

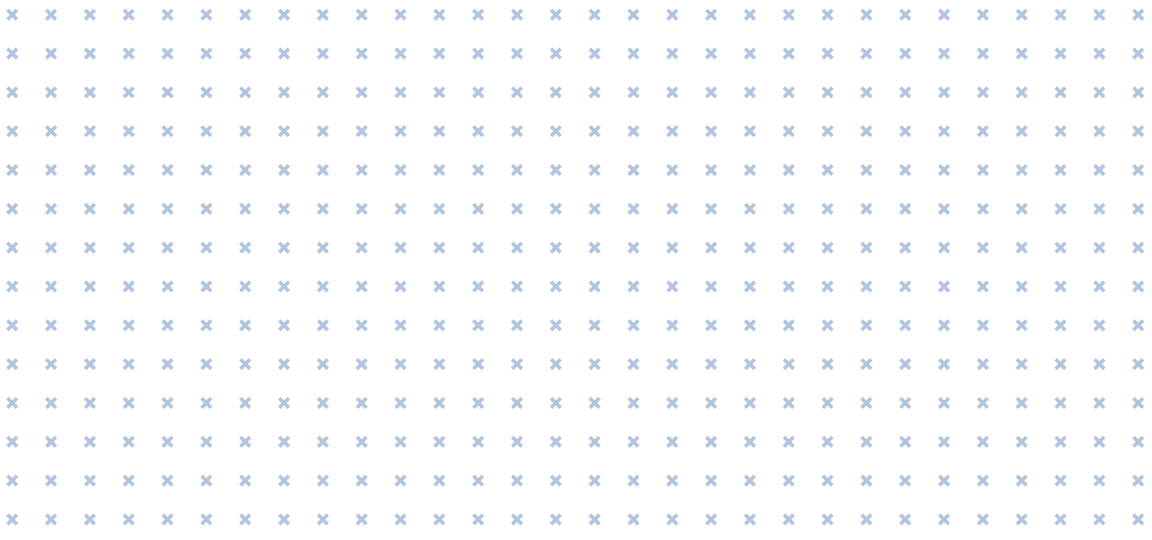
# CAPÍTULO VI

## Licencia de paternidad con goce de sueldo como herramienta para promover la igualdad entre el hombre y la mujer

María Elizabeth Pazzi Manzano

Ricardo López Henaine

Jorge Martínez Martínez



## Capítulo VI

### **Licencia de paternidad con goce de sueldo como herramienta para promover la igualdad entre el hombre y la mujer**

María Elizabeth Pazzi Manzano\*

Ricardo López Henaine\*\*

Jorge Martínez Martínez\*\*\*

SUMARIO: I. Introducción; II. Sobre el derecho de igualdad ante la ley entre hombres y mujeres; III. Responsabilidades parentales en México; IV. Permiso de paternidad en México; V. Derecho comparado: licencia o permiso de paternidad; VI. Conclusiones; VII. Lista de fuentes.

#### **I. Introducción**

La desigualdad entre hombres y mujeres ha persistido a lo largo de la historia, en menor o mayor medida, de acuerdo con la época en que nos situemos. En la actualidad, sociedades de gran parte del mundo han trabajado por el respeto, la garantía y la promoción de los derechos de la mujer, creando todas aquellas condiciones necesarias. Sin embargo, aunque el trabajo de los Estados ha sido constante, las desigualdades siguen prevaleciendo de una u otra manera.

El presente capítulo tiene por objeto visualizar la desigualdad que subsiste en la Ley Federal del Trabajo, en relación con las responsabilidades familiares que tiene el hombre en el núcleo familiar y que, en consecuencia, obstaculizan el desarrollo en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

---

\* Alumna de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional. Sede Xalapa del Sistema de Enseñanza Abierta, correo institucional zS22000345@estudiantes.uv.mx

\*\* Catedrático de tiempo completo del Sistema de Enseñanza Abierta, Programa Derecho, región Xalapa y Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional, correo institucional rilopez@uv.mx

\*\*\* Académico de Carrera de Tiempo Completo, titular "C" de la Facultad de Derecho y Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional, sede Xalapa de la Universidad Veracruzana, correo institucional jormartinez@uv.mx

## **II. Sobre el derecho de igualdad ante la ley entre hombres y mujeres**

El derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer es un concepto que está ligado a diversos aspectos históricos, filosóficos, políticos, jurídicos, sociales y culturales. Sin embargo, en este capítulo nos enfocaremos en la igualdad ante la ley y en la obligación del Estado mexicano de otorgar reconocimiento y garantías: hablaremos, pues, de este concepto desde una perspectiva jurídica. Antes de abordarlo como una responsabilidad que tiene el Estado para con el hombre y la mujer, debemos conceptualizar dicho derecho.

La igualdad fue concebida desde el pensamiento político clásico como un hecho y no como un valor. Desde Aristóteles hasta gran parte del pensamiento ilustrado, la tesis de la igualdad fue razonada con argumentos de hecho. Por ejemplo, los hombres, según Hobbes, son iguales porque todos mueren; o porque, como manifestaba Locke, tienen las mismas inclinaciones y facultades; o, como decía Rousseau, la igualdad se mide en relación con las capacidades y méritos de cada individuo. Desde entonces, a las personas que sufren desigualdad y discriminación se les exige demostrar que son “iguales”, en el sentido de “similares”, a aquellos que ya gozan de los derechos que se buscan (Facto, s/f). Por esta razón, en la historia de la lucha de las mujeres por buscar la igualdad entre ambos sexos, se estableció la idea de ser iguales en habilidades, cualidades, capacidades, etcétera, a los hombres.

Actualmente, desde la perspectiva jurídica, y en una íntima e inevitable relación con los Derechos Humanos, la igualdad es vista no como la similitud de capacidades, habilidades, cualidades, ya sea físicas o mentales de los seres humanos, sino como un derecho con una autonomía de la realidad. En otras palabras, la igualdad no es un hecho, como es estudiado en el pensamiento político clásico, sino un valor establecido ante el reconocimiento de la diversidad humana.

Por su parte, la igualdad entre el hombre y la mujer es un derecho que se encuentra reconocido por los principales instrumentos internacionales, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 hasta la reiteración hecha con los tratados en materia de Derechos Humanos desarrollados a nivel universal y regional. Ejemplo de ello son el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Por lo que respecta a nuestro país, en 1974 la Cámara de Diputados dio a la mujer el reconocimiento para votar y ser elegida en puestos públicos y de representación popular. Para lograr tal acontecimiento, el Estado aprobó la reforma al Artículo 4° constitucional, en el cual se estableció que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”. En consecuencia, desde ese momento la mujer mexicana adquirió legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente al hombre.

Históricamente, la igualdad entre ambos sexos ha estado relacionada con la no discriminación, la cual debe ser respetada y garantizada en todos los sectores, incluido el familiar. Hoy es un elemento natural y fundamental de la sociedad, al cual el Estado debe dar una protección especial desde el momento en el que tiene la obligación de garantizar la “más amplia protección y asistencia posible” a las familias, particularmente cuando éstas sean “responsables del cuidado y educación de los hijos a su cargo” (Artículo 10.1, Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Es así como el Estado atiende el interés superior de la niñez.

La protección especial de la que se hemos hablado se entiende como aquellas medidas de índole administrativo, judicial, legislativo y educativo que deben estar dirigidas a proteger y garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer; su objetivo es reconocer los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, durante y después del matrimonio, en todo lo relacionado con la tutela, curatela y custodia de los hijos (Artículos 16.1 c y 16.1 d, Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer).

### **III. Responsabilidades parentales en México**

En México, las relaciones parentales se encuentran reguladas en el párrafo noveno, décimo y undécimo del Artículo 4° de la Constitución Política, que a la letra dice:

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen la obligación de preservar y exigir el cumplimiento de estos derechos y principios.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

Si bien en el texto constitucional no se menciona de manera concisa alguna institución de derecho familiar ni de la forma de normar las relaciones paterno-filiales, se desprende de su interpretación una regulación de la responsabilidad parental. Dicho de otra manera, la Constitución plantea la existencia de una relación de responsabilidad jurídico-constitucional entre el infante, los padres o adultos responsables del menor, y el Estado mexicano. Aquí, la titularidad del derecho corresponde a los niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA) frente a los padres, quienes tienen obligaciones y, de manera paralela, facultades para exigir su cumplimiento a terceros, siempre en el marco del interés superior del menor.

En suma, podemos decir que, aunque no se expresa literalmente el término de “responsabilidad parental”, la ley propone un modelo de crianza en el cual existen sujetos de derechos (los NNA), sujetos de responsabilidades a los que se les dota de facultades para cumplir con la obligación que les fue conferida (los padres o adultos responsables) y un tercero (el Estado o un particular con funciones concesionadas) al cual le son exigibles garantías. Por lo tanto, no deben existir obstáculos legales que menoscaben el ejercicio de tales derechos y obligaciones.

Debido a lo anterior, es importante recordar que en el sistema jurídico mexicano las leyes generales tienen su origen en los preceptos constitucionales que obligan al Congreso de la Unión a legislarlas. Debido a esto, lo normado en nuestra Carta Magna prevalece en una jerarquía superior respecto de ordenamientos federales o estatales, y, en consecuencia, las responsabilidades parentales deberían estar reguladas por preceptos federales o estatales, atendiendo a la armonización constitucional.

Sobre las responsabilidades parentales, es necesario decir que el Estado tiene la obligación de reconocer, a través del ordenamiento legal, el principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del infante. En otras palabras, los padres, y no sólo las madres, sean responsables de dicha crianza y desarrollo (Artículo 18.1, Convención sobre los Derechos del Niño).

En la sociedad mexicana, a las mujeres se les han atribuido las funciones de reproducción, trabajos de cuidado y actividades no

remuneradas, casi siempre sin reconocimiento social, es decir, siempre relegadas al ámbito de lo privado. Mientras tanto, a los hombres se les han designado las actividades de producción valoradas y remuneradas, con poder y autoridad, lo que corresponde al ámbito de lo público. De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, lo privado hace referencia al espacio y prácticas relacionadas con el hogar, la familia, el trabajo y actividades del cuidado doméstico; en contraste, lo público se conforma por el espacio y las prácticas relacionadas con la producción y la política, y en él se constituyen las estructuras socioeconómicas de una sociedad.

Los estigmas de cada uno de los géneros son resultado de políticas sociales y económicas que han existido desde hace mucho tiempo y que tienen su raíz en la cultura y en la forma de pensar y actuar respecto a lo que es una mujer y un hombre en nuestra sociedad. De este modo, se mantiene una ideología tradicional que propicia prácticas de desigualdad y discriminación en perjuicio de las mujeres.

A pesar de que actualmente las mujeres tienen mayores oportunidades de crecimiento educativo, laboral y económico, aún existen prácticas que invisibilizan la desigualdad y discriminación entre el hombre y la mujer, al tiempo que limitan el desarrollo para llevar a cabo su proyecto de vida. Por ello se hace imprescindible analizar la problemática de las relaciones que sostienen mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades paterno-filiales, desde la perspectiva de género, ya que implica identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres. Este análisis también nos pone en posición de crear las condiciones necesarias que permitan avanzar en el reconocimiento y garantía de la igualdad sustantiva.

#### **IV. Permiso de paternidad en México**

A partir de la reforma a la Constitución Política, en junio de 2011, donde se estableció que en México todas las personas gozan de los Derechos Humanos reconocidos en nuestra Carta Magna y en los tratados internacionales de los que nuestro país es parte, de manera paulatina se fueron reformando diversas disposiciones legales con el objetivo de armonizar el derecho interno con lo establecido por los preceptos constitucionales y los tratados internacionales reconocidos por el Estado mexicano. En relación con ello, el 30 de noviembre de 2012 se reformó la Ley Federal del Trabajo, derivado de la iniciativa presentada por el

Ejecutivo Federal, en aras de erradicar las condiciones que impedían o dificultaban que en las relaciones laborales permearan los principios de equidad, igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. La mencionada reforma a la legislación laboral pretendió dar fuerza a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, a través de diversos instrumentos que los garantizaran y con la finalidad de equilibrar la igualdad de oportunidades entre ambos sexos. Ejemplo de ello fue la positivización en el Artículo 132°, fracción XXVII Bis, de los “permisos de paternidad” para los hombres, que a la letra dicen:

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.

Tal precepto normativo fue el primer precedente, en la legislación mexicana laboral, que reconoció de manera interpretativa la responsabilidad parental que tiene el hombre para con su hijo recién nacido o adoptado. Dicho reconocimiento se hizo con el objetivo de propiciar la equidad y corresponsabilidad de las obligaciones familiares entre los padres. De manera paralela, en el caso de la mujer las “licencias de maternidad” están contempladas en el Artículo 170°, fracción II, de la ley precitada. Sin embargo, al contrario del hombre, éstas están previstas como un derecho de las madres trabajadoras; sumado a ello, mencionar que les es otorgado un periodo en demasía diferente al del hombre. Al respecto, nos permitimos citar el artículo referido:

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

(...)

I. 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.

La principal diferencia que podemos observar recae en que la *licencia* que le es otorgada a la madre es obligatoria e intransferible, por el periodo de seis semanas antes y seis semanas después al nacimiento del infante, y que es pagada por la institución de seguridad social. Por su parte, a los hombres les es otorgado un *permiso de paternidad* con goce de sueldo por el periodo de cinco días, el cual corre a cargo del patrón, lo que genera la ausencia del padre en las primeras semanas de crianza del menor y deja la carga de dicha responsabilidad exclusivamente a la madre. Ahora bien, concatenando lo hasta ahora señalado, y en relación con lo establecido en el Artículo 2°, donde se incluye el reconocimiento y tutela de la igualdad sustantiva entre trabajadores y trabajadoras en las relaciones laborales (Párrafos 4 y 5 del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo 2); y 56° de la norma citada, donde se habla de la prohibición de discriminación o distinción en el ámbito laboral por motivo de sexo, género, condiciones familiares y responsabilidades familiares, resulta contradictorio a lo que señalan los Artículos 132°, fracción XXVII Bis, en relación con el 170°, fracción II, pues una reforma que busca la igualdad lo que en realidad hace es perpetuar la desigualdad entre el hombre y la mujer. En este caso hablamos de las responsabilidades familiares, pues la ley distingue, sin justificación alguna, entre la *licencia de maternidad* y el *permiso de paternidad*, especialmente en la forma de reconocimiento y duración.

Lo que podemos concluir del análisis de dichos preceptos normativos es que hay una necesidad de realizar una revisión con perspectiva de género a dichos numerales, de forma que se pueda combatir de manera eficiente las desigualdades y discriminaciones en perjuicio de las mujeres.

## **V. Derecho comparado: licencia o permiso de paternidad**

En el marco internacional, existen diferencias en los periodos para permisos o licencias de paternidad con goce de sueldo que se otorgan a los trabajadores por parte del sector patronal. Por ejemplo, en Islandia, desde 2021, existe una licencia compartida de doce meses en la que cada miembro de la pareja *debe* tomar seis semanas. En Noruega, los hombres tienen la opción de elegir entre quince semanas con goce de sueldo completo o diecinueve semanas con el 80% de su sueldo (Safeguard Global, 2021).

A pesar de que el Estado mexicano, desde una perspectiva internacional, no se ve tan rezagado en comparación con otros países que no ofrecen días por licencia o permiso de paternidad con goce de sueldo, existe una distinción significativa frente a economías similares. Al respecto, mostramos los periodos otorgados por licencia o permiso de paternidad con goce de sueldo en diversas partes del mundo (Safeguard Global, 2021).

| País      | Periodo por el que se otorga la licencia o permiso de paternidad con goce de sueldo                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lituania  | 30 días, pagados a una tasa del 77.58% de los ingresos regulares. También está disponible la licencia parental compartida adicional de hasta 36 meses, tomada de forma consecutiva o incremental. Este beneficio de crianza de los hijos proporciona el pago completo durante el primer año y el 70% del salario durante los dos años restantes, pagados a través de la seguridad social. |
| Japón     | 12 meses. El pago está escalonado con la primera mitad (o 180 días) pagados al 67% del salario regular del empleado. El resto se paga al 50%. El pago es proporcionado por el gobierno japonés.                                                                                                                                                                                           |
| Suecia    | 480 días de permiso compartido con goce de sueldo parcial. La licencia parental se paga en niveles flexibles a partir del 80% del salario regular del empleado.                                                                                                                                                                                                                           |
| Estonia   | Existe una licencia combinada de maternidad y paternidad con un total de 12 meses, divididos en partes iguales entre la madre y el padre (seis meses cada uno). Los padres también pueden transferir hasta un mes de licencia al otro padre para que uno tome siete meses y el otro cinco. La licencia se paga al 80% del salario anual del empleado.                                     |
| Eslovenia | 12 semanas con salario variable: las dos primeras semanas se pagan al 100% del salario del empleado y las 10 semanas restantes se pagan a un salario mínimo predeterminado.                                                                                                                                                                                                               |
| Francia   | Cuatro semanas. El empleador es responsable de los primeros tres días de pago; los 25 días restantes se pagan a través de la seguridad social y se otorgan siete días adicionales de licencia por nacimientos múltiples.                                                                                                                                                                  |
| Portugal  | 20 días de licencia de paternidad estándar más cinco días opcionales adicionales. Se paga al 100% del salario regular del empleado a través de la seguridad social.                                                                                                                                                                                                                       |
| Guatemala | Dos días laborables. Se paga al 100% del salario del empleado por parte del patrón.                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|           |                                                                                                                                                                                |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Argentina | Dos días naturales. Se paga al 100% del salario del empleado por parte del patrón.                                                                                             |
| Bolivia   | Tres días laborables. Se paga al 100% del salario del empleado por parte del patrón.                                                                                           |
| Brasil    | Cinco días laborables. Se paga al 100% del salario del empleado por parte de la seguridad social.                                                                              |
| Chile     | Cinco días laborables. Se paga al 100% del salario del empleado por parte del patrón.                                                                                          |
| Ecuador   | Diez días naturales. En caso de cesárea o mellizos, el periodo se extiende por cinco días más. Se paga al 100% del salario del empleado por parte del patrón.                  |
| Perú      | Diez días naturales. Se paga al 100% del salario del empleado por parte del patrón.                                                                                            |
| Uruguay   | Trece días naturales. Se paga al 100% del salario del empleado. Los primeros tres días son a cargo del patrón y los siguientes diez por la seguridad social.                   |
| Colombia  | Catorce días naturales. Se paga proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación del hijo. El pago queda a cargo de la seguridad social. |
| Paraguay  | Catorce días naturales. Se paga al 100% del salario del empleado por parte del patrón.                                                                                         |
| Venezuela | Catorce días naturales. Se paga al 100% del salario del empleado por parte del patrón.                                                                                         |
| Canadá    | Cinco semanas con un pago del 55% del salario anual promedio del empleado y hasta un máximo de \$573 dólares canadienses por semana durante la duración de la licencia.        |

Organizaciones como la OCDE monitorean y registran esta información. No obstante, existen diferencias entre cómo se determinan los días otorgados a los trabajadores, ya sean naturales o laborales; además, no se tiene registro alguno sobre en qué casos son licencias y en cuáles atiende a un permiso de paternidad (Castro et al., 2022). Lo primero parece ser una cuestión de análisis interpretativo, pero lo último pareciera ser una problemática en la que se inviabiliza la desigualdad en razón de género.

## VI. Conclusiones

Para diversos estudiosos de la Psicología, la familia es el ámbito más influyente para el desarrollo cognitivo, emocional, psicosocial y personal del infante. Además, los profesionales manifiestan que solamente en las familias en donde los hijos son cuidados por una figura materna y una paterna, de manera igualitaria, se pueden desarrollar plenamente las capacidades morales y psicológicas que les permitan aprender sobre las nociones de justicia e igualdad (Ruiz, 1999). Lo anterior nos hace ver, desde una perspectiva psicológica, la importancia que tiene tanto la madre como el padre en el involucramiento de las responsabilidades familiares en igualdad. Como hemos mencionado reiteradamente a lo largo de este capítulo, la obligación del Estado es adoptar medidas legislativas y de toda índole que tengan como objetivo garantizar la igualdad y prevenir y erradicar la discriminación contra de la mujer.

Desde el ámbito familiar, y en relación con la igualdad sustantiva en el desarrollo del hombre y la mujer en el sector laboral, es importante el reconocimiento legal de las licencias de paternidad como una herramienta necesaria para reducir la brecha de desigualdad y discriminación existente entre ambos sexos. Sin lugar a duda, mientras los permisos de paternidad se homologuen cada vez más a las licencias de maternidad, en el sentido de ser obligatorios, intransferibles y con goce de sueldo, por un lado, contribuirán a crear un piso de igualdad entre hombres y mujeres para llevar a cabo su proyecto de vida, y por el otro romper estereotipos de género donde las mujeres sean las principales responsables de los cuidados del hogar o la crianza de los hijos. Idealmente, este tipo de medidas llevarán a los hombres a responder de manera natural y sin estigma alguno a las responsabilidades familiares (Guevara Bermúdez, 2014).

## VII. Lista de fuentes

CASTRO, MARTHA; INGRID CHÁVEZ, FERNANDA; GARCIA, FATIMA MASSE; Y RUIS, TERESA (2022). *Licencias de paternidad, mayor equidad de género*. Recuperado el 15 de octubre de 2022 de [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/06/Licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-ge%CC%81nero\\_20220616.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/06/Licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-ge%CC%81nero_20220616.pdf).

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (2021). *La Responsabilidad Parental en el Derecho*. En Nicolás Espejo Yaksic (Ed.). Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

FACIO, ALDA (s.f.). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Recuperado el 15 de octubre de 2022 de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>.

GUEVARA BERMUDEZ, JOSE ANTONIO (2014). *Licencias de paternidad para los trabajadores con responsabilidades familiares: hacia la consolidación de la igualdad entre hombre y mujeres*. En *Ética Judicial e Igualdad de Género*, p. 1-32. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA (2000). *El concepto de los derechos de las mujeres trabajadoras*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

RUIZ DE MIGUEL, COVADONGA (1999). La familia y su implicación en el desarrollo infantil. *Revista Complutense de Educación*, núm. 10, vol. 1. Universidad Complutense Madrid.

SAFEGUARD GLOBAL (2021). *Paternity leave by country—10 of the best policies*. Safeguard Global. Recuperado el 17 de octubre de 2022 de <https://www.safeguardglobal.com/resources/blog/paternity-leave-by-country>