuicio para el trabajador como lo son el implicar un trato desfavorable para el trabajador en lo relativo a sus condiciones de trabajo, incluida la retribución, en el sentido de acarrear la pérdida de derechos (antigüedad, promoción, cómputo en el derecho a vacaciones, etc.) o la pérdida de retribución (aumento salarial, acceso a un grado o nivel retributivo superior, obtención de una gratificación, etc.) por tener una carga familiar.

### C) Procedimiento para obtener una prestación laboral o de seguridad social

Sin embargo a nuestro punto de vista el procedimiento para poder ser beneficiario de dicha prestación en ambos países se puede observar que es complicado y abrumador, Por una parte España, quizás sea todo el sistema burocrático que presenta, es decir todo la documentación solicitada para acceder a ella y de lado de México tenemos que es necesario interponer un juicio de amparo para poder hacer este derecho, lo cual quiere decir que cuando se resuelva solo será a beneficio para el trabajador que interpuso dicho recurso.

Derivado de la lectura conjunta se desprende la necesidad de cambiar el foco de atención y caminar hacia un marco garantista de permisos no tanto de la madre trabajadora, sino del otro progenitor, para que de esta manera pueda realmente fomentarse una cultura de la corresponsabilidad en el que la trabajadora pueda liberarse de la perpetuación de roles de género que, como se ha visto, siguen presentes tanto en la normativa como en la doctrina jurisprudencial.

Ya que la licencia de paternidad tiene diversas finalidades entre las que podemos destacar:<sup>126</sup>

---

<sup>126</sup> SAGARDOY Y DE SIMÓN, Iñigo, NUÑEZ CORTÉS Contreras Pilar, “La prestación por Paternidad”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, No. 134, 2018, pág. 137.

- a) Intensificar el catalogo de medidas de conciliación
- b) Compensar las trabas, en el plano legal, es decir participación del padre en el cuidado de los hijos, derivadas de la configuración del permiso por maternidad biológica.
- c) Aumentar el protagonismo del padre en el cuidado de los hijos desde su llegada a la familia.
- d) Reparto de actividades de manera equilibrada entre ambos progenitores, para el cuidado de los hijos recién nacidos, adoptados o acogidos.
- e) Flexibilizar el disfrute de los derechos acomodándolo a las necesidades y características de cada familia.
- f) Repartir el riesgo profesional ante la asunción de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres

Es así que nos damos cuenta de que con el paso del tiempo las brechas de género se han ido reduciendo, sin embargo en materia laboral podemos observar que existe un parálisis en derechos para los hombres, sobre todo en la parte de la conciliación familia- trabajo ya que sigue siendo más una figura económica y no familiar.

El camino que queda por recorrer es extenso y más en cuestiones de género ya que puede existir una gran diversidad en la forma de pensar pero para ello se requiere de la concientización y de mucha educación a las futuras generaciones, que son quienes marcarán la diferencia en estos temas.

Por lo mientras el derecho del trabajo y de la seguridad social deberán de mejorar los mecanismos necesarios para adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero de manera paralela se tienen que llevar a cabo los mecanismos de garantía para evitar perjuicios por el ejercicio de este derecho.

Esto a la vez permitirá ventajas tanto para los trabajadores como para las empresas:<sup>127</sup>

---

<sup>127</sup> Cfr. MINISTERIO DE IGUALDAD, *Guía de las buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar, profesional desde las entidades locales de España y Noruega.*

### Para los trabajadores

- Mejora de la calidad de vida.
- Fomento de la corresponsabilidad de ambos miembros de la pareja en la atención y cuidado de la familia y en el desarrollo de las obligaciones familiares.
- Fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Reducción de los niveles de estrés y mejora de la salud.
- Mayor bienestar personal y satisfacción profesional.
- Aumento de la motivación.
- Mayores posibilidades de desarrollo personal y profesional.

### Para la empresa

- Reducción de los índices de absentismo laboral en la empresa.
- Aumento de la productividad.
- Mejora del ambiente de trabajo.
- Retención del talento en la empresa, así como atracción de talento nuevo gracias a las buenas condiciones laborales.
- Reducción de costes por desplazamiento en el caso de ofrecer la posibilidad de teletrabajo.
- Reducción de costes en procesos de selección en el caso de tener que sustituir a trabajadores que abandonan la empresa ante la imposibilidad de llevar a cabo la conciliación de su vida familiar y laboral.
- Aumento de la competitividad de la empresa.
- Mejora de la imagen de empresa.

En la mayoría de las lecturas realizadas para este trabajo de investigación pudimos encontrar una coincidencia en elementos que repercuten para que se lleve a cabo la conciliación familia- trabajo.

- a) al factor social, que es aquel que, la propia sociedad sigue vinculando la labor de cuidado con las mujeres, viéndose el padre como una figura complementaria, que si bien se implica cada vez más, no es la figura prioritaria. Este factor social tiene un gran peso todavía y solo podrá revertirse realmente cuando, en el ámbito educativo y familiar, se logre cambiar la visión sobre los estereotipos, roles y funciones a desempeñar por los hombres y las mujeres;
- b) factor cultural empresarial que si bien, por suerte, no afecta a todas las empresas, sí impregna o subyace en ciertas prácticas empresariales y que se centra en considerar que la maternidad y, por vinculación, la paternidad son elementos problemáticos que representan un coste para la empresa y que, por tanto, deben verse como algo poco positivo o incluso negativo para la organización, y ello, a pesar de que parece probado que las empresas sensibles a la conciliación obtienen mejores resultados;
- c) es difícil fomentar verdaderamente la corresponsabilidad cuando el permiso por paternidad solo se tiene poca duración.<sup>128</sup>

#### D) Asuntos Generales

En este inciso abarcaremos los puntos diferenciales que España tiene dentro de su sistema jurídico y que el nuestro no lo tiene contemplado, con estos nos referimos a los supuestos que la legislación española contempla lo que son: la lactancia, la jornada reducida permisos para caso de nacimiento de hijos prematuros.

Dentro del Estatuto de los Trabajadores podemos encontrar que

Esta consiste en que el Artículo 37 señala los supuestos que con anterioridad mencionamos, el primero de ellos es el permiso para la lactancia: que a la letra dice:

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos

---

<sup>128</sup> Cfr. GALA DURÁN, Carolina, "El permiso por paternidad: un balance tras casi diez años desde su implementación", *Revista de Trabajo y de Seguridad Social*, No. 406, 2017, pág. 92.

fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Como podemos observar de este apartado se desprende el permiso para una de las etapas importantes del menor que es la lactancia, el cual es una medida conciliadora que facilita la atención y el cuidado del bebé durante sus primeros meses de vida, el cual puede ser otorgada tanto para padres y madres siempre y cuando no laboren para la misma empresa, así mismo inclusive se puede llegar a otorgar cuando uno de los dos no trabaje.

La legislación española con referente a este punto empieza a inculcar a la sociedad en la participación de una actividad que a lo largo del tiempo se ha visto exclusiva de las mujeres, es decir empieza a existir una desfeminización de tal actividad, así mismo este permiso al ser otorgado también a los padres permite proteger el derecho de la mujer a realizar una actividad laboral o profesional.

Dentro de este mismo artículo encontramos el segundo caso que es el nacimiento de hijos prematuros, o cualquiera otra situación por la cual deban estar hospitalizados, se va a implementar la reducción de la jornada, la cual tiene la función de una medida conciliatoria laboral- familiar, y que si bien es un derecho de los trabajadores independientemente si son hombres o mujeres

5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Derivado de lo anterior la reducción de jornada puede ser solicitada por cualquiera de los trabajadores, sin embargo la legislación española contempla ciertas características para que se pueda ejercer dicho derecho.

Si existieren dos o más trabajadores de la misma empresa, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho a la reducción de jornada.

El empresario no puede obligar al trabajador a reducir su jornada laboral en un momento determinado del día, sino que será el empleado quien ajuste su jornada al período que más le convenga.

En caso de que exista discrepancia entre trabajador y empresario, se podrá interponer una demanda ante los Juzgados de lo Social.

Como tercer situación que contempla la legislación española es la reducción de jornada para aquellos que tengan a su cargo menores de 12 años o personas con discapacidad, como a continuación se presenta.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella

Si bien el ser padre o madre no es una tarea fácil, debido a que es necesario compaginar las actividades laborales con las familiares, es por ello que se deben de implementar las medidas necesarias para poder llevar a cabo dicha conciliación, como lo son las licencias, permisos, reducciones de jornada para que la ley puede ser flexible ante las posibles situaciones familiares que se presenten. La actualidad es bastante habitual solicitar una reducción de jornada con la finalidad de poder conciliar la vida familiar y laboral, o al menos, intentarlo.

Para ello en el siguiente capítulo desarrollaremos las reformas a la legislación laboral, y de seguridad social, para que los hombres dejen de ser sujetos de discriminación y que a su vez puedan llevar a cabo una conciliación laboral- familiar.

## CAPÍTULO IV

# ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD Y GUARDERÍAS EN MÉXICO, PROPUESTAS JURÍDICAS

SUMARIO: IV.1 Análisis jurídico sobre la problemática actual de las licencias de paternidad y guarderías en México IV.1.1 El derecho al ejercicio de una paternidad responsable IV.1.2. Licencias de paternidad y la conciliación familiar- laboral IV.1.3. Guarderías IV.2 Propuesta de reforma en la legislación laboral y de seguridad social IV.2.1 Ley Federal del Trabajo IV.2.2 Ley del Seguro Social IV.3.3 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores

### **IV.1 Análisis jurídico sobre la problemática actual de las licencias de paternidad y guarderías en México**

A lo largo de la presente investigación se han desarrollado los aspectos más importantes para el estudio y análisis de nuestra problemática como lo son: los conceptos básicos, antecedentes, y el derecho comparado, siendo este el último que nos ha permitido observar lo atrasada que esta nuestra legislación en materia de protección a los derechos de los hombres en materia del derecho del trabajo y de la seguridad social, como lo son las licencias de paternidad y guarderías, y que este trae como consecuencia la poca conciliación laboral- familiar para los hombres, y lo cual ha facilitado el desarrollo de este cuarto capítulo.

Es así que en este capítulo realizaremos el desarrollo de las propuestas jurídicas que consideramos permitientes realizar a nuestra legislación en materia laboral y de seguridad social para que el hombre no sea sujeto de discriminación por nuestra ley, la regulación y mejoramiento de las licencias de paternidad y guarderías, asimismo presentaremos las conclusiones a las que se llegaron, ya que



este tema de la paternidad es uno de los temas tradicionalmente ausentes y que su desarrollo teórico está apenas en construcción en las ciencias sociales , sobre todo en la cuestión del derecho, porque en los últimos años el foco de atención en reformas han sido hacia la protección de la mujer con referente a la maternidad toda vez que constituye uno de los elementos centrales de la identidad femenina.

#### **IV.1.1 El derecho al ejercicio de una paternidad responsable**

En la actualidad empieza a existir un problema en la sociedad mexicana, los hombres quieren ejercer una paternidad responsable sin embargo la legislación en materia de laboral y de seguridad social, es inequitativa y discriminatoria, provocando que estos no puedan ejercer este derecho, ya que a lo largo del tiempo se les ha visto como proveedores y no como sujetos de familia, lo cual a su vez los padres se enfrentan a la desventaja de poder integrarse a la dinámica familiar y crear un vínculo emocional con sus hijos, así como la corresponsabilidad de las actividades del hogar, ya que se ha tenido la idea de que son actividades que deben de desarrollar las mujeres, y que trae como consecuencia la falta de compatibilidad de la vida familiar y laboral, ya que la ley no es flexible para armonizar estos dos ámbitos.

Derivado de lo anterior, la sociedad mexicana preocupada por tal situación ha creado diversas asociaciones en las cuales expresan su sentir al respecto, demostrando que los hoy en día están preocupados por el lugar que tiene el hombre en la familia y la convivencia que tiene con ella.

Ejemplo de ellas tenemos *Fathehood* que es una asociación que tiene presencia desde finales de los 80's en países como: Estados Unidos, Suiza, Noruega y Japón. Siendo la primera organización en México que ha comprendido la importancia de la paternidad activa y responsable que se une a las organizaciones internacionales para impulsar el movimiento mundial que es el de la paternidad responsable, con el objetivo de promover la participación activa de los hombres en

la dinámica familiar; es decir la figura de un padre responsable, involucrado en el desarrollo de sus hijos y pareja y no solo cumpliendo como proveedor económico, y que esto a su vez trae a su vez un beneficio a nivel intelectual, conductual, emocional y psicológico de la familia, asimismo esto permite formar una sociedad con familias más incluyentes, equitativas y orientadas hacia una paternidad responsable.

También encontramos la asociación MenCare México, es una asociación que al igual que la anterior busca trabajar en sintonía y colaboración con el movimiento y organizaciones por los derechos de las mujeres con mujeres, madres, hombres y padres para identificar y promover comportamientos género equitativos y no violentos en los hombres en el cuidado de niñas y niños y buscando las mejores condiciones para la salud reproductiva y el nacimiento. Esta asociación afirma que las relaciones entre padres y sus hijos e hijas, en todas las etapas de la vida de un niño, producen efectos profundos y diversos que perduran de por vida, al margen de si las relaciones son positivas, negativas o inexistentes.

Otra asociación que se ha preocupado por el tema es Early Institute quienes *son un grupo autónomo e interdisciplinario de profesionistas mexicanos dedicados al 100% al análisis y diseño de propuestas para la inclusión de políticas que garanticen en la máxima medida posible el bienestar del menor y su desarrollo.*<sup>129</sup> Quienes han hecho publicaciones con referencia a las licencias de paternidad y en su consistencia, asimismo nos muestra la importancia que tienen estas ya que señalan los motivos por los cuales son importantes:

1. Motivar la participación del hombre en la crianza de los hijos (as)
2. Promover el fortalecimiento de los lazos entre el padre y los hijos (as)
3. Reconocer la igualdad entre el hombre y la mujer.<sup>130</sup>

---

<sup>129</sup> EARLY INSTITUTE, *Identidad*, Consultado en: <https://earlyinstitute.org/identidad/> , Fecha de Consulta: 8 de octubre de 2018.

<sup>130</sup> *Ídem*.

Asimismo, diversos estudios e investigaciones arrojan que, cuando el padre se implica realmente en los cuidados del niño desde etapas tempranas de su vida, se genera una mejor dinámica padre- hijo que a largo plazo genera una serie de cambios sustanciales beneficiosos no sólo para la familia, sino para los menores.

Hoy en día podemos observar que se han organizado campañas como las de “Es dulce ser Padre”, “Paternidades activas en el s. XXI, por nuestro derecho a la ternura”, ¡“Qué padre! Por el Derecho a la Ternura”, “Paternidad Responsable, yo también sé y participo” teniendo como objetivo principal el de reconocer el papel del padre como cuidador de sus hijos e hijas y desmitificar la idea de que la principal función de los padres es la de ser proveedores.

El cambio cultural en nuestro país es paulatino, sin embargo a través de la concientización mediante de estas campañas y otros mecanismos podemos lograr que se empiecen a transformar estos pensamientos, creencias y conductas sobre los roles de género, ya que hoy en día se tiene la concepción de que ser padre significa ser proveedor un rol que la sociedad ha marcado a lo largo de los años y que este se ha interiorizado convirtiéndose en un factor para que sea un derecho sobre los hijos, ya que ejemplo de ello los padres divorciados al no tener la guarda y custodia del menor y al momento de dejar de proveer de manera económica se produce en algunos casos la separación de lazos físicos, emocionales.

Es así que, la concepción de la paternidad según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, se relacionan, en lo fundamental, con los siguientes factores:

- a) los cambios en la dinámica sociodemográfica de la población y su relación con el tamaño y composición de las familias;
- b) las transformaciones en los roles que juegan las mujeres, dentro y fuera de las familias;
- c) las tendencias hacia la individualización de los derechos que dan pie a nuevas demandas públicas y a la constitución y reconocimiento de nuevos sujetos sociales, como es el caso de los derechos de las mujeres, de la

infancia, de las personas adultas mayores y de quienes tienen discapacidades, y  
d) los cambios en las formas en que se aborda la familia que evidencian la necesidad de generar nuevas definiciones normativas entre los sujetos, las familias y el Estado.<sup>131</sup>

El primero de ellos relacionado con los cambios que existen en la población a través de las tasas de natalidad y mortalidad, el aumento o disminución de la esperanza de vida, las transformaciones en los estilos de vida, la intensidad de los movimientos migratorios, son fenómenos que han variado los contextos micro sociales en los que se ejerce la paternidad.

El segundo tiene relación con la incorporación que ha tenido la mujer hoy en día en el mercado laboral, por grandes consecuencias: la situación económica del país, así como el empoderamiento de la mujer, que ha permitido desarrollarse de manera profesional y personal, y que a raíz de esto se ha visto la disminución de la actividad de la mujer en el hogar, trayendo como una consecuencia que la mujer ahora también sea sujeto proveedor.

El tercer punto el reconocimiento de las necesidades de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad como lo son las personas con discapacidad, adultos mayores, y que hoy en día ha sido necesario la creación de leyes y políticas públicas para su regulación y protección.

Este último referente con la creación de nuevas configuraciones familiares propias de la modernidad, como parejas sin hijos y hogares sin núcleo conyugal, a la vez que continúan aumentando los hogares monoparentales, especialmente los de jefatura femenina y que es necesario que se hagan las reformas necesarias, si no se estaría incurriendo en una violación a los derechos humanos, al quedar todos estos grupos desprotegidos.

---

<sup>131</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas*, Consultado en: <http://archivo.cepal.org/pdfs/revistaCepal/Sp/077143161.pdf>, Fecha de consulta: 10 de julio de 2018.

De igual manera la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, plantea que la paternidad responsable incluye cuatro tipos de responsabilidades:

- a) reproductivas,
- b) económicas,
- c) domésticas y,
- d) de cumplimiento de los derechos del niño o niña.

La responsabilidad reproductiva se refiere a que existe siempre ha existido la necesidad de que los hombres asuman las consecuencias de sus comportamientos reproductivos y sexuales, es decir que adopten las medidas necesarias, como lo son: el de preocuparse por su descendencia, participar de las decisiones contraceptivas y practicar comportamientos sexuales seguros.

La responsabilidad económica, que es aquella a la que se ha hecho referencia a lo largo de todo el tiempo, por ser el hombre la figura de proveer los recursos, el de proveer el alimento, el calzado, educación, vivienda, salud, para todos los miembros de la familia y no observándole como un sujeto de familia.

La responsabilidad doméstica hace mención que los hombres deben de tener el compromiso con la familia de brindar cariño y afecto a cada uno de los miembros, pero si bien este es un rol de género que se tenía aludido a las mujeres, por lo que la incorporación masculina implica el reconocimiento de que la esfera de organización doméstica es un ámbito de producción y reproducción de inequidades de género, o que la división sexual del trabajo estaba basada en que los hombres eran los proveedores y las mujeres las encargadas de las labores domésticas.

La responsabilidad de cumplimiento con los niños y las niñas, con esto no quiere decir aquella responsabilidad monetaria que el padre debe de tener con los hijos, si no aquellas estas responsabilidades que implican proceso consciente y voluntario de enfrentamiento no solamente con la tradición, sino con formas

aprendidas de ser y de vivir es decir los varones deben de aprender del propio dolor y hacer consciente la vivencia con el objeto de no repetirla con los hijos e hijas.<sup>132</sup>

Es así que en México aún la legislación y políticas públicas se encuentran rezagas en el sentido de que permita el impulso de las transformaciones en el plano de las relaciones familiares, es decir en las paternidades responsables y lo que implica con ellas. Por ello se necesita realizar reformas jurídicas a nuestro ordenamiento jurídico con la finalidad de que el hombre ya no sea sujeto de discriminación ante la imposición de ciertos requisitos para poder acceder a las prestaciones laborales y de seguridad social, y así empezar a promover la responsabilidad y equidad en las actividades familiares, ya que nuestra legislación posee una visión limitativa y tradicional de como ejercer una paternidad, enfocándose solo a los deberes de índole económica.

#### **IV.1.2. Licencias de paternidad y la conciliación familiar- laboral**

Uno de los aspectos más importantes y medular de nuestro trabajo de investigación es el tema de otorgamiento de las licencias de paternidad y la compatibilidad que tienen estas con la conciliación de la vida familiar- laboral, así como la influencia que tienen dentro de la sociedad hoy en día.

Del análisis realizado en el capítulo anterior nos pudimos percatar que nuestra legislación en materia laboral se ve rezagada a comparación de otros países tanto europeos como americanos, asimismo se considera discriminatorio hacia los hombres ya que en nuestro país solo se cuenta con 5 laborales con goce de sueldo para los padres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y, de igual manera, en el caso de adopción de un infante, sin embargo aún no contempla supuestos como lo son: el parto múltiple o el fallecimiento de la madre.

---

<sup>132</sup> *Ídem.*

Derivado de esa discriminación que nuestra ley hace hacia el hombre, trae como consecuencia que dentro de la legislación no tenga ningún apartado en específico para los padres trabajadores por lo que es pertinente que se hagan a nuestra legislación las reformas necesarias para que deje de ser discriminatoria, de igual manera debería de incluir un apartado referente a la conciliación vida- familiar, el cual sea vea reflejado permisos, y reducciones de jornadas, para que esto a su vez se generen oportunidades tanto hombres y mujeres puedan tener una corresponsabilidad en las actividades familiares de manera equitativa y no basada en estereotipos, y que a la par conjuguen sus responsabilidades familiares con su desarrollo profesional, lo que propicia a la vez ambientes laborales más saludables, armónicos y productivos, a la vez contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas

De tal manera que en la implementación de planes de igualdad y planes laborales del Ministerio de Igualdad de España hace referencia de una serie de cuestiones que se requieren para que se lleve a cabo una buena conciliación de la vida laboral, familiar y persona:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.<sup>133</sup>

Sin embargo, no solo se requiere de estas cuestiones para poder llevar a cabo una buena conciliación laboral- familiar, también es necesario demás agentes sociales, como lo son: reformas necesarias a la ley, así como los centros de trabajo, sindicatos, gobierno y la sociedad en general y que todos en su conjunto den las herramientas para poder ejercerla.

---

<sup>133</sup> Ministerio de Igualdad España, *Implementación de planes de igualdad y planes laborales*.

Derivado de lo anterior podemos observar que en el año de 2012 en la reforma de la Ley Federal del Trabajo se recogen los temas y preocupaciones más recurrentes que han manifestado trabajadores y patrones.

Entre los temas que se recogen son las prestaciones laborales vigentes para los padres trabajadores, sin embargo, no han evolucionado como en otros países y por tanto siguen siendo obsoletas al no atender las necesidades reales que la actualidad impone en el mundo de trabajo.

Dentro del contenido de la presente iniciativa en su apartado 8 se presenta la necesidad de fortalecer los derechos de la mujer trabajadora, a lo que la ley hace referencia otra vez como protección a la mujer con referencia a la carga de trabajo del hogar y no lo ve como un derecho del hombre.

Sin embargo, la reforma que con anterioridad mencionamos incluye un aspecto que abonan al avance del reconocimiento de los derechos de los padres trabajadores que para aclarar es de manera lenta, pero cual es el inicio al reconocimiento de un derecho para los padres que puede ser el origen del derecho a cuidados infantiles y es el permiso por paternidad.

Es así que dentro de esta iniciativa argumentó que:

Se considera necesario propiciar la equidad y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, para lo cual se propone incluir en la legislación, la figura de las licencias de paternidad, de tal forma que el trabajador que se convierta en padre pueda disfrutar de una licencia de diez días, con goce de sueldo. Con ello, se contribuye a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, pues ambos padres compartirán el gozo y la atención del recién nacido.<sup>134</sup>

---

<sup>134</sup>134 Diario Oficial de la Federación, Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Consultado en: [http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog\\_leg/005\\_DOF\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf), Fecha de consulta: 10 de octubre de 2018.



Dando como propuesta de reforma para las licencias de paternidad la siguiente manera:

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de 10 días con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos; y<sup>135</sup>

Como se puede observar dentro de la iniciativa se proponían 10 días hábiles con goce de sueldo, además de que no se contemplaba la adopción sin embargo la reforma al artículo quedo de la siguiente manera:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XXVII Bis. 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

Es así que en dado caso de que el patrón sese negara a otorgar el permiso por paternidad, el trabajador puede acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) para poder ejercer su derecho o en caso de ser necesario acudir a las instalaciones de la, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A raíz de esta reforma, nuestros legisladores se han preocupado por dicho tema ya que han presentado diversas iniciativas para realizar reformas a las licencias de paternidad donde argumentan porque es necesario aumentar los días a dichas licencias, no obstante, solo se han quedado en buenas intenciones por parte de nuestros diputados y senadores ya que ninguna fue aprobada.

---

<sup>135</sup> *Ídem.*

Tabla IV.1 Iniciativas de reforma para el aumento de días en las licencias de paternidad<sup>136</sup>

Diputado (a) / Senador (a)	Iniciativa	Reforma	Fecha
Diputadas Beatriz Manrique Guevara y Ana Patricia Peralta de la Peña,	Iniciativa que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	Otorgar permiso de paternidad de seis semanas 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.	25 de septiembre de 2018.
Senadora Cristina Díaz Salazar	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 132 Fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de permiso de paternidad	Otorgar permiso de paternidad de cuatro semanas con goce de sueldo a los hombres trabajadores, a partir del parto.	17 de enero de 2018.
Senador José María Martínez Martínez	Iniciativa por la que se reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Fracciones V del apartado A, y la XI, inciso c) del apartado B sobre la igualdad de derechos en la licencia de	Los padres trabajadores disfrutarán de una licencia relacionada con la llegada o adopción de su hijo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo;	4 de abril de 2017

<sup>136</sup> Elaboración personal.

	paternidad y maternidad		
Senador José María Martínez Martínez	Iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforman diversos artículos de la Ley Federal de Trabajo y la Ley del Seguro Social,	Cambiar la denominación del Título Quinto "Del Trabajo de las Mujeres" por "De la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres trabajadores", para establecer medidas de organización en el trabajo y permitir a las madres y padres trabajadores mantener el equilibrio en su rendimiento laboral, en la atención a sus responsabilidades familiares.	27 de febrero de 2017
Diputadas María Guadalupe Oyervides Valdez y Ana María Boone Godoy,	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un párrafo al artículo 132 en su fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo	Si la madre fallece en el parto o cesárea o hasta cuarenta y dos días posteriores al nacimiento de sus hijos, se le otorgará el permiso de paternidad y cuidados infantiles por muerte materna al padre o tutor responsable del menor, debiendo presentar el acta de defunción respectiva al patrón dentro de los cinco días posteriores de la entrega del acta por la autoridad correspondiente.	12 de abril de 2016

		Este permiso tendrá un tiempo máximo de cuarenta días naturales, con goce de sueldo para el padre o tutor del trabajador	
Senadora Lorena Cuéllar Cisneros	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un párrafo a la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo	Licencia deberá ampliarse en un máximo de 30 días bajo los mismos términos laborales, cuando al momento del nacimiento o durante el periodo de lactancia la madre falleciera o quedara bajo algún tipo de discapacidad parcial o absoluta.	11 de octubre de 2016
Diputada Karina Padilla Ávila	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo	Otorgar permiso de paternidad de diez 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;	22 de diciembre de 2015
Diputados Ricardo Monreal Ávila y Ricardo Mejía Berdeja	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se modifican diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo en relación con las licencias de paternidad	Otorgar licencia de paternidad de seis semanas posteriores al parto 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, que podrán	9 de abril de 2013

		ejercerse de la manera continua o como éste decida durante las nueve semanas posteriores al nacimiento.	
--	--	---	--

### IV.1.3. Guarderías

Con respecto al tema de guarderías resulta pertinente mencionar que es una prestación que solo los institutos de seguridad social otorgan a las mujeres trabajadoras, por lo que resulta ser un hecho discriminatorio hacia el hombre y que a su vez vulnera el interés superior del menor.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de Nación ha garantizado este derecho prestacional a través de resoluciones de amparos, sin embargo, estas tesis aisladas que se han emitido solo tienen el carácter de conducente con efecto para el quejoso.

Asimismo, nuestros diputados y senadores han presentado a lo largo de estos últimos años, pero que han quedado en el camino, algunas de las iniciativas que se han presentado son las siguientes:

Tabla IV.2 Iniciativas de reforma para otorgar la prestación de guarderías a los hombres<sup>137</sup>

Diputado (a) / Senador (a)	Iniciativa	Reforma	Fecha
Diputada Araceli Damián González	Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican los	El ramo de guarderías proporciona cuidados a los hijos o menores bajo custodia de las personas aseguradas durante su	12 de abril de 2018

<sup>137</sup> Elaboración personal

	artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social	jornada de trabajo, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.	
Diputada Mirza Flores Gómez	Se reforman los artículos 64, 130, 201 y 205 de la Ley del Seguro Social	<b>Los padres y madres asegurados, el cónyuge supérstite, los divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo</b>	07 de junio de 2017
Diputada Nelly del Carmen Márquez Zapata	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social	Los padres y madres asegurados tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo	6 de abril de 2017
Diputada María Eugenia Ocampo Bedolla	Decreto por el que se reforman los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social	Los trabajadores asegurados sin distinción de género y estado civil o los que judicialmente conserven la guarda y custodia de sus hijos, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su	20 de octubre de 2016

		jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo. El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.	
Diputada Maricela Contreras Julián	Proyecto de decreto que reforma los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social.	Establecer el derecho al servicio de guarderías en su turno matutino o vespertino, a cualquier persona asegurada sin hacer distinción por cuestión de género.	13 de septiembre de 2016
Diputada María del Rosario Rodríguez Rubio	Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, a fin de otorgar derechos de guarderías a padres (hombres y mujeres por igual)	Las madres y padres asegurados, o los que judicialmente posean la custodia del menor, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta ley y en el reglamento relativo.	18 de febrero de 2016
Diputada Sonia Rincón Chanona	Reforma el artículo 205 de la Ley del Seguro Social	Las madres y los padres asegurados tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en	19 de febrero de 2013

		esta ley y en el reglamento relativo	
--	--	--------------------------------------	--

## **IV.2 Propuesta de reforma en la legislación laboral y de seguridad social**

Hablar de la equidad de género en el Derecho Social nos referimos a señalar las diferencias entre hombres y mujeres para que estos puedan ejercer sus derechos laborales y de seguridad social principalmente.

Hoy en día podemos observar que existe una discriminación por parte de la ley, ya que presenta inequidad en ese acceso y ejercicio de derechos para los hombres, ya que las mujeres se han incorporado al mercado laboral de forma tardía y en situaciones desventajosas, lo que ha traído por consecuencia el acceso a los puestos de dirección, igualdad en los salarios, toma de decisiones y por supuesto reunir los requisitos para acceder a las mismas prestaciones que los hombres en materia de seguridad social.

Es por ello que el presente estudio se enfoca a encontrar las diferencias que la propia ley establece para hombres y mujeres, ya sea con la intención de defender los derechos a las mujeres – y así con ello tener un mundo laboral más equitativo e incluyente- o como parte de una diferenciación de actividades propias del género que representaron a la sociedad del momento que las expidió, por ejemplo otorgar el servicio de guarderías a mujeres, bajo un único requisito a comprobar: ser trabajadoras; sin embargo hoy en día algunas de estas prestaciones son formas de discriminación para los hombres.

En este estudio se observa un análisis el cual servirá para comprobar cómo el Derecho mediante reformas jurídicas, el principio de equidad de género es un principio jurídico que trata de una directriz jurídica tendiente a que tanto las mujeres, como los hombres accedan con igualdad -partiendo de sus diferencias-: a la procuración y administración de justicia; al acceso de prestaciones económicas y en especie; así como al disfrute de prestaciones laborales. Desafortunadamente en la



actualidad no siempre sucede y aunque el principio de equidad de género se encuentra plasmado en muchas normas jurídicas, no siempre cuenta con la mejor interpretación y menos aún aplicación.

Derivado del análisis a lo largo del trabajo de investigación, dentro de ese apartado se darán a conocer las propuestas jurídicas que se creen pertinentes para una reforma incluyente tanto para hombres y mujeres en cuanto a las prestaciones laborales y de seguridad social, sin establecer condicionantes y sin violar el derecho humano que se tienen a estas.

#### **IV.2.1 Ley Federal del Trabajo**

Cabe señalar sobre que el Derecho Laboral en México ha expresado en su Ley Federal del Trabajo contempla preceptos de no discriminación por razón de género, los cuales se enuncian a continuación y posteriormente, se desarrolla como dicha ley hace discriminación hacia los hombres, así como la propuesta de reforma junto con su justificación.

a) Es así que uno de los artículos que hace referencia a la no discriminación es el artículo 2º señalando que la no discriminación es parte del trabajo digno o decente porque respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y no existe discriminación por género:

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.<sup>138</sup>

b) Después el artículo 3º sustenta que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de género.

---

<sup>138</sup> Ley Federal del Trabajo, Artículo 2.

c) Por su parte el artículo 56 menciona el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres:

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.<sup>139</sup>

d) El artículo 86 hace énfasis sobre las bases de la igualdad salarial ya que hace mención a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, debe de ser igual tanto para hombres como para mujeres.

Tabla IV.3 Propuesta de reforma jurídica a la Ley Federal del Trabajo

Artículo Vigente	Reforma	Justificación	Discriminación
<b>Ley Federal del Trabajo</b>			
Artículo 132 fracción XXVII Bis donde otorga <i>“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”</i>	Artículo 132 fracción XXVII Bis donde otorga <i>“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”</i>  <b>En caso de parto múltiple se otorgarán dos días más a partir del</b>	Si bien aún no son los suficientes días a comparación de otros países, sin duda alguna es un gran avance para la sociedad, debido a que en la mayoría de las ocasiones se ha tenido la idea de que la mujer debe de estar a cargo del menor; lo cierto es que en la realidad tanto como hombres y mujeres tienen los mismos	Otorgamiento a hombres de 5 días con goce de sueldo por licencia de paternidad.

<sup>139</sup> Ley Federal del Trabajo, Artículo 56.

	<p><b>segundo más por cada hijo.</b></p>	<p>derechos, en este caso el derecho de estar con el recién nacido, así mismo se permite la corresponsabilidad de las actividades del hogar.</p> <p>Es así que dentro de esta reforma, consideramos pertinente dejar el permiso para el padre por 5 días llamándose permiso por nacimiento de un hijo y que si bien este sea de obligatorio, asimismo contemplar la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar una licencia de paternidad por tres semanas, según lo requiera, esto con la finalidad de incorporar de manera paulatina las licencias a una sociedad donde apenas esta haciendo conciencia sobre el tema.</p> <p>Y posteriormente a ello crear la figura de una licencia parental, donde ambos padres puedan compartir los días para estar con el menor, sin dejar toda la carga</p>	
--	--	---	--

		a la madre trabajadora.	
<p>Título Quinto “Del Trabajo de las Mujeres”</p> <p>Artículo 164. Las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p> <p>Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p> <p>...</p>	<p><del>Título Quinto “Del Trabajo de las Mujeres”</del></p> <p>“De la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres trabajadores”</p> <p>Artículo 164. <b>Las mujeres y hombres disfrutarán de los mismos derechos y obligaciones</b></p> <p>Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad y <b>paternidad, así como de la conciliación familiar- laboral.</b></p> <p>...</p>	<p>Los siguientes artículos tienen la finalidad de dar protección tanto a hombres y mujeres trabajadores, para que puedan ejercer su derecho a la maternidad y paternidad, y a la vez puedan desarrollarse de manera profesional, esto a través de una legislación que contemple la conciliación familiar- laboral</p> <p>Es por ello que consideramos pertinente cambiar el título de este apartado ya que solo es exclusivo para las mujeres, en este sentido la ley es discriminatoria hacia los hombres y sus derechos parentales.</p>	<p>Redacción del nombre del título, enfocado exclusivamente a los derechos de las madres trabajadoras.</p>

<p>Artículo 169. Se deroga</p>	<p><b>Artículo 169. El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el patrón.</b></p>		
<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar</p>	<p>Consideramos importante, dejar este artículo tal cual, derivado que por la condición de ser mujer hay actividades exclusivas para nosotras como la recuperación pos parto la lactancia.</p>	

<p>de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p>	<p>de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p>		
<p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de</p>	<p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el</p>		

<p>discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener e l nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p>II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán</p>	<p>descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener e l nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p>II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del</p>		
---	--	--	--

<p>por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En</p>	<p>parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días</p>		
--	---	--	--



<p>los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días</p>			
	<p><b>Artículo 170 BIS:</b>  <b>Los padres trabajadores tendrán los siguientes derechos:</b></p> <p><b>A solicitud expresa los padres trabajadores podrán solicitar una licencia de paternidad por tres semanas, esto con la finalidad de empezar a ejercer sus responsabilidades en el cuidado de los menores.</b></p> <p><b>En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto.</b></p>	<p>La licencia de paternidad podrá iniciarse a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción y hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad; o bien inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión por maternidad, esto con la finalidad de que se pueda facilitar, el cuidado en conjunto del menor por parte de ambos progenitores o bien que, tras a reincorporación de uno de ellos a la actividad laboral, el otro pueda</p>	

		continuar con dicho cuidado mediante este permiso, alargando, en definitiva, el tiempo de cuidado del menor a cargo de sus progenitores	
	<p><b>Artículo 170 Ter. De la reducción de la jornada para padres y madres</b></p> <p><b>I. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho por a la reducción de jornada para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo</b></p>	Este nuevo artículo es de suma importancia debido a que se muestra la reducción de jornada, para los diferentes supuestos que se pudieran presentar, y que si bien nuestra Ley Federal del Trabajo, no tenía contemplada, así mismo este artículo permite una corresponsabilidad en las actividades familiares, sin dejar de cumplir las actividades laborales.	

	<p><b>II. Las madres y los padres trabajadores solteros que tengan a su cargo la crianza, cuidado y desarrollo de sus hijos menores, se les pueda otorgar excepcionalmente una jornada de seis horas.</b></p> <p><b>III. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.</b></p> <p><b>IV. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una</b></p>		
--	---	--	--

	<b>actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario.</b>		
Artículo 171. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias	Artículo 171. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias, <b>protegido siempre el interés superior del menor.</b>		

#### IV.2.2 Ley del Seguro Social

Es importante reconocer y presentar los casos de discriminación que se encuentran en nuestra legislación en materia de seguridad social. Principalmente en la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Lo anterior, con el objetivo de observar como la propia ley viola el principio de la no discriminación a través de la acción u omisión de actos, distinción, restricción, preferencia, o exclusión, lo que influye directamente en la obstaculización del goce o ejercicio del derecho humano a la seguridad social.

Tabla IV.4 Propuesta de reforma jurídica a la Ley del Seguro Social

Artículo Actual	Reforma	Justificación	Discriminación
<p>Artículo 84. Quedan amparados por este seguro:</p> <p>I. El asegurado;</p> <p>II. El pensionado por:</p> <p>a) Incapacidad permanente total o parcial;</p> <p>b) Invalidez;</p> <p>c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y</p> <p>d) Viudez, orfandad o ascendencia;</p> <p>III. La esposa del asegurado o, a falta de esta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.</p> <p>Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de</p>	<p>Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de este el concubinario, <del>siempre</del> que hubiera dependido económicamente</p>	<p>Si bien la ley no debería de establecer requisitos a los hombres en este caso la dependencia económica para poder acceder a una prestación en este sentido para poder adquirir una prestación en especie.</p>	<p>Requisitos para poder ser asegurado.</p>

<p>este el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;</p>	<p>de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;</p>		
<p>Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:</p> <p>I. Asistencia obstétrica;</p> <p>II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;</p> <p>III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora</p>	<p>Artículo 94</p> <p>...</p>	<p>La canastilla es otorgada solamente a la madre asegurada, nuevamente nos encontramos ante un marco normativo discriminatorio, debido a que esta prestación solo se le brinda a la mujer asegurada, esto resulta controversial pues si ambos - trabajadora y trabajador- se encuentran realizando sus cotizaciones para el mismo seguro, se debería otorgar una canastilla por nacimiento de hijo. Es decir, al hijo de la trabajadora asegurada, lo mismo que al hijo del trabajador asegurado, si la madre no es trabajadora</p>	<p>Otorgamiento de la prestación en especie de la canastilla es exclusivo para mujeres.</p>

<p>cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.</p>	<p>IV Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico, <b>los padres trabajadores también serán beneficiarios de dicha prestación en especie</b></p>	<p>asegurada y solo beneficiaría</p>	
<p>Artículo 201</p> <p>El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.</p>	<p>El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del <del>trabajador viudo o divorciado</del> <b>o de aquella persona</b> al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.</p>	<p>Podemos considerar como una violación a los derechos laborales del hombre debido a que ellos pueden y deberían tener el mismo derecho a la prestación de guardería ya que en algunos casos aunque la esposa trabaje no se encuentra asegurada debido a que labora dentro del sector informal o existe otro supuesto donde únicamente el hombre es el</p>	<p>Otorgamiento de la prestación de las guarderías es exclusivo para mujeres.</p>

		único sustento de la familia, por ende tendría que hacer el gasto de bolsillo para poder inscribir a los hijos en una guardería particular.	
<p>Artículo 205. Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.</p> <p>El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.</p>	<p>Artículo 205. Las madres aseguradas, <b>los padres trabajadores</b> <del>los viudos, divorciados</del> o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, <del>mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato,</del> tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo</p>		<p>Otorgamiento de la prestación de las guarderías es exclusivo para mujeres</p>



### IV.3.3 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores

Tabla IV.5 Propuesta de reforma jurídica a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores

Artículo Actual	Reforma	Justificación	Discriminación
<p>Artículo 39. La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:</p> <p>I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional;</p> <p>II. A la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la</p>		<p>Un acto de discriminación en contra de los hombres trabajadores, al igual como lo establece su ley homónima del IMSS, por lo que respecta a la fracción IV del artículo 39 de la LSS solo otorga protección a las mujeres trabajadoras, pensionadas, la cónyuge del trabajador o concubina así como a la hija del trabajador menor de edad fuera de matrimonio tienen derecho a que se les otorgue la famosa canastilla de maternidad, excluyendo al trabajador,</p>	<p>Requisitos para poder ser asegurado.</p>

<p>leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo;</p> <p>III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV. Con cargo al seguro de salud, una canastilla de</p>	<p>IV. Con cargo al seguro de salud, una canastilla para <b>padres y madres trabajadores de maternidad</b>, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva</p>		<p>Otorgamiento de la prestación en especie de la canastilla es exclusivo para las mujeres</p>
--	--	--	--

<p>maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.</p>			
<p>Artículo 2, fracción XIX del Reglamento del Servicio de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE donde establece que:</p> <p>XIX. Personas Beneficiarias.- Las madres trabajadoras y, por excepción, los padres trabajadores que se hayan divorciado, queden viudos o que por cualquier otra circunstancia tengan a su exclusivo cargo la custodia legal del Niño o la Niña, siempre que lo acrediten en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.</p>	<p>Artículo 2, fracción XIX del Reglamento del Servicio de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE donde establece que:</p> <p>XIX. Personas Beneficiarias.- Las madres trabajadoras, <b>padres trabajadores que se hayan divorciado,</b> <del>queden viudos y</del>, por excepción, <b>aquella persona</b> por cualquier otra circunstancia tengan a su exclusivo cargo la custodia legal del Niño o la Niña, siempre que lo acrediten en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.</p>	<p>Como podemos observar el ISSSTE pone ciertas condicionantes a los varones para que estos puedan hacer valer su derecho a la prestación de guardería; cuando consideramos que estas condicionantes no deberían de existir ya que tanto hombres y mujeres están realizando sus aportaciones de seguridad social.</p> <p>Y que si bien también se esta afectando al menor ya que si bien es importante que el menor asista a una guardería debido a que le servirá para su desarrollo y formación integral.</p>	<p>Otorgamiento de la prestación de las guarderías es exclusivo para mujeres.</p>

## CONCLUSIONES

1. El Derecho del Trabajo como: el conjunto de normas, instituciones y principios que se encargarán de regular la relación obrero-patronal, las actividades subordinadas que tengan estos y todos los asuntos que de ella emanen, con la finalidad de lograr una justicia social.

2.- El conjunto de normas jurídicas que dan origen a la red social, accionada de manera conjunta por el Estado y los particulares, cuya finalidad es elevar la calidad de vida mediante la protección de los medios de subsistencia y la atención a la salud.

3.- El Género se ha definido como *a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.*<sup>140</sup>

4. En los últimos años los últimos años se ha presentado un cambio gradual en las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales, viéndose reflejado en estudios recientes sobre la construcción de nuevas masculinidades.

5.- A lo largo de la historia se ha presentado lo que es la discriminación: lo cual se define como *una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.*

6. Existen diversos instrumentos internacionales que tienen regulado el principio de la no discriminación tales como: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de

---

<sup>140</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Concepto de Género, Consultado en: <http://www.who.int/topics/gender/es/>, Fecha de consulta: 15 de abril de 2016.

Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

7.- A consecuencia de que en nuestra legislación de derecho laboral y de seguridad social existe discriminación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha empezado a pronunciar en sus tesis aisladas para la protección de derechos de los hombres que con anterioridad no le eran reconocidos y que a continuación haremos mención de ellas, sin embargo cabe señalar que estas tesis aisladas solo tienen efecto personal, es decir el resto de la población tendrá que interponer el recurso necesario para poder acceder a dichas prestaciones.

8.- A partir de la división sexual del trabajo, ha traído como consecuencia que los hombres deban desempeñar el papel de proveedor, generando recursos para la familia para poder cubrir gastos como la comida, vestido, vivienda, salud, educación, entre otros. Ello ha ocasionado un nulo involucramiento del hombre en la vida familiar, mientras que las mujeres están a cargo de la crianza de los hijos y de las demás cuestiones inherentes al hogar como: limpieza, cocina, lavado, planchado, entre otras actividades domésticas.

9.- Los grandes cambios sociales que se han presentado en la actualidad, así como la situación económica del país, sumándole a esto el empoderamiento de la mujer donde ha decidido ingresar al mercado laboral, han ocasionado importantes cambios en la estructura familiar, de tal manera que los hombres y mujeres han tenido que cambiar sus roles sociales

10. Fue en el año de 1974, cuando Suecia el primer país en el mundo en remplazar la licencia de maternidad por la licencia de paternidad, mientras que en México es hasta el año de 2012 con la reforma laboral, cuando se empiezan a otorgar 5 días con goce de sueldo para el padre.

11. Respecto al sistema jurídico español nos damos cuenta que ha tenido un gran avance en el tema, debido a otorga a su población masculina 4 semanas por licencia de paternidad, además contempla dicha legislación supuestos importantes, tales supuestos son: el otorgamiento de las licencias de paternidad a padres adoptivos, acogimiento, parto múltiple, las cuales son compatibles a la vez con la licencia de maternidad, también contempla el caso del fallecimiento de la madre; la cual esta licencia de maternidad es transferible al padre.

12. Hablar de temas relacionados como lo son paternidad, viudez y guarderías, en la actualidad resulta un tema interesante y poco hablado ya que nuestra sociedad aún observa a los hombres como la persona que provee los recursos para el sustento de un hogar, y que esto no significa e implica que sea un hecho para deslindarse de las responsabilidades que tiene con los hijos, como llevarlos a la escuela, cuidarlos cuando están enfermos, la alimentación, entre otras, dejando todas estas actividades de los hijos hacia las mujeres y que en la realidad es necesario que el cuidado, la enseñanza y protección sean roles de ambos padres.

13. Nuestra legislación en materia de seguridad y de derecho laboral se ve rezagada ante la realidad de nuestra sociedad, es por ello que es necesario realizar las reformas permitentes para poder solucionar la problemática que se estudio a lo largo de todo el trabajo de investigación

14. Es necesario normar que hombres y mujeres deben asumir en igualdad de condiciones las responsabilidades familiares, por lo que la sociedad tiene el deber de poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras las infraestructuras sociales necesarias para permitirles una conciliación familiar- laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Baqueiro Rojas, Edgard, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Civil, Tomo I, Ed. Harla, México, 1997.
- BUSTOS RODRÍGUEZ, María Beatriz, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Civil, Ed. Oxford, México, 2003.
- CÁMARA DE DIPUTADOS, Gaceta Parlamentaria, número 3613, México.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl, Diccionarios jurídicos temáticos, Derecho Laboral, Ed. Oxford, México, 2002.
- CLARKE- STERWAT, Alison, Guarderías y cuidado infantil, Ed. Morata, España, 1984.
- CONNELL, Raewyn, Masculinities, Polity Press. Cambridge.UK, 1995.
- DE BUEN, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 2001.
- FAUR, Eleonor, Masculinidades y desarrollo social , Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres, UNICEF, Colombia, 2004.
- HARRINGTON, BRAD, *et.al*, *The new dad: Take Your Leave, Perspectives on paternity leave from fathers, leading organizations, and global policies*, Boston Collage, 2014
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, VILCHEZ PORRAS Maximiliano, *et.al.*, Lecciones de Seguridad Social, Ed. Tecnos, 3era edición, España, 2013.
- GUZMÁN RAMÍREZ, Gezabel, BOLIO MÁRQUEZ, Martha, Construyendo la herramienta perspectiva de género: como portar los lentes nuevos, Universidad Iberoamericana, México, D.F.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Derechos de las mujeres trabajadoras, Ed. IJ-UNAM, México, 2000.
- MARTÍNEZ MORALES Rafael, Diccionario Jurídico Moderno, Tomo. Dos, Editores Iure, México, DF. 2007.
- \_\_\_\_\_, Rafael, Diccionario Jurídico Moderno, Tomo. Tres, Editores Iure, México, DF. 2007.

- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucío, *Derecho Social*, Ed. Porrúa, 1967.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, *La Seguridad Social en México*, Ed. Porrúa, México, 2013.
- \_\_\_\_\_, *Equidad de género y protección social*, Ed. Porrúa, 1era edición, México, 2014.
- MINISTERIO DE IGUALDAD, *Guía de las buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar, profesional desde las entidades locales de España y Noruega*.
- \_\_\_\_\_, *Implementación de planes de igualdad y planes laborales*.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO *Maternity and paternity at work law and practice across the world*, Ginebra, Suiza, 2014.
- PINA VARA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Ed. Porrúa, México, 2015.
- RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*, Ed. Porrúa, México, 2005.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Ética Judicial e Igualdad de Género*, México. 2014.
- \_\_\_\_\_, Tesis 203588.I.1º.T.28 L. *Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. II, Diciembre, 1995*.
- SUWADA, KATARZYNA, *Men, Fathering and the Gender Trap Sweden and Poland Compared*, Ed. Palgrave Macmillan, Suiza, 2017.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho Social Mexicano*, Ed. Porrúa, México, 1978.

### **Hemerografía**

- ANXO, DOMINIQUE, *et. al*, *Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède*, *Économie et statistique*, No. 352-353, 2002.
- DATTA GUPTA, NABANITA, *Child Care and Parental Leave in the Nordic*



Countries: A Model to Aspire to?, Discussion Paper No. 2014, Germany, March, 2006.

- GALA DURÁN, Carolina, El permiso por paternidad: un balance tras casi diez años desde su implementación, Revista de Trabajo y de Seguridad Social, No. 406, 2017
- SEWARD, RUDY, *et.al* , Employment Leave and Fathers' Involvement with Children According to Mothers and Fathers Revista, Men and Masculinities, Vol. 8 No. 4, April, 2006.
- SAGARDOY Y DE SIMÓN, Iñigo, NUÑEZ CORTÉS CONTRERAS, Pilar, "La prestación por Paternidad", Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, No. 134, 2018.

### Otras fuentes

- BERROCAL, DURÁN, Juan Carlos, *et.al*, La licencia de maternidad en el derecho comparado, Consultado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v12n1/v12n1a09.pdf>.
- BOTELLO LONNGI, Luis, Construcción social de la masculinidad, Consultado en: [http://www.dgespe.sep.gob.mx/public/genero/PDF/LECTURAS/S\\_01\\_16\\_Construcci%C3%B3n%20social%20de%20la%20masculinidad.pdf](http://www.dgespe.sep.gob.mx/public/genero/PDF/LECTURAS/S_01_16_Construcci%C3%B3n%20social%20de%20la%20masculinidad.pdf)
- CNN EXPANSIÓN, *Los padres que adoran el permiso de paternidad de Suecia*, Consultado en: <http://expansion.mx/salud/2015/06/21/los-padres-que-adoran-el-permiso-de-paternidad-de-suecia>.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, *Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas*, Consultado en: <http://archivo.cepal.org/pdfs/revistaCepal/Sp/077143161.pdf>.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, Boletín 2016 - 001. Discapacidad y apariencia física, principales quejas por discriminación en México, Consultado en: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=860&id\\_opcion=&op=213](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=860&id_opcion=&op=213).
- \_\_\_\_\_, Discriminación e igualdad, Consultado en: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142).

- \_\_\_\_\_, Estadísticas, Consultado en: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=80&id\\_opcion=125&op=125](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=80&id_opcion=125&op=125).
- \_\_\_\_\_, Plan de Suecia para que los hombres tomen más licencia cuando tienen hijos Consultado en: [http://www.conapred.org.mx/movil\\_smartphone/index.php?contenido=noticias&id=5808&id\\_opcion=267&op=271](http://www.conapred.org.mx/movil_smartphone/index.php?contenido=noticias&id=5808&id_opcion=267&op=271)
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Consultado en: [http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog\\_leg/005\\_DOF\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf).
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Definición de discriminación, Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>.
- \_\_\_\_\_, Definición de feminidad, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=femenino>.
- \_\_\_\_\_, Definición de Género, Consultado en: <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=pwWcYzcBv2x5MMYGkXp>.
- \_\_\_\_\_, Definición de Guardería, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=JjmiQm6>.
- \_\_\_\_\_, Definición de Masculinidad, Consultado en: [dle.rae.es/?id=OXI9IOV](http://dle.rae.es/?id=OXI9IOV).
- \_\_\_\_\_, Definición de Maternidad, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=maternidad>
- \_\_\_\_\_, Definición de Paternidad, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=paternidad>.
- \_\_\_\_\_, Definición de Prestación, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=U6q7XKf>.
- \_\_\_\_\_, Definición de Viudez, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=viudedad>.
- \_\_\_\_\_, Definición de Viudo, Consultado en: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=bxWB9E2>.

- EARLY INSTITUTE, *Identidad*, Consultado en: <https://earlyinstitute.org/identidad/>.
- EL FINANCIERO, Discriminación laboral, Consultado en: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/estas-cifras-revelan-la-discriminacion-laboral.html>
- EL UNIVERSAL, En México 796 mil hombres son papás solteros, Consultado en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2015/07/19/en-mexico-796-mil-hombres-son-papas-solteros>.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA, Definición de maternidad, Consultado en: <http://www.encyclopediia-juridica.biz14.com/d/maternidad/maternidad.htm>.
- EUROPEAN UNION LAW, Directivas de la Unión Europea, Consultado en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3AI14527>.
- GOBIERNO DE ESPAÑA, Consultado en: <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/organizacionestado/Paginas/index.aspx#corona>.
- \_\_\_\_\_, Población Residente en España, Consulta: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, España en Cifras, Consultado en: [http://www.ine.es/prodyser/espa\\_cifras/2018/files/assets/common/downloads/publication.pdf?uni=4f7e7b429c56ccbc4bf56b3e93ebc47b](http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2018/files/assets/common/downloads/publication.pdf?uni=4f7e7b429c56ccbc4bf56b3e93ebc47b).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Conjunto de datos: Población total Consultado en: [http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_Colores.asp?proy=enoe\\_pe\\_ed15\\_pt](http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_pt).
- \_\_\_\_\_, Resultado de la encuesta nacional de ocupación, y empleo, cifras durante el cuarto trimestre de 201 Consultado en: [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe\\_ie/enoe\\_ie2018\\_02.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_02.pdf).
- LAGARDE, Marcela, Identidad femenina, Consultado en: [https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/purificacion\\_mayobre/identidad.pdf](https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/purificacion_mayobre/identidad.pdf),

- LAMAS, Martha, “La perspectiva de género”, una herramienta para construir la equidad entre mujeres y hombres, citado por Silva Rosales Patricia, Capítulo en el libro: *Perspectiva de Género, serie género y trabajo social*, Consultado en: <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iEKNMJir07QC&oi=fnd&pg=PA13&dq=perspectiva+de+genero&ots=K8V38iEAJI&sig=O5d8Nty-t-scHv6VGKyDQnDhdDE#v=onepage&q=perspectiva%20de%20genero&f=false>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Information System on International Labour Standards, Consultado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::#\\_\\_Proteccion%20de%20la%20maternidad](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::#__Proteccion%20de%20la%20maternidad).
- \_\_\_\_\_, La OIT y la igualdad de género, Consultado en: <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILoandgenderequality/lang-es/index.htm>.
- \_\_\_\_\_, Las mujeres en el trabajo 2016, Consultado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf).
- \_\_\_\_\_, Lista de los instrumentos por tema y estatus Consultado en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030::NO::...>
- \_\_\_\_\_, Trabajo y familia ¡Compartir es la mejor forma de cuidarlo!, Consultado en: [www.oei.es/historico/genero/wcms\\_103430.pdf](http://www.oei.es/historico/genero/wcms_103430.pdf).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Concepto de Género, Consultado en: <http://www.who.int/topics/gender/es/>.
- PROFECO, Guarderías, Consultado en: [https://www.profeco.gob.mx/revista/publicaciones/adelantos\\_04/guarderias\\_jul04.pdf](https://www.profeco.gob.mx/revista/publicaciones/adelantos_04/guarderias_jul04.pdf).
- SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES, Datos Básicos de México, <https://embamex.sre.gob.mx/nigeria/index.php/es/mexico-informacion>.
- SEDESOL, Guía de Programas Asistenciales, Consultado en: <http://www.gob.mx/sedesol/documentos/guia-de-programas-sociales-2016>.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Palabras del Señor Ministro Juan N. Silva Meza, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, con motivo de la presentación del Protocolo para juzgar con perspectiva de Género, Consultado en:

[https://www.scjn.gob.mx/Presidencia/DiscursosAgosto2013/AGOSTO%2026%202013\\_MIN%20SILVA%20EN%20PRESENTACION%20PROTOCOLO%20GENERO%20%283%29.pdf](https://www.scjn.gob.mx/Presidencia/DiscursosAgosto2013/AGOSTO%2026%202013_MIN%20SILVA%20EN%20PRESENTACION%20PROTOCOLO%20GENERO%20%283%29.pdf)

## **Legislación**

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.
- CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.
- CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS.
- DECLARACIÓN Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE BEIJIN.
- DIRECTIVA 2006/54 DE LA UNIÓN EUROPEA.
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.
- LEY GENERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.
- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio no. 100 sobre igualdad de remuneración.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio no. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio no. 156, trabajadores con responsabilidades familiares.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio no.183 sobre la protección de la maternidad.

- REGLAMENTO DEL SERVICIO DE ESTANCIAS PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL DEL ISSSTE.
- REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Derecho humano a la igualdad entre el varón y la mujer. Su alcance conforme a lo previsto en el artículo 4º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales, Décima Época, Primera Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, 1a./J. 30/2017 (10a.), Jurisprudencia: Constitucional, Libro 41, Abril de 2017, Tomo I.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Guarderías del IMSS. al preverse requisitos diferenciados a la mujer y varón asegurados para acceder a este servicio, se transgrede el derecho a la igualdad, Décima Época, Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, 2a. CXXXIII/2016 10a., Tesis Asilada: Constitucional, Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo I.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Pensión por jubilación. el artículo 16, fracciones I y II, de la Ley de Prestaciones de Seguridad Social de las Instituciones Policiales y de Procuración de Justicia del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Morelos, que prevé el esquema relativo para los miembros de éstas, al dar un trato desfavorable a los varones respecto de las mujeres, viola los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género , Novena Época, Tribunal Colegiado de Circuito, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, XVIII.1o.2 A (10a.) Tesis Asilada: Constitucional, Libro 29, Abril de 2016, Tomo III.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Pensión por viudez del viudo o concubinario. el artículo 14, inciso a), tercer párrafo, del régimen de jubilaciones y pensiones inserto al contrato colectivo de trabajo (bienio 2011-2013), del Instituto Mexicano del Seguro Social, al establecer como requisitos para obtenerla que el interesado acredite encontrarse totalmente incapacitado y haber dependido económicamente de la trabajadora fallecida, contraviene el principio de jerarquía normativa y viola los derechos humanos de igualdad y no discriminación, Décima Época, Tribunal Colegiado de Circuito, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, I.13o.T.116 L (10a.), Tesis Asilada: Constitucional, Libro 16, Marzo de 2015, Tomo III.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Pensión por viudez. el artículo 130, párrafo segundo, de la ley del seguro social, al condicionar su otorgamiento a que el viudo o concubinario acredite la dependencia económica respecto de la trabajadora asegurada fallecida, viola las garantías de igualdad y de no discriminación, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

Novena Época, Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, 2a. VI/2009., Tesis Asilada: Constitucional, laboral Libro 37, Tomo XXIX, Febrero de 2009.

- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Principio de igualdad entre hombres y mujeres. el otorgamiento de la guarda y custodia de un menor de edad no debe estar basado en prejuicios de género, Décima Época, Primera Sala, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis 1a. XCV/2012 10a., Tesis Aislada: Constitucional, Libro VIII, Mayo de 2012, Tomo 1.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Pensión por viudez. el artículo 130, párrafo segundo, de la Ley del Seguro Social, al condicionar su otorgamiento a que el viudo o concubinario acredite la dependencia económica respecto de la trabajadora asegurada fallecida, viola el artículo 123, apartado a, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Novena Época, Segunda Sala, Seminario Judicial de la Federación y su gaceta, 2a. VII/2009., Tesis Asilada: Constitucional, laboral Libro 37, Tomo XXIX, Febrero de 2009.

## ÍNDICE DE MAPAS

Mapa I.1 Duración de la licencia de maternidad	24
Mapa I.2 Duración de las licencias paternidad	28

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica II.1 Brecha Salarial	69
Gráfica III.1 Población en España	87
Gráfica III.2 Población Activa en España	88
Gráfica III.3 Población ocupada por sector de actividad económica en España	89
Gráfica III.4 Población mexicana según su condición de actividad	100
Gráfica III.5 Población mexicana ocupada por sector de actividad económica durante el cuarto trimestre 2017	101
Gráfica III. 6 indicadores de hogares del jefe del hogar en México	102

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla II.1 Convenios Internacionales de equidad de género en materia de trabajo y seguridad social	76
Tabla II. 2 Convenios internacionales sobre protección a la maternidad	79
Tabla IV.1 Iniciativas de reforma para el aumento de días en las licencias de paternidad	130
Tabla IV.2 Iniciativas de reforma para otorgar la prestación de guarderías a los hombres	133
Tabla IV.3 Propuesta de reforma jurídica a la Ley Federal del Trabajo	138
Tabla IV.4 Propuesta de reforma jurídica a la Ley del Seguro Social	149
Tabla IV.5 Propuesta de reforma jurídica a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores	153





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

**Gabriela Mendizábal Bermúdez**

Doctora en Derecho  
Profesora e investigadora titular C de la  
Facultad de Derecho y C.S. de la UAEM

Emite el siguiente:

### VOTO RAZONADO

Otorgado al trabajo de tesis titulado:

**“GÉNERO Y MASCULINIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**

Que para optar por el grado académico de

Maestra en Derecho, programa educativo incorporado al Programa Nacional  
de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Presenta la alumna: **LIC. ANA MARCELA MUÑOZ MARTÍNEZ**

#### I. Fundamento

En los últimos años hemos sido testigos del cambio que se ha hecho respecto de la perspectiva de género en ámbitos sociales, culturales, académicos, laborales y políticos; la equidad de género se ha vuelto un factor de suma importancia para el desarrollo de diversas áreas de crecimiento a nivel global y nacional; sin embargo, en un afán de dar protección hacia las mujeres se han dejado un poco de lado las políticas encaminadas a la protección de los derechos de los hombres. En específico llama la atención del tema que la tesista propone sobre la equidad de género, pero vista desde las masculinidades en el Derecho de Trabajo y de Seguridad Social, protegiendo en igualdad de circunstancias tanto a hombres como mujeres en atención a sus derechos que implican a su vez cargas familiares que deben ser atendidas por igual. Temas como las licencias de paternidad y guarderías deben ser tomados en consideración para lograr la máxima protección del individuo en todas sus esferas de desarrollo. Es por ello que el tema de tesis presentado por la Lic. Ana Marcela Muñoz Martínez es sumamente interesante y acorde a la realidad y si a ello se suma su talentoso desarrollo, producto de la capacidad intelectual y jurídica innegable de la tesista, da como resultado una investigación de gran trascendencia no sólo para nuestra Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, sino para la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en su conjunto y en general para los académicos y juristas del país.

Cabe mencionar que la tesista presenta un manejo adecuado de la metodología jurídica lo que le permite concluir su investigación con una propuesta, por lo tanto, sus conclusiones son prácticas, elocuentes e interesantes.

Av. Universidad 1001 Col. Chamilpa Cuernavaca, Morelos C.P. 62210  
Tel. (777) 3 29 70 00 Ext. 3232 E-mail: mgabriela@buzon.uaem.mx

Recibí oficialmente  
de votos aprobados  
06/02/19 JB  
Ana Marcela Muñoz



### II. Estructura y Contenido

La tesis a valorar está integrada por cuatro capítulos, cuyo volumen informacional es proporcional y equitativo.

Por lo que corresponde a la metodología empleada, podemos decir que la tesista recurrió a los métodos deductivo, analítico, histórico y comparativo, es importante mencionar que dicho trabajo de investigación es una tesis de carácter eminentemente jurídico, cuya técnica utilizada fue principalmente la documental, llamada también dogmática o doctrinal, consistente en la búsqueda de la información contenida en la lectura.

Por lo que se refiere al contenido se puede señalar que en el primer capítulo titulado Marco conceptual de género y masculinidad en el Derecho de Trabajo y de la Seguridad social, cuyo método utilizado es precisamente el deductivo y analítico, la autora analiza los principales conceptos dentro del tema abordado, tales como; la clasificación del Derecho social, de seguridad social y del trabajo, así como las aproximaciones de los términos: género masculinidad y discriminación.

En el capítulo segundo denominado Marco histórico del Derecho del Trabajo, de la seguridad social y masculinidad, la tesista haciendo uso del método histórico, se da a la tarea de historiar el origen y evolución de la regulación de la equidad de género en materia de trabajo y seguridad social, así como las primeras apariciones de las prestaciones con perspectiva de masculinidad tanto a nivel internacional como nacional.

Derecho comparado en legislaciones en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con enfoque de masculinidad es el título del tercer capítulo. En este apartado la tesista estudia el derecho comparado, es decir comienza con un análisis descriptivo el marco socio-demográfico seguido del análisis de las legislaciones laborales y de seguridad social de los países comparados: España y México. Dicho capítulo culmina como el análisis comparativo de ambos países y un punto destinado a los asuntos generales.

Por último, en el capítulo cuarto titulado Análisis jurídico sobre la problemática actual de las licencias de paternidad y guarderías en México, propuestas y conclusiones estudia el derecho al ejercicio de una paternidad responsable, las licencias de paternidad y la conciliación familiar y laboral, así como el tema de las guarderías y las propuestas de ley que aún se encuentran en el tintero. Finalmente, la tesista realiza conclusiones y propuestas.

### III. Valoración



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

---

Tomando como primer parámetro para la valoración el requisito principal de una tesis de grado de maestría debe cumplir, es decir, el discernir metodológicamente un tema científico, se debe afirmar que la tesis valorada cumple con dicho requisito.

Por lo tanto, podemos decir que los puntos anteriores (fundamento, estructura y contenido) demuestran que la alumna **ANA MARCELA MUÑOZ MARTÍNEZ** ha elaborado una investigación, cuyas conclusiones son prácticas y actuales, por lo que, bajo mi criterio y previa revisión de los Comités Tutoriales del presente trabajo de investigación, reúne el nivel y calidad que se requiere para una tesis de grado. Debido a lo anterior, es para mí un gran honor otorgarle mi

VOTO APROBATORIO

Cuernavaca, Morelos a 25 de enero de 2019





Cuernavaca, Morelos a 27 de febrero de 2018.

**DR. JULIO CABRERA DIRCIO**  
**Jefe de la División de Estudios Superiores de Posgrado**  
**De la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la**  
**Universidad Autónoma del Estado de Morelos**  
**P R E S E N T E**

Me permito informarle que la LIC. ANA MARCELA MUÑOZ MARTÍNEZ, alumna del programa de Maestría en Derecho, programa educativo incorporado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, concluyó el trabajo de investigación titulado "GÉNERO Y MASCULINIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL" mismo que presenta con el fin de obtener el grado de Maestra en Derecho.

El trabajo de investigación, consta de cuatro capítulos, planteando una temática original y con impacto social referente al análisis jurídico en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, presentando una propuesta viable para la adecuada regulación e implementación de prestaciones laborales y de seguridad social para los padres trabajadores.

Dentro de la tesis desarrollada, la tesista implementa los métodos deductivo, analítico, histórico y comparativo, así como la técnica de investigación documental.

En el primer capítulo titulado "Marco conceptual de género y masculinidad en el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social", la alumna hace referencia a los conceptos básicos que desarrolló dentro del trabajo de investigación, esto con el objetivo de una mejor comprensión del tema.

Para el segundo capítulo denominado "Marco histórico del Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social y Masculinidad", la alumna refleja el origen y la evolución de la problemática en estudio.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

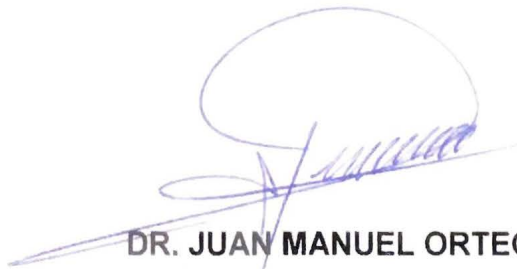
Dentro del tercer capítulo que lleva por nombre “Derecho comparado en legislaciones en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con enfoque de masculinidad”, se realiza un estudio de derecho comparado entre México y España mediante categorías de análisis que permitieron observar las semejanzas y diferencias que existen en la legislación con referente las prestaciones laborales y de seguridad social.

Por último, en el cuarto capítulo llamado “Análisis jurídico sobre la problemática actual de las licencias de paternidad y guarderías en México, propuestas y conclusiones”, la alumna estudia el derecho al ejercicio de una paternidad responsable, las licencias de paternidad y la conciliación familiar y laboral, así como el tema de las guarderías. Finalizando el capítulo con las propuestas y conclusiones

Asimismo, cuenta con una amplia bibliografía, en la que se pueden observar diversas obras, legislaciones tanto nacionales como internacionales, jurisprudencias, páginas electrónicas, tanto en el idioma español como en inglés.

Derivado de lo anterior, la alumna ha elaborado una investigación de un tema novedoso el cual reúne los requisitos reglamentarios y estatuarios establecidos por la legislación de nuestra Universidad, por lo cual, desde mi particular punto de vista merece **VOTO APROBATORIO**, y se le conceda el derecho de presentar examen de grado de maestra en derecho.

Envió un cordial y respetoso saludo, quedo a sus respetables órdenes.



**DR. JUAN MANUEL ORTEGA MALDONADO**  
Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Facultad  
de Derecho y Ciencias Sociales de la UAEM





Cuernavaca, Morelos a 28 de febrero de 2018.

**DR. JULIO CABRERA DIRCIO**  
**Jefe de la División de Estudios Superiores de Posgrado**  
**De la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la**  
**Universidad Autónoma del Estado de Morelos**  
**P R E S E N T E**

Por medio del presente me permito informarle que la LIC. ANA MARCELA MUÑOZ MARTÍNEZ, alumna del programa de Maestría en Derecho, programa educativo incorporado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, concluyó el trabajo de investigación titulado "GÉNERO Y MASCULINIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL" del cual formo parte en la Comisión Revisora.

La alumna ha desarrollado un tema de investigación de una problemática jurídica que se presenta hoy en día en nuestra legislación en materia laboral y de seguridad social ya que se puede observar que la propia ley es discriminatoria para los hombres, al no otorgar ciertas prestaciones.

Es así que mediante los siguientes cuatro capítulos, se presenta una investigación de un tema novedoso el cual se desarrolla bajo los métodos, deductivo, histórico, comparativo, exegético.

Capítulo Primero "Marco conceptual de género y masculinidad en el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social".

Capítulo Segundo "Marco histórico del Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social y Masculinidad".

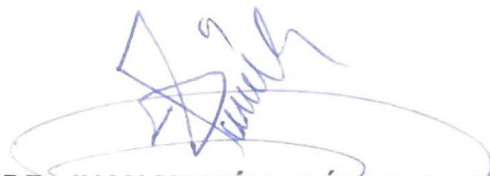
Capítulo Tercero "Derecho comparado en legislaciones en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con enfoque de masculinidad"

Capítulo Cuarto "Análisis jurídico sobre la problemática actual de las licencias de paternidad y guarderías en México, propuestas y conclusiones".

*Dircio*

Derivado de lo anterior, la alumna ha elaborado una investigación jurídica, cuyas conclusiones y propuestas son viables para la transformación y evolución del Derecho, asimismo, ha realizado las observaciones correspondientes a los comités tutoriales y cumple con todos los requisitos que se solicitan para la tesis de grado de maestría, por lo cual, otorgo mi **VOTO APROBATORIO**, y se le conceda el derecho de presentar examen de grado de maestra en derecho.

Envió un cordial y respetoso saludo, quedo a sus respetables órdenes.



**DR. JUAN MANÚEL GÓMEZ RODRÍGUEZ**

Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Facultad  
de Derecho y Ciencias Sociales de la UAEM

Cuernavaca, Mor.; a 20 de febrero de 2019.

**DR. JULIO CABRERA DIRCIO**

JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE  
LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
P R E S E N T E

En relación con el trabajo de tesis desarrollado por la **C. LIC. ANA MARCELA MUÑOZ MARTÍNEZ**, titulado “**GÉNERO Y MASCULINIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**”, que presenta para obtener el grado de Maestra en Derecho con Orientación Terminal en el área de Derecho Social, por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y que se me encomendó como miembro de la Comisión Revisora; me permito manifestarle lo siguiente:

En virtud de que el trabajo contiene un argumento problematizado; una tesis que responde al problema argumentado; un marco teórico sustentado; una estructura capitular que responde a la tesis, con su consecuente desarrollo metodológico reflejado en la lógica de los argumentos jurídicos; **OTORGO MI VOTO APROBATORIO**, para que el trabajo sea sustentado como tesis en el correspondiente **Examen de Grado**.

ATENTAMENTE



**DR. RUBEN TOLEDO ORIHUELA**  
CATEDRÁTICO DE LA FACULTAD DE  
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS



## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

Cuernavaca, Morelos 18 de febrero de 2019.

**DR. JULIO CABRERA DIRCIO**

**Jefe de la División de Estudios Superiores de Posgrado  
De la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la  
Universidad Autónoma del Estado de Morelos  
P R E S E N T E**

Estimado Dr. Cabrera:

Junto con extenderle un cordial saludo, le comunico que como parte de la Comisión Revisora en el trabajo "**GÉNERO Y MASCULINIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**" sustentada por la alumna LIC. ANA MARCELA MUÑOZ MARTÍNEZ otorgo mi **VOTO APROBATORIO**. La alumna ha realizado las observaciones correspondientes a los comités tutoriales, cumple con todos los requisitos que se solicitan para la tesis de grado de maestría y cuenta con el visto bueno de su directora de tesis.

**ATENTAMENTE**

**DRA. DANIELA CERVA CERNA**

**Profesora Investigadora de Tiempo Completo**