

¿LICENCIAS DE PATERNIDAD O LICENCIADOS DE SER PADRES? PETROLEROS EN CHIAPAS Y TABASCO

PATERNITY LEAVE OR REFRAINING FATHERHOOD? OIL WORKERS IN CHIAPAS AND TABASCO

DANIELA MATÍAS SÁNCHEZ * DORA E. RAMOS MUÑOZ * OSCAR DE J. RUÍZ BLANCO *

Fecha de recepción: 30/08/2024

Fecha de aprobación: 07/12/2024

Este estudio examina las prácticas de paternidad entre trabajadores de PEMEX en Chiapas y Tabasco, enfocándose en la solicitud de licencias de paternidad y las pensiones alimenticias. A través de un análisis de datos cuantitativos, se identifican patrones y diferencias en el ejercicio de la paternidad, considerando el régimen contractual y el contexto socioeconómico. Los resultados revelan una baja utilización de las licencias de paternidad, contrastada con un alto porcentaje de trabajadores sujetos a pensiones alimenticias. Se discute cómo estas prácticas reflejan las normas de género hegemónicas y las tensiones entre la paternidad entendida desde el cuidado y la provisión. Así como las demandas emergentes de equilibrio entre vida laboral y familiar en un sector dominado por ideales masculinos tradicionales.

Palabras clave: prácticas de paternidad, licencia de paternidad, pensiones alimenticias, estudios del trabajo, equilibrio trabajo-vida

This study critically examines fatherhood practices among PEMEX workers in Chiapas and Tabasco, with a specific focus on paternity leave requests and alimony payments. Through a comprehensive quantitative data analysis, the study identifies patterns and discrepancies in the exercise of fatherhood, considering the contractual frameworks and socio-economic contexts. The findings reveal a low utilization of paternity leave, in stark contrast to a high incidence of alimony obligations among workers. The discussion addresses how these practices reflect and perpetuate hegemonic gender norms, highlighting the inherent tensions between fatherhood roles centered on provision versus caregiving. Additionally, the study explores emerging demands for work-life balance within a sector traditionally dominated by masculine ideals.

Keywords: fatherhood practices, paternity leave, alimony payments labor Studies, work-life balance

*El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR)

INTRODUCCIÓN

El trabajo en sur de México no es un ámbito homogéneo; Tabasco y Chiapas tienen un sector laboral diferenciado. Apenas el 29 % de las personas que trabajan en Chiapas alcanzan un empleo formal y en Tabasco apenas es el 38 % (Secretaría de Economía, s.f). Los promedios salariales mensuales son altos en Tabasco 7,490 pesos (Secretaría de Economía, s.f) y bajos en Chiapas con 5,140 (Secretaría de Economía, s.f). Estos datos representan el nivel de precariedad laboral del sur de México y el grupo de trabajadores petroleros estudiado es una muestra de la élite de trabajadores formales de la región.

El estudio pretende dar a conocer cómo los petroleros ejercen su paternidad mediante el diagnóstico de dos fenómenos laborales: las licencias de paternidad y las pensiones alimenticias, prácticas impensables para el sector informal. En el diagnóstico se usaron datos cuantitativos disponibles y se optó por analizar el ejercicio de la paternidad en función de las solicitudes de licencias parentales, prestación adquirida desde 2013, y las pensiones alimenticias¹ que Petróleos Mexicanos (PEMEX) descuenta a sus trabajadores en función de una orden judicial. Los datos se obtuvieron por PEMEX a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección a Datos Personales (INAI) y se analizaron a través de Python.

El interés es estudiar la paternidad desde una perspectiva laboral, con la intención de revisar las estrategias que desde lo político buscan mejorar el ejercicio paternal. Se expone el funcionamiento de dos políticas en las instancias laborales, la intersección con los modelos de masculinidad regional y una agenda de investigación cualitativa sobre paternidad y los trabajadores petroleros, pero también para el amplísimo grupo de trabajadores informales del sureste.

ANTECEDENTES

Se entiende la paternidad, siguiendo la propuesta de Lupica (2016), como un fenómeno gradual que inicia con la decisión de tener y hacerse cargo de la protección, provisión y crianza de un niño o niña. Asimismo, se comprende como un proceso cultural, subjetivo y laboral, en vista de que: 1) relaciona a los hombres con sus hijos o hijas de acuerdo con el contexto en el que sus expectativas de ser padres se han formado (Figueroa, 2021); 2) va más allá de cualquier tipo de arreglo conyugal o condición de paternidad biológica (Figueroa, 2016); y 3) tiene diversos efectos en las condiciones laborales de quienes son padres, desde incrementos salariales (Kleven et al., 2019), hasta la herencia de plazas que existió en PEMEX por años (Novelo, 1991).

Desde el empleo, las licencias de paternidad han surgido intencionalmente como una política pública para mejorar la conciliación laboral, balancear las cargas del trabajo doméstico, fracturar la noción del cuidado como dominio de las mujeres, reducir las brechas de género y mejorar las condiciones para aumentar la natalidad (Esping-Andersen et al., 2007). Consisten en un período de tiempo para que el trabajador pueda ausentarse del espacio laboral por el nacimiento, la adopción

1 Por protección a los datos personales de los trabajadores petrolero no fue posible conocer el motivo de la pensión. Debido a la magnitud de población masculina en PEMEX se optó por catalogarlas como una pensión dirigida a los padres.

o tutela de un hijo/a garantizando la disponibilidad de tiempo y dinero para su cuidado (Tufiño Gómez, 2024).

En México, la política se añadió en el artículo 132, sección XXVII bis de la Ley Federal del Trabajo a partir del 2012, misma que se reformó en el 2018: “Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales 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” (DOF, 2024, p. 35). La licencia no forma parte de la seguridad social ni de las obligaciones del trabajador, tal como sucede con la licencia de maternidad presente en la Constitución desde 1917 (Tufiño Gómez, 2024; Hernández, 2014).

En este sentido, el derecho de la licencia de paternidad posee en su conformación dos dificultades: la seguridad social no asume sus costos, solo la empresa, e implica un acto de gestión, es decir, una práctica que devenga de una cultura de paternidad por parte de los trabajadores. Al respecto, existen evidencias internacionales que la licencia al ser prerrogativa no se ejerce y varios países la han convertido en obligatoria, combinándola con las licencias de maternidad (Aguayo, 2023; Kaufman, 2017). La licencia es una política pública que actúa como punta de lanza para concientizar a la población sobre las labores de cuidado en el hogar (Calderón Unda, 2019).

Los cinco días otorgados al padre-trabajador y reconocidos por el Estado mexicano distan de las propuestas por balancear el trabajo de cuidado entre mujeres y hombres. También, para algunos autores, transgrede el “derecho de igualdad ante la ley —entre hombres y mujeres— en el ejercicio de sus derechos parentales” (Aragón Sánchez 2023, p. 65), ya que las mujeres reciben 84 días. En tanto es un periodo que permite una atención mínima al infante o a la madre en su periodo de posparto.² De hecho, evidencia la resistencia al cambio de la norma hegemónica de género que para Beker et al. (2010) existe en México: hombre proveedor y mujer reproductora. Tufiño Gómez (2024) propone homologar las licencias de mujeres y hombres, lo que permitiría equilibrar las cargas familiares y fomentar un cambio a la norma de género.

El estudio de Palermo (2017), en torno a los trabajadores petroleros, nos advierte de la importancia de atender los significados que adquiere la licencia en la definición de la masculinidad tanto en hombres como en mujeres. Significados que, además, deben contrastarse con la presión ejercida en el “deber ser” petrolero; misma que exhorta a los varones a ser viriles, fuertes y masculinos

entendiendo esto no sólo en tanto capacidad sexual y social, sino también a partir de aptitudes como la fortaleza, la resistencia, la tenacidad, la firmeza y el empeño. Tales aptitudes son moldeadas y aumentadas en la relación con una disciplina fabril orientada a configurar una fuerza de trabajo acorde a los intereses de la producción. (Palermo, 2017, p. 77)

Bajo esta consideración, es posible comprender la resistencia a practicar el cuidado de este sector, pues el esfuerzo físico es un bien sobrevalorado en el ámbito petrolero no solo por las expectativas fabriles o productivas, sino también por representar la virilidad. Parafraseando a Palermo (2017), es posible pensar que la práctica de la paternidad y la masculinidad no

2 El posparto es una etapa determinante para la mujer por la complejidad física, psíquica y emocional que deriva del proceso de convertirse en madre; motivo por el cual está en riesgo de una morbi-mortalidad. De ahí la importancia de que la madre cuente con un entorno social que le provea cuidado humanizado, entre ellos la participación de la pareja y/o familia (Moreno et al., 2014; Morales, 2021).

preceden al trabajador del sector petrolero, sino se crean y transforman en el mismo proceso laboral.

Las pensiones alimenticias, por otro lado, son una obligación que se asigna a través de una demanda civil “[...] a quien tenga a su cargo el sostenimiento económico de la familia [...]” (DOF, 2024, p. 22). La demanda es un proceso de aseguramiento alimenticio, por lo general, a los hijos/as cuando existe una separación de los padres. No obstante, también se puede extender a las cónyuges o de hijos a padres, en cuanto que “[...] la obligación de dar alimentos es recíproca [...]” (p. 36). La legislación recoge así la norma hegemónica de género del hombre como proveedor (Beker et al., 2010), aun cuando puede ser aplicada a hombres y mujeres.

Para la asignación de pensiones, PEMEX actúa como intermediario al realizar los descuentos definidos por la instancia jurídica a su plantilla de trabajadores/as. En este documento se asumen que todas las pensiones alimenticias van dirigidas a los hijos/as, si bien sabemos que pueden solicitarse para cónyuges y padres de los trabajadores, por cuestiones de privacidad PEMEX no aclaró tal información.³

La aprobación en 2013 de la licencia de paternidad en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) del Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana (STPRM) y PEMEX, condujo a cuestionar la disposición de dicha prestación y contrastarla con las pensiones alimentarias aplicadas a la plantilla laboral de la empresa. El diagnóstico busca identificar las prácticas de la paternidad en PEMEX, por lo que se estudiará el comportamiento de las solicitudes de las licencias de paternidad y el pago de pensiones alimenticias en un periodo de ocho años (de 2014 a 2022). La pregunta que guía la investigación es, ¿cómo se diferencian dos prácticas de paternidad (licencia y pensiones) que ilustran un privilegiado sector formal (PEMEX, específicamente en la subsidiaria PEP⁴) en Chiapas y Tabasco?

Se partió de la premisa de que existen acciones por parte de PEMEX que buscan la conciliación familiar en su plantilla, mismos que implican cambios culturales donde se equilibren las prácticas laborales con los compromisos familiares. Algunas son las actuales las licencias de paternidad, las cuales los trabajadores asumen o no como prerrogativas. En este sentido, los objetivos del estudio son dos: 1) registrar los efectos diferenciados entre licencia de paternidad en Chiapas y Tabasco y 2) analizar pensiones alimenticias diferenciadas por régimen de contratación, en tanto se comprende como una variable que condiciona el ejercicio de la paternidad. Los datos resumen dos acciones relacionadas con la paternidad: la licencia y las pensiones, mismas que reflejan el comportamiento de 161,116 registros de PEP desde 2014 a 2022.

La revisión incluyó al “personal de confianza” y los trabajadores asociados al STPRM, a quienes nos referiremos como los “sindicalizados”. Ambos tipos de trabajadores componen el mercado interno de trabajo de PEMEX en cuanto que desempeñan las categorías de superintendente, técnicos-profesionistas (confianza) y obreros (sindicalizado) (Rosendo, 2018). No todos son de planta; existe en ambos regímenes la posición del transitorio o personal que ocupa un puesto de planta de forma provisional o ingresa para ejecutar trabajos por obra (Orozco, 1978). Aun así, todos son trabajadores formales al poseer contratos directos con la empresa.

³ Ante esta situación, se decidió denominar a las pensiones alimenticias como pensiones de paternidad.

⁴ PEMEX Exploración y Producción (PEP) es una empresa productiva subsidiaria que tiene como objetivo la exploración y extracción de los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos del petróleo en el territorio nacional (DOF, 2014).

Independiente al tipo de régimen, confianza o sindicalizado, con contrato de planta o transitorio, todos son contemplados tanto en el CCT del STPRM como en el Reglamento de trabajo del Personal de Confianza de PEMEX y sus Empresas Productivas. Ambos documentos concentran los derechos y obligaciones de los trabajadores como de la empresa, entre ellos la prestación de la licencia de paternidad. En este sentido, la licencia está al alcance de ambas condiciones laborales; no obstante, los transitorios, ya sean de confianza o sindical, deben contar con un contrato vigente para solicitarlo.

METODOLOGÍA

Los datos de la plantilla laboral sindical y de confianza se adquirieron mediante la plataforma del INAI. Para ello, se solicitaron los datos de PEP Chiapas y Tabasco de 1) quienes ejercieron las licencias de paternidad y pensiones alimenticias en el periodo marcado, especificando la jornada laboral, la antigüedad, tipo de contratación, edad, sexo y el centro de trabajo donde se aplicó el derecho o la pensión; 2) se requirió el total de la plantilla laboral anónima distribuida por sexo y desglosado por año (2014 - 2022).

El análisis cuantitativo se centró en crear gráficos descriptivos para encontrar patrones y tendencias en los datos de pensiones alimenticias y licencias de paternidad. Este método ayudó a identificar áreas de interés y estableció las bases para la discusión. El análisis se realizó utilizando Python 3, un software para manipular grandes cantidades de datos facilitando la interpretación y comprensión de la información.

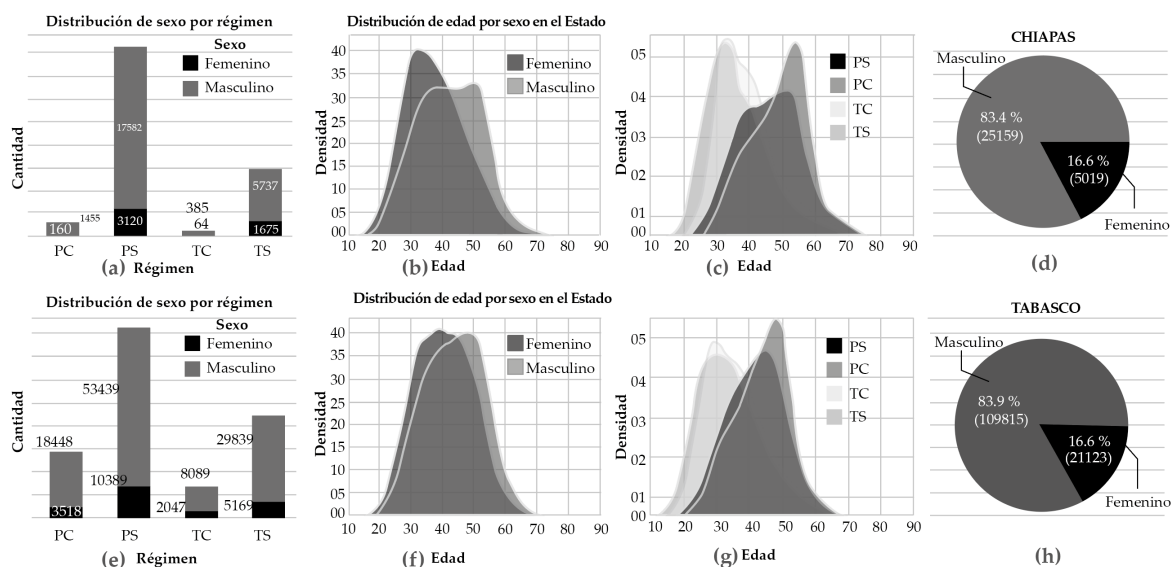
Se creó una base de datos unificada para estandarizar la relación entre pensiones alimenticias y licencias de paternidad en los estados. Respecto a la precisión y la calidad de los datos se llevó a cabo una limpieza inicial eliminando duplicados y vacíos permitiendo la estandarización de los formatos en las variables. Debido a la falta de un identificador o valor alfanumérico para distinguir los elementos en las múltiples bases 1 y 2 (descritas anteriormente), se utilizó una técnica de búsqueda de campos compartidos para encontrar y combinar registros similares, de las cuales se seleccionaron: sexo, estado, régimen contractual, jornada, edad y año. Estas primeras variables poseían la mayor probabilidad de coincidir entre los registros de ambas bases. Ahora bien, definido el vínculo se utilizaron las siguientes variables para crear el identificador: "PEN_ALIM" y "PATERNIDAD"; mismas que indican la presencia o ausencia de pensiones alimenticias y licencias de paternidad, respectivamente.

A partir de la identificación descrita, la exploración de datos incluyó cuatro tipos de gráficos: a) de barras para analizar la distribución de personas por estado y año; b) de pastel para examinar la proporción de sexo y tipo de régimen contractual por estado; c) de densidad para comprender la distribución de edades según sexo y tipo de régimen; y d) de líneas para visualizar los porcentajes de las pensiones y licencias, incluyendo la segregación por régimen contractual. Además, se calcularon y representaron gráficamente los porcentajes de trabajadores por año y sexo. Las visualizaciones integradas evitan la saturación de información y ayudan a destacar patrones y tendencias específicos en cada aspecto de los datos.

RESULTADOS

PEMEX está presente en Chiapas y Tabasco desde 1955, inicialmente con operaciones de extracción de hidrocarburos en tierra, mismas que alcanzaron su esplendor en la década de 1980. Además, PEP es la subsidiaria con más tiempo en la región, por ello su plantilla laboral se ha especializado en torno a la producción y exploración de hidrocarburos. Estos hechos indican que el personal estudiado no es de reciente instalación y su crecimiento o decrecimiento refleja las políticas petroleras de México. Al respecto, es notable la diferencia entre el total de la plantilla PEP en Chiapas (30,178), mismas que es sustantivamente menor con relación a Tabasco (130,938).⁵

FIGURA 1



Plantilla laboral de PEP entre 2014 al 2022 en Chiapas y Tabasco. Distribución de gráficas: Sexo y Régimen / Sexo y Edad / Edad y Régimen / Sexo. Los gráficos reflejan el panorama general de la composición laboral entre 2014 al 2022. La distribución de las variables es de manera agregada, por lo que los años no están explícitos.

Figura 1 Plantilla laboral de PEP en los estados de Chiapas y Tabasco

Las diferencias entre la plantilla laboral del PEP en los estados de Chiapas y Tabasco se ilustran aún más al añadirse las variables de sexo, régimen contractual y edad bajo tres combinaciones. La lectura sociodemográfica de la subsidiaria desde el sexo (Figura 1, d y h) muestra la reducida participación de la fuerza laboral femenina, apenas del 16.6 % en Chiapas y del 16.1 % en Tabasco. Además, revela la ausencia de un crecimiento sostenido en su inserción contractual. Incluso su densidad disminuye a partir de los 33 años para el caso de Chiapas, pero en ambos estados las trabajadoras dejan su planta laboral a edades menores que los hombres. La escasa incorporación del sexo femenino e inmovilidad en el tiempo subraya la preferencia del sector por contratar al sexo masculino a pesar de las políticas de paridad implementadas a partir de la política de equidad de género establecida en PEMEX desde 2015 (DOF, 2015).

Sobre la composición de las variables sexo y régimen contractual (Figura 1, a y e), es importante visibilizar la contención del personal femenino en el régimen de confianza

5 PEMEX también mantiene operaciones de gas y transformación de hidrocarburos en estos estados, la reciente refinería Olmeca lo evidencia. No obstante, este personal forma parte de otra subsidiaria PEMEX Transformación Industrial (PTI).

tanto de planta (PC) como transitorio (TC). En Chiapas están por debajo del 1 %: el PC con 0.53 % y el TC con 0.21 %; mientras en Tabasco las trabajadoras TC logran romper la barrera con el 1.56 % e incluso las PC están por encima, logrando apenas alcanzar el 2.68 %. Estos porcentajes son resultado del contraste con toda la plantilla laboral por estado.

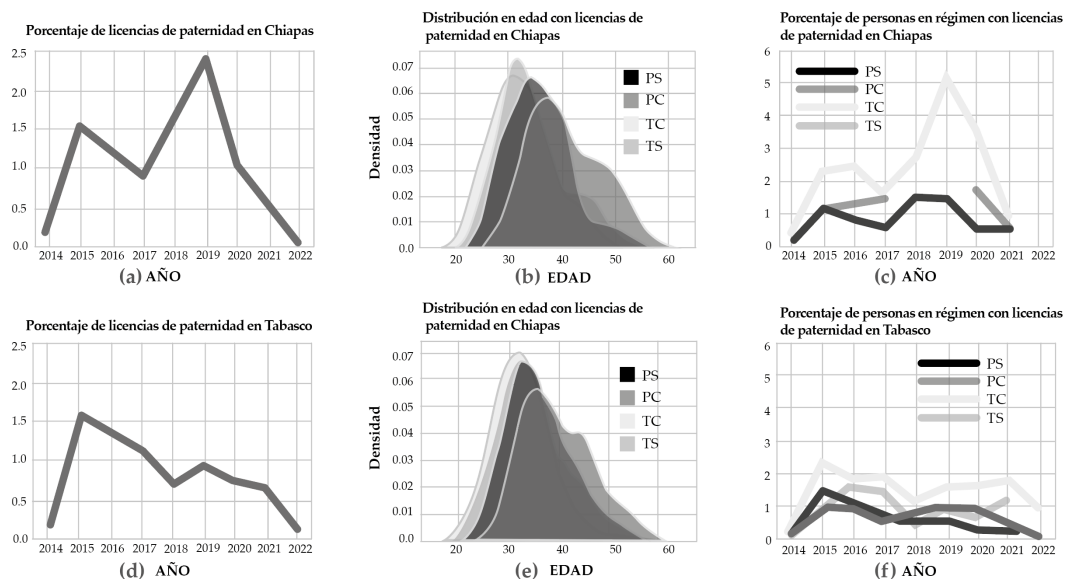
Aunque las trabajadoras PC en Tabasco logra alcanzar el 2 %, el personal femenino en Chiapas constata la brecha y, por ende, el injusto reconocimiento al desempeño de las mujeres dentro de la cultura corporativa que les impide alcanzar puestos de mayor jerarquía o avanzar a las más altas categorías laborales. Lo anterior mantiene la hegemonía masculina para las figuras de autoridad y mando en la industria.

El grueso del personal en ambos estados lo representa el régimen sindical, tanto en planta (PS) como transitorio (TS). Este régimen es el encargado del mantenimiento y operación del proceso de exploración y extracción del petróleo. No obstante, esta densidad laboral difiere al leerse bajo la variable del sexo, dado que la participación de la fuerza femenina continúa limitada a pesar del visible aumento que poseen en comparación con las PC y TC (Figura 1, a y e). Este último hecho tan solo indica la dificultad del personal femenino para trabajar en los niveles jerárquicos.

Al enfocar el análisis en las variables de sexo y edad (Figura 1, b y f), se advirtió la constancia del rango de 30 a 56 años en el sexo masculino entre los dos estados. Las mujeres, en cambio, evidencian una disminución en edades tempranas, a pesar de no contar con ninguna cláusula que aliente su jubilación.

Sobreponer el régimen contractual y retirar la variable del sexo muestra una amplia similitud entre los estados. En este sentido, los TC y TS representan el grupo más joven, siendo los de planta (PC y PS) el sector de mayor edad (Figura 1, c y g). Un aspecto para no olvidar, pese al retiro de la variable del sexo, es que la plantilla laboral de ambos estados está conformada principalmente por el sexo masculino.

FIGURA 2



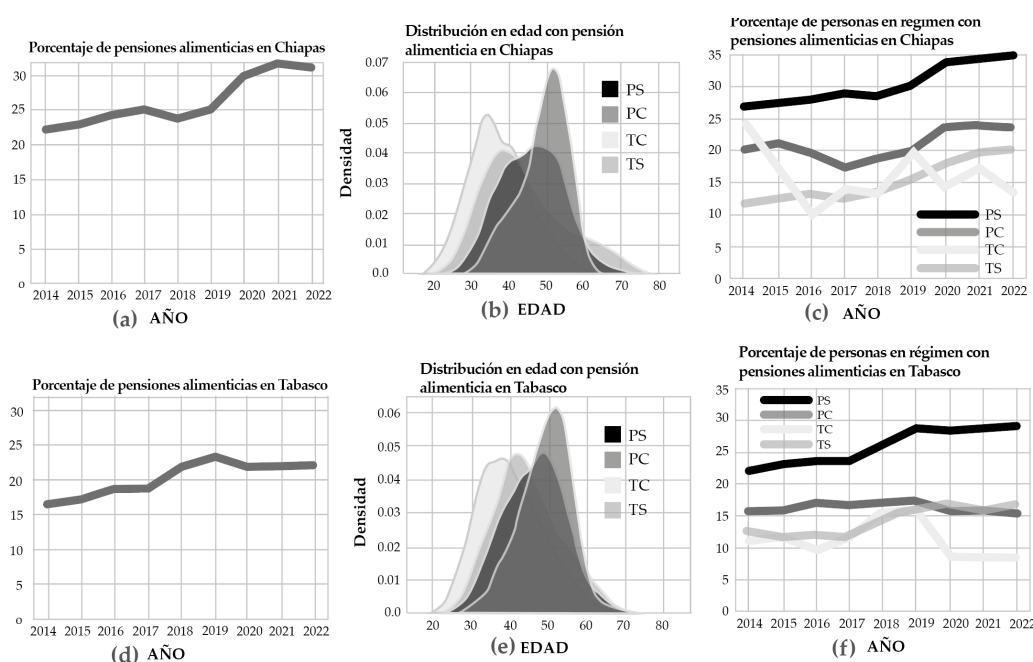
Licencias de paternidad de 2014 a 2022 en Chiapas y Tabasco. Distribución de gráficas: Porcentajes de licencias de paternidad / Distribución de edades / Porcentaje de licencias de paternidad por régimen, resaltando las tendencias a lo largo del tiempo y las diferencias regionales. Las densidades de edad se presentan de manera multianual, ya que no se centran en un año específico, reflejando la importancia del análisis en una visualización general en lugar de temporal.

Figura 2 Licencia de Paternidad en PEP de Chiapas y Tabasco

La licencia de paternidad se aprobó en el 2012 en LFT y se añadió al CCT del STPRM-PEMEX hasta el 2013; sin embargo, el registro de solicitudes en ambos estados inició en 2014. La Figura 2 (a y d) evidencia que la solicitud de la licencia, tanto en Chiapas como Tabasco, va a la baja. El dato más alto se presentó en el 2019 en Chiapas con 2.3 % (Figura 2, a), mientras que en Tabasco no superó el 1.6 % del 2015 (Figura 2, d).

Las combinaciones entre las variables de edad (Figura 2, b y e) y régimen (Figura 2, c y f) con relación a las licencias resultan interesantes. Los TS de ambos estados presentan el rango de edad más joven, 20 a 40 años, y, además, con el mayor porcentaje y frecuencia en el uso de la prestación. Dato que contrasta con los PC, que piden la licencia de paternidad en el rango de edad más alto, 30 a 60 años. Este hecho difiere en su uso, pues en Tabasco no rebasa el 0.01 % de solicitudes, sin mencionar que en Chiapas del 2017 al 2020 no solicitó ninguna.

FIGURA 3



Pensión alimenticia de 2014 a 2022 en Chiapas y Tabasco. Distribución de gráficas: Porcentajes de pensiones alimenticias / Distribución de edades / Porcentaje de pensiones alimenticias por régimen, resaltando las tendencias a lo largo del tiempo y las diferencias regionales. Las densidades de edad se presentan de manera multianual, ya que no se centran en un año específico, la importancia del análisis en una visualización general en lugar de temporal. Nota: Para este análisis, se omite el sexo femenino debido a que la muestra no es representativa (menor al 1.5 %), permitiendo una comparación más directa con los permisos de paternidad (solo masculino).

Figura 3 Pensión alimenticia en PEP de Chiapas y Tabasco

El porcentaje de trabajadores chiapanecos o tabasqueños sujetos a dar una pensión alimenticia es sustantivamente mayor al registro de las licencias. Esto no sorprende, ya que las pensiones de paternidad se acumulan durante varios años y su término puede llegar hasta que los hijos o hijas cumplan los 18 años e incluso es posible extender la edad mientras comprueben ser estudiantes. Además, no existe una regulación en el número de demandas que pueda asumir un trabajador.

En Chiapas, el porcentaje de trabajadores que dan pensión llegó al 33 % en el 2021 y mantiene una tendencia al alza; en ocho años el registro pasó del 22 % al 32 % y apenas muestra una ligera disminución en el 2022 (Figura 3, a). El registro en Tabasco también se elevó al 24 % en el 2019; entre 2014 y 2022 pasó del 17 % al 23 %, aunque se puede observar que se estabilizó a partir del 2019 (Figura 3, d).

Para el caso de los trabajadores de Chiapas y Tabasco (Figura 3, b y e) de confianza (PC), las pensiones se concentran en personas de mayor edad. En contraparte, los transitorios, de confianza o sindicalizados, se concentran en edades más jóvenes. El grupo con una distribución más uniforme en la edad son los PS de Chiapas (Figura 3 b), mientras que los de planta sindicalizada (PS) de Tabasco se concentran en edades mayores (Figura 3, e).

Existen dos diferencias sustantivas entre quienes dan pensión alimenticia según el régimen: 1) el porcentaje de trabajadores PS que da pensiones es el mayor en ambos estados (Figura 3, c y f). En Chiapas pasó del 27 % en el 2014 al 35 % en 2022 (Figura 3, c). Esto significa que uno de cada tres trabajadores PS da por lo menos una pensión. En el caso de Tabasco pasó del 22 % al 29 % (Figura 3, f). Mientras que, 2) los trabajadores TS están al alza en ambos estados llegando al 20 % en Chiapas y al 16 % en Tabasco. Aun así, es evidente la amplia diferencia con el personal con PS.

En resumen, el sector laboral que provee más pensiones alimenticias en el periodo analizado es quien posee la condición contractual de planta y sindical; es decir, quien posee una seguridad laboral. Los niveles alcanzados en estos trabajadores son el 35 % en Chiapas y 23 % en Tabasco, en ambos estados se mantiene una tendencia al alza. La tendencia al alza únicamente no aplica en el personal de confianza de Tabasco.

DISCUSIÓN

La composición por sexo de la plantilla del personal PEP en Chiapas y Tabasco ilustra el volumen y preferencia por la fuerza laboral masculina. Además, evidencia la concentración de las trabajadoras en los niveles salariales más bajos. Algunos autores (Matías, 2023; Ramos y Hernández, 2023) explican este comportamiento como: 1) una estrategia por parte de las trabajadoras para afrontar la sobrecarga del trabajo reproductivo, 2) por su desconocimiento del área fabril, en el caso específico de las sindicalizadas y, además, 3) los puestos superiores (hombres) observan el cuerpo femenino como figura de cuidadora. Detrás del dato de la poca presencia femenina en este espacio productivo existen decisiones personales por parte de las trabajadoras, además de una predisposición corporativa que limita su ingreso y ascenso a cualquier nivel que no implique el servir al otro; mismas que representan las expectativas fabriles o productivas que Palermo (2017) visualiza como sinónimo de lo masculino.

Resulta interesante observar la disminución en las solicitudes de licencias de paternidad. A pesar de su novedad en el 2015 o 2019, para el caso particular de Chiapas, ni el porcentaje más alto de las solicitudes rebasó el 2.5 % del total de la plantilla de ambos estados. No solicitamos a PEMEX el registro de nacimiento por cada trabajador,⁶ por lo que no es posible comparar si la disminución de las solicitudes de licencia se correlaciona con los nacimientos.

Existen varias explicaciones para la disminución de la licencia, entre ellas la ausencia de difusión de la prestación, la tasa de natalidad, conflicto laboral ante la solicitud, mas no existen evidencias. No obstante, otros países (Esping-Andersen et al., 2007) que han aplicado esta política como una opción y no una obligación, evidencian que su solicitud tiende a no ejercerse. Respecto al corto tiempo de la licencia, Tufiño Gómez (2024) propone como opción

6 PEMEX cuenta con un servicio médico exclusivo para sus trabajadores. Además, las cónyuges de los trabajadores cuentan con el servicio médico que incluye atención a partos.

mínima igualarlo a la licencia de maternidad para así establecer un periodo de cuidado más amplio (84 días). Esta acción conduciría a reducir las brechas culturales existentes en torno a contratar mujeres u hombres en edades reproductivas.

Beker et al. (2010) y Kasymova et al. (2021) consideran que en México existe una resistencia cultural a la licencia de paternidad misma que reduce los alcances de esta política. Lupica (2016) alude a dos causas en torno a esta resistencia: una identificación histórica de los hombres con el trabajo remunerado y de las mujeres con el trabajo reproductivo; y 2) la organización del trabajo dificulta el mayor compromiso de los hombres con el cuidado. Aunado a las causas, Tufiño Gómez (2024) critica la ausencia de obligación legal del trabajador para asumir la licencia, la cual recae en las empresas, a diferencia de las licencias de maternidad apropiada por la seguridad social y la madre-trabajadora.

Un resumen de las estrategias de PEMEX sobre cómo lidiar con la maternidad y paternidad es el siguiente: las licencias de maternidad existen en el CCT con STPRM desde 1947 (STPRM-PEMEX, 1947), mientras que los espacios de cuidado infantil como las guarderías se presentaron hasta 1985, limitadas a las madres-trabajadores o padres-trabajadores viudos o divorciados (STPRM-PEMEX, 1985). Situación contraria para el régimen contractual de confianza (PC y TS), pues tanto la licencia de maternidad como las guarderías, exclusivas para trabajadoras, se visualizaron en el Reglamento de Trabajo de Personal de Confianza hasta el año 2000. En cambio, la figura de paternidad se incluyó en todos sus esquemas laborales en el 2013. Esta tardanza refleja las normas hegemónicas de género entre quienes organizan el trabajo: siempre existe una figura femenina que cubre las necesidades del cuidado de los hijos/as, dando cuenta de la resistencia cultural a asignar actividades de cuidado a los hombres (Beker et al., 2010; Kasymova, et al., 2021).

Las evidencias sobre las licencias de paternidad en este sector formal permiten proponer algunas preguntas para una investigación cualitativa con el objetivo de revisar esta política: ¿Cómo interpretan los trabajadores la licencia de paternidad?, ¿qué creen ellos que deben desempeñar en el tiempo designado a la licencia?, ¿asumen como una certeza que el cuidado son prácticas exclusivas de lo femenino o representa una expresión de “desocupación”?, ¿las madres están de acuerdo con la licencia de paternidad?

Esta licencia puede ser entendida como un interruptor de la actividad laboral, acción que contradice las expectativas fabriles o productivas de la industria hacia sus trabajadores, quienes son valorados según el esfuerzo físico que desempeñan; el cual es representativo de su virilidad, como sugiere Palermo (2017). Por lo tanto, solicitar la licencia implicaría fracturar un patrón de la masculinidad al trastocar el ejercicio de la virilidad física “solicitada” por PEMEX.

En consecuencia, ejercer la licencia implica introducirse en la práctica del cuidado asociada a lo femenino, misma que se califica como pasiva o débil, y aceptar que están cuidando y cuidar no es una manifestación de la producción o la disciplina. Es decir, “[...] la hombría es propiedad de aquellos que trabajan [...]” (Palermo, 2017, p. 73) y cuidar no es entendido como trabajar. Por lo tanto, por qué un trabajador petrolero, sindical o de confianza, buscaría ejercer el derecho de paternidad, en tanto que ni la empresa ni los ideales de masculinidad lo califican, primero, como un derecho y, segundo, como un trabajo.

En contraste con las licencias de paternidad, las pensiones alimenticias de los trabajadores presentaron un comportamiento constante al alza. Si bien la pauta entre ambos estados es diferenciada, mayor en Chiapas (33 %) que en Tabasco (24 %), esta distinción incrementa cuando se añade la variable del régimen de contratación (Figura 3, c y f). Los trabajadores sindicalizados, con plaza y los transitorios, son los que tienen la mayor prevalencia. Esta variable es el rasgo que mejor ejemplifica la estabilidad económica que alcanzan los PS (36 % en Chiapas y 28 % en Tabasco) y PC, aunque no llegan a niveles tan altos (23 % en Chiapas y 15 % en Tabasco). Lo que deja unas preguntas de investigación futura: ¿qué explica estas diferencias?, ¿será efecto de la política de herencia de plazas que se mantuvo hasta 2013 en el personal sindicalizado? Los transitorios de confianza de ambos estados presentan fluctuaciones en el porcentaje de pensiones. No obstante, en ningún año mostraron una anulación de pensiones (Figura 3, c y f), a diferencia de las licencias. Los datos de pensiones indican la existencia de un ejercicio de la paternidad concentrado en el acto de proveer; mismo que eclipsa los otros aludidos por Lupica (2016): protección (cuidado) y crianza, o al menos así se evidencia al contrastarlo con los datos de solicitudes de la licencia de paternidad.

Ciertamente, la pensión es una exigencia judicial y social que se ha consolidado desde la norma hegemónica de género del hombre como proveedor, a diferencia del cuidado y la crianza. La pensión se asigna después de un procedimiento jurídico y es dictaminada en un juzgado familiar, por lo que requiere un trámite más amplio que la solicitud de la licencia. El elevado número de pensiones conduce a considerarla como una práctica que sí posee sustento cultural, económico y laboral.

El estereotipo de hombre viril y proveedor se presenta en el ideal petróleo consolidado y conservado por el régimen sindical (STPRM), el cual también es sostenido por la imagen histórica del forjador de la patria desde la nacionalización del petróleo (1938) y mediante el CCT (Rojas et al., 2020), documento que legitima al trabajador como proveedor ideal: con un salario de 18,974 pesos mensuales en su nivel más bajo, servicio médico familiar, becas de estudios para sus hijos/as, prestamos de vivienda, vacaciones de 25 a 57 días, entre otros (STPRM-PEMEX, 2023).

Al respecto, los datos cuantitativos de las pensiones ilustran dos comportamientos de paternidad petrolera: los PS poseen significativamente un mayor número de pensiones con respecto a los TS. Ello refleja que quienes poseen una seguridad laboral (planta vs transitorios) tienden a reproducir el ideal petrolero respecto a quienes no, una tendencia que evidencia lo expuesto por Palermo (2017): las masculinidades y las paternidades tienden a transformarse en el proceso de trabajo. No obstante, los datos cuantitativos no ayudan a entender cómo sucede.

No se puede omitir que en el CCT el término de paternidad posee tintes de cuidado cuando los incluyen como usuarios de las guarderías y poseen la opción de la licencia. Sin embargo, es importante recordar que el acceso a la guardería solo es posible si cumple el condicionante de viudo o divorciado con custodia de los hijos/as, dictamen que desde su creación (1985) aun continua vigente; mientras que la licencia se limita a cinco días laborales (STPRM-PEMEX, 2023).

Más allá de la industria del petróleo, las evidencias sobre las pensiones alimenticias en este sector formal nos permiten proponer preguntas de investigación para reformar esta política: ¿hay una aceptación social y cultural en la solicitud de la pensión alimenticia?, ¿cómo la interpretan los trabajadores y sus hijos e hijas?, ¿de qué manera su proceso burocrático ha sido socialmente aceptado?, ¿qué creen las madres al optar por buscar una pensión alimenticia? y ¿hay un ecosistema jurídico que propicia las pensiones alimenticias?

En este sentido, se considera que la práctica de paternidad es un proceso cultural en formación. La presencia de la licencia dentro del esquema de prestaciones no implica un ejercicio inmediato de la paternidad desde los rangos del cuidado y la crianza. Es posible que se deba a la sobredimensión de la norma de género del proveedor. Los datos nos demuestran que los trabajadores petroleros no buscan ejercer la licencia. Entonces, ¿están licenciándose de ser padres a partir de la pensión? ¿Esto implicaría reemplazar el ejercicio de la práctica del cuidado que requiere la paternidad?

La investigación se limita al ejercicio de la paternidad en un trabajo formal donde se solicitan cada vez menos las licencias de paternidad, lo que nos lleva a cuestionarnos qué sucede en el sector informal, cuando esta punta de lanza de la licencia no tiene ningún sustento legal para realizarse. En cuanto a la provisión, ¿el sujeto laboral en la informalidad está exento de las pensiones? ¿Solo se limita a pensionar a un trabajador del régimen formal? Entonces, ¿cuál es el tipo de paternidad que se está ejerciendo en el sur de México? Considerando que el grueso de la población económicamente activa regional está fuera del sector formal, estas son preguntas importantes para definir nuevas políticas en torno a las masculinidades.

REFLEXIONES FINALES

El estudio desde datos o hechos estadísticos ha permitido la construcción de cuestionamientos que solo pueden resolverse desde investigaciones más comprensivas, mismas que requieren de estrategias cualitativas que no se limitan a los distintos regímenes contractuales de los trabajadores, sino al ecosistema que los rodea. Ello incluye a sus parejas, exparejas, padres, amigos y la ciudad donde habitan.

Algunos temas a discusión son:

1. ¿Existe una práctica socioeconómica por las pensiones que oculta la imagen paterna del cuidado? Es decir, ¿es posible licenciarse de la implicación de cuidado de paternidad a partir de la solvencia económica o pensión alimenticia?
2. ¿Cómo influye el régimen laboral en el ejercicio de la paternidad?
3. ¿Las regiones petroleras condicionan un ejercicio de paternidad limitada a lo económico?
4. ¿La licencia de paternidad se comprende entre los trabajadores como un equilibrio en las labores de cuidado o una forma de desocupación laboral?
5. ¿El sujeto laboral en la informalidad está exento de las pensiones?
6. ¿Cuál es el tipo de paternidad que se está promoviendo desde la licencia?
7. ¿Cómo es que la licencia incide en la maternidad?

Es importante advertir el riesgo de encontrar la equivalencia de la licencia de paternidad con la desocupación y comprender a ésta como un retiro de privilegios que se han configurados como propios de la masculinidad (virilidad y fortaleza). Así, los trabajadores petroleros estarían suprimiendo otra gama de emociones, necesidades y posibilidades, entre ellas el proceso de empatía, la receptividad, la compasión; aspectos, por cierto, indispensables en el cuidado de otros, en este caso, de las hijas/os (Kaufman, 1995, citado en Palermo, 2017). Seguir fomentando el modelo de hombre petrolero productivo conduciría a reproducir individualidades y colectividades incapaces de comprenderse como padres que ofrecen cuidados, afectos, entre otros. Por lo tanto, sería explicable el sin sentido de la licencia de paternidad.

REFERENCIAS

- Aguayo, F. (2023). Masculinities and public policies in Latin America. *Men And Masculinities*, 26(5), 696–703. <https://doi.org/10.1177/1097184x221149994>
- Aragón Sánchez, O. A. (2023). Reduciendo la brecha: Reflexiones sobre el permiso de paternidad en México. *Poder Judicial del Estado de México, Escuela Judicial del Estado de México*, 18(18), 63-86.
- Beker, G., Greene, M., Goldstein Siegel, E., Nascimento, M., Segundo, M., Ricardo, C., Figueroa, J. G., Franzoni, J., Redpath, J., Morrell, R., y Jewkes, R. (2010). *What men have to do with it: Public policies to promote gender equality*. International Center for Research on Women & Instituto Promundo.
- Calderón Unda, A. E. (2019). Licencias parentales: análisis del permiso de paternidad en México y el permiso postnatal parental en Chile. *Latin American Review of Comparative Politics/Revista Latinoamericana de Política Comparada*, 15.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2014, agosto 11). *Estatuto Orgánico de PEMEX Exploración y Producción*.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2015, abril 28). *Estatuto Orgánico de Petróleos Mexicanos, Artículo 145, Gerencia de Inclusión*.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2024, enero 17). *Código Civil Federal, capítulos II y III, artículos 165 y 302*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCF.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2024, enero 24). *Ley Federal del Trabajo, artículo 132, sección XXVII Bis*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Esping-Andersen, G., Guell, M., y Brodmann, S. (2007). When Mothers Work and Fathers Care: Household Fertility Decisions in Denmark and Spain. In *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*. (pp. 129-154). Fundación BBVA
- Figueroa Perea, J. G. (2016). Algunas reflexiones metodológicas al abordar experiencias reproductivas de los varones desde las políticas públicas. *Masculinidades y Cambio Social*, 5(2), 134-156.
- Figueroa, J. G. (2021). Introducción. En J. G. Figueroa y A. Salguero (Eds.), *Nuevas aristas en el estudio de la paternidad: Ausencia, presencia y salud paternas en diferentes grupos de varones*. El Colegio de México A.C.
- Hernández, A. (2014). El derecho de guardería en México: Reflejo y reproducción de la desigual división sexual del trabajo. *Lan Harremanak*, 31, 157-170.
- Karu, M., & Tremblay, D. G. (2017). Fathers on parental leave: An analysis of rights and take-up in 29 countries. *Community, Work & Family*, 21(3), 344-362. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586>
- Kaufman, G. (2017). Barriers to equality: Why British fathers do not use parental leave. *Community, Work & Family*, 21(3), 310-325. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1307806>
- Kasymova, S., Walsemann, K. M., Thrasher, J. F., Barker, G., y Billings, D. L. (2021). Increasing men's involvement in responsible parenthood: National-level policy efforts in Croatia, India, and Mexico. *Community, Work & Family*, 24(4), 374-391.
- Kleven, H., Landais, C., y Sogaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Lupica, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe: Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. *Masculinities and Social Change*, 5(6), 295-320. <https://doi.org/10.17583/MCS.2016.2083>

- Matías, D. (2023). Dos reformas, dos perfiles. In E. Belmont, E. Martínez, y G. Rojas (Coords.), *El eclipse del sector energético en México: Repercusiones locales, organización y cultura obrera* (pp. 351-376). Universidad Autónoma de Querétaro & Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Morales, M. (2021). *La medicalización y la salud materna en los Altos de Chiapas*. Universidad Autónoma de Chiapas. <https://editorial.unach.mx/libre-acceso/la-medicalizacion-y-la-maternidad-en-los-altos-de-chiapas.html>
- Moreno, C., Rincón, T., Arenas, Y. M., Sierra, D., Cano, Á. P., & Cárdenas, D. L. (2014). La mujer en posparto: Un fenómeno de interés e intervención para la disciplina de enfermería. *Revista Cuidados*, 5(2), 739-747. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v5i2.86>
- Novelo, V. (1991). *La difícil democracia de los petroleros: Historia de un proyecto sindical*. CIESAS.
- Orozco, L. (1978). Explotación y fuerza de trabajo en México: Los trabajadores transitorios. *Cuadernos Políticos*, 16, 65-74.
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Editorial Biblos.
- Ramos, D. E., & Hernández de La Cruz, A. (2023). La vida familiar y laboral de diez mujeres ingenieras en la industria petrolera mexicana. In E. Belmont, E. Martínez, & G. Rojas (Coords.), *El eclipse del sector energético en México: Repercusiones locales, organización y cultura obrera* (pp. 401-424). Universidad Autónoma de Querétaro & Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Rojas, G., Martínez, E., & Belmont, E. (2020). Transiciones en los trabajos de hombres y mujeres ante la desestructuración del sector energético en México. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, e501. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.501>
- Rosendo, J. (2018). La calificación del ingeniero petrolero como eje de disputa en el mercado de transformación de PEMEX y la formación profesional. In E. Belmont, E. Martínez, & G. Rojas (Eds.), *Emerger de los escombros: Nuevos contextos y actores de la reestructuración productiva en México* (pp. 211-260). Plaza y Valdez Editores.
- Secretaría de Economía. (s.f.-a). *Chiapas – Data México*. Recuperado en 2024 de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/chiapas-cs>
- Secretaría de Economía. (s.f.-b). *Tabasco - Data México*. Recuperado en 2024 de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/tabasco-tb>
- STPRM-Pemex. (1947). *Contrato colectivo de trabajo 1947-1949*. PEMEX.
- STPRM-Pemex. (1985). *Contrato colectivo de trabajo 1985-1987*. PEMEX.
- STPRM-Pemex. (2023). *Contrato colectivo de trabajo 2023-2025*. PEMEX.
- Tufiño Gómez, B. (2024a). La homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: Un imperativo para reducir la losa de hormigón. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, 2(1), e62. <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.62>
- Tufiño Gómez, B. (2024b). Prestación universal por crianza: Un abordaje desde la perspectiva del derecho social familiar. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.