

CAPÍTULO IV

El permiso de paternidad con goce de sueldo para contribuir a la igualdad de género

María Elizabeth Pazzi Manzano*

Arturo Miguel Chípuli Castillo**

Jorge Martínez Martínez***

SUMARIO: I. Introducción II. Derechos humanos III. Igualdad de género IV. Licencia de maternidad y permiso de paternidad: crianza responsable en México V. Descripción del problema VI. Problema jurídico VII. Intervención jurídica. VIII. Conclusión. IX. Lista de fuentes.

I. Introducción

Este capítulo tiene como objetivo dar a conocer la problemática existente en la Ley Federal del Trabajo, donde se ha analizado la existencia de preceptos legales que discrimina a hombres y mujeres para ejercer su paternidad y maternidad al nacimiento de una hija y/o hijo, proponiendo una forma de protección a dicha vulneración.

La propuesta a la que se hace referencia recae en la realización de un proyecto de intervención jurídica el cual se materializará a través de la interposición de una demanda de amparo indirecto donde se establecerá el fundamento legal nacional e internacional que contengan los derechos humanos que están haciendo vulnerados.

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

** Investigador de tiempo completo en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana, correo electrónico: achipuli@uv.mx

*** Académico de Planta, Académico de Carrera de Tiempo Completo, titular "C" de la Facultad de Derecho y Docente de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional, sede Xalapa de la Universidad Veracruzana. Correo institucional: jormartinez@uv.mx

Para poder llevar a cabo la intervención jurídica, se utilizará una metodología que comience con la definición del derecho a la igualdad y no discriminación en razón de género, llevandonos a través de esa definición a las diversas formas de discriminación en razón de género existentes en nuestro país, para después de manera específica abordar dicha discriminación en lo concerniente al tema referido en líneas anteriores (ejercicio de la maternidad y paternidad de forma corresponsable).

II. Derechos humanos

Los derechos humanos son el conjunto de bienes indispensables que poseen todas las personas por el simple hecho de ser personas, que posibilitan la elección y materialización del proyecto de vida que se propone cada persona; particularmente aquellos que nos permiten vivir con dignidad y desarrollarnos integralmente en el mundo. Algunos de ellos son reconocidos y protegidos por el derecho, y la garantización de estos corresponde al Estado (Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, s.f.).

Ahora bien, para un mejor estudio de los derechos humanos, la doctrina los ha dividido en derechos civiles y políticos; derechos económicos, sociales, culturales y ambientales; y derechos colectivos o de solidaridad. En este artículo nos enfocaremos en algunos derechos que se encuentran dentro de los derechos económicos sociales, culturales y ambientales.

Los derechos económicos sociales, culturales y ambientales son aquellos que están relacionados con el derecho al trabajo, la seguridad social, la vida en familia, la alimentación la vivienda adecuada, educación salud, participación en la vida cultural, al agua y saneamiento y a un medio ambiente sano. Sin embargo dichos derechos se expresan de diferente forma de acuerdo a cada país o a los instrumentos legales de protección, aunque existe un listado universal que contempla entre otros derechos la protección de la familia y la asistencia a ésta, que incluye los derechos a contraer matrimonio mediante el libre consentimiento de los cónyuges, la protección de la maternidad y de la paternidad y la protección de los hijos de la

explotación económica y social, se destacan estos ya que son los que van relacionados al proyecto de intervención jurídica que se esta desarrollando.

El reconocimiento de estos derechos al igual que otros, genera obligaciones jurídicas para los Estados, en ese sentido, deben de garantizar que todas las personas que se encuentren en el país puedan disfrutar de ellos, y asimismo ofrecer mecanismos que los protejan en caso de ser menoscabados.

En ese orden de ideas, la protección de la maternidad y de la paternidad y la protección de los hijos, son derechos humanos, que deben ser protegidos en este caso por el estado mexicano, debiendo contar con los mecanismos necesarios para garantizarlos.

En México, la protección de la maternidad, paternidad, así como el cuidado de las infancias se encuentra legislado en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mejor visualización a continuación se cita la parte medular de dicho artículo:

“... La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

(...)

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 colaboren al cumplimiento de los derechos de la niñez...”

Aunque de forma literal no se expresa el término de “responsabilidad parental”, se propone un modelo de crianza en el cual existen sujetos de derechos que son las niñas, niños y adolescentes, sujetos de responsabilidades a los que se les dota de facultades para cumplir con la obligación que les fue conferida, que son las madres y padres o adultos responsables, las cuales son exigibles a terceros, que será el Estado, por lo tanto, no deben existir obstáculos legales que menoscaben el ejercicio de tales derechos y obligaciones, todo lo anterior en igualdad de género como lo establece el primer párrafo del artículo en cita.

Es necesario mencionar que las responsabilidades parentales, deben ser reconocidas por el Estado bajo el principio de que la madre y el padre tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del infante, esto es, que los padres (no sólo las madres) sean responsables de dicha crianza y desarrollo.

En el párrafo anterior, se destaca la importancia de visualizar y consecuentemente reconocer jurídicamente la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la crianza de las hijas y/o hijos, ya que históricamente a las mujeres se les han atribuido las funciones de reproducción, el trabajo de cuidados y actividades no remuneradas, sin reconocimiento social; mientras que a los hombres se les ha designado las actividades de producción valoradas y remuneradas, con poder y autoridad, ello debido a políticas sociales y económicas que han preexistido a lo largo del tiempo, que tiene origen en la cultura. De este modo, se mantiene una ideología tradicional que propicia prácticas de desigualdad y discriminación en perjuicio de mujeres y hombres.

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.

Por ello, se hace imprescindible analizar la problemática de las relaciones que sostienen mujeres y hombres, en este caso respecto de las responsabilidades paterno-filiales, desde la perspectiva de género, ya que implica identificar, cuestionar y valorar la discrimi-

nación, desigualdad y exclusión de mujeres y hombres respecto de diversas actividades; así como crear condiciones y herramientas que permitan avanzar en la garantía de la igualdad sustantiva.

III. Igualdad de género

La interacción entre mujeres y hombres tiene un papel relevante en la evolución y transformación de valores, normas y prácticas culturales de una sociedad. Dicha interacción por su naturaleza evoluciona con el paso del tiempo, por influir en ella factores socioeconómicos, políticos y culturales; y la conjugación o alteración de esos factores pueden afectar de manera positiva o negativa, verbigracia en las últimas décadas un gran número de mujeres se han incorporado a la fuerza de trabajo, a la política, a la economía, a la producción de conocimiento científico, entre otros sectores; mientras que una extensa cantidad de hombres han asumido actividades relativas a la crianza y labores del hogar, lo anterior modificó considerablemente las relaciones entre las mujeres y los hombres en lo público y privado, lo que a su vez significa la configuración de valores, normas y prácticas culturales en una sociedad.

Bajo el tenor de las ideas anteriores, paulatinamente se ha visualizado que las relaciones entre hombres y mujeres en la sociedad deben ser en todo momento bajo la igualdad y equidad de género. La igualdad de género es un concepto que de igual forma esta concatenado a diversos aspectos. 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: "son iguales porque todos mueren"; o porque, "tienen las mismas inclinaciones y facultades"; o que "la igualdad se mide en relación a 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, por ello, 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, etc.) 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, es decir, que la igualdad no es un hecho, como es estudiado en el pensamiento político clásico, sino como un valor establecido ante el reconocimiento de la diversidad humana.

La igualdad entre el hombre y la mujer se encuentra reconocido por los principales instrumentos internacionales, partiendo desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, hasta la reiteración por tratados en materia de derechos humanos desarrollados a nivel universal y regional, ejemplo de ello es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Respecto al estado mexicano, en 1974, se 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. Aquí es importante mencionar que hasta 2019, bajo el principio de progresividad y del enfoque de derechos, se cambió, en el artículo 4, el concepto de varón por el de hombre, quedando de esta forma “la mujer y el hombre son iguales ante la ley”.

IV. Licencia de maternidad y permiso de paternidad: crianza responsable en México

Abordado lo anterior, el enfoque de este artículo va encaminado a explicar el proyecto de intervención jurídica consistente en tramitar un permiso de paternidad con goce de sueldo equiparado a la licencia de maternidad, por ello es importante hablar del factor hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El trabajo es una condición humana, por medio de la cual cada persona en condiciones de laborar busca asegurar las necesidades

básicas para poder desarrollar su proyecto de vida en dignidad. En ese sentido, el trabajo, origina la necesidad de la creación de normas jurídicas tendientes a la protección de todas las personas que participan en el sector laboral. De este modo, el “derecho al trabajo”, ha implicado la aparición de diversos derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar.

Así como todos los derechos humanos, los derechos humanos laborales, se encuentran íntimamente relacionados con la protección de la seguridad social, la permanencia a un empleo, ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidades, a la asociación profesional, a las licencias por maternidad y paternidad; garantizando en su ejercicio una igualdad sustantiva, esto es, eliminar cualquier tipo de discriminación contra mujeres y hombres, que vulnere o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos en el ámbito laboral, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de ambos sexos.

¿Qué podemos decir de la igualdad laboral entre hombres y mujeres?, aunque del siglo XIX a la fecha, la mayor parte de los Estados han trabajado en crear un plano de igualdad entre hombres y mujeres, donde no haya campo a la discriminación y estigmatización de género, derivado de los cambios sociales provocados por las diversas luchas femeninas, encontrándose a hombres y mujeres tomando roles distintos a los socialmente establecidos, la tarea aún es grande. El estado mexicano ha tenido grandes avances en la protección, respeto y garantía de la igualdad en el trabajo y en la protección social al empleo, cuenta de ello es: la incorporación de las mujeres a actividades laborales que se consideraban exclusivas de los hombres, la creación de estancias públicas para el cuidado de la niñez, la legislación sobre la igualdad en el salario por igual trabajo y las licencias por maternidad y paternidad. Sin embargo, México todavía enfrenta diversos retos para sustanciar la igualdad de género, verbigracia, el periodo de los permisos de paternidad que le son otorgados a los padres por el nacimiento o adopción de un infante, son en demasía menor al tiempo otorgado a la madre a través de la licencia de maternidad. De dicha visualización legislati-

va podemos preguntarnos, ¿en qué se ha basado el legislador para establecer dicho periodo a hombres y mujeres trabajadoras?

Si se analiza el anterior cuestionamiento, se puede observar que el legislador al positivizar dicho precepto de tal forma, perpetua la desigualdad y discriminación en perjuicio de hombres y mujeres trabajadoras, pues al no equiparar el periodo para ejercer la crianza al padre con el de la madre para el ejercicio de las responsabilidades parentales al nacimiento de un hijo(a) así como de las labores del hogar que viene inherentes al nacimiento de un menor, se deduce que la protagonista y principal responsable de la crianza de los hijos y de las labores del hogar corresponde a la mujer, y por ello se le otorga un periodo mayor, dejando de lado la participación del hombre en las responsabilidades parentales y del hogar, lo que trae como consecuencia la esclavitud de la mujer a dichas responsabilidades, impidiendo alcanzar las mismas oportunidades de crecimiento laboral, económico, profesional, etc., que los hombres, y por otro lado obstaculiza al hombre de crear un vínculo afectivo con el nuevo integrante de la familia e integrarse a las actividades del cuidado del menor y de las del hogar.

En México, el ejercicio de la paternidad va encaminado a una relación filial sexual y reproductiva, a diferencia de la maternidad, que se percibe como una obligación hacia los cuidados familiares, a pesar de que se encuentre participando o no en el campo laboral. La paternidad, debe ser entendida como una corresponsabilidad de cuidado hacia el menor, que garantice y proteja la convivencia armónica y equilibrada en la familia, y no responsable únicamente de proveer.

La corresponsabilidad entre el padre y la madre con los cuidados hacia los menores y/o familia, no sólo es un dicho o “acontecimiento esporádico de tendencia social”, sino que son aquellas obligaciones contraídas, derivado de un vínculo familiar, que anteriormente eran invisibilizadas, sin embargo con la evolución de la sociedad.

Como se ha dicho en el desarrollo de este capítulo, actualmente vivimos un cambio social que ha permitido a los hombres mutar las relaciones emocionales que hasta hace tiempo tenían con sus pro-

genitores. Lo que se puede observar a través de tres perspectivas: biológica, sociológica y jurídica.

a) *Biológica*. La sexualidad es un factor que ha tergiversado la diferencia entre hombres y mujeres. En efecto, se ha considerado por mucho tiempo que las diferencias sexuales les otorgan ciertas aptitudes a unas personas y a otras no, lo cual es incorrecto. La sexualidad permite identificarnos biológicamente unos con otros debido a los aspectos físicos que nos diferencian, pero no a través de nuestras características psicoemocionales.

Así, desde un punto de vista biológico podría pensarse que la paternidad se da a través de la información genética que el varón transmite al producto procreado con una mujer(...)

b) *Sociológica*. Desde este punto de vista, la identidad del hombre se ve representada a través de la paternidad. Los varones deben procrear no sólo para continuar con la estirpe, sino también para ser aceptados socialmente como hombres. La paternidad es parte de la identidad genérica masculina y opera como un elemento estructurante del deber-ser en el ciclo de vital de los hombres. A nivel identitario, el varón se enfrenta a desafíos/mandatos que la sociedad impone, entre los que destacan: trabajar, casarse... y tener hijos. Es uno de los pasos fundamentales del tránsito de la infancia/adolescencia hacia la madurez, uno de los desafíos que debe superar.

En razón de lo anterior, la paternidad se encuentra íntimamente relacionada con el concepto "género". En efecto, los roles sociales que se han atribuido a los varones forman parte del sistema organizativo de la sociedad en el ámbito, económico, político e, incluso, jurídico.

c) *Aspecto jurídico*. Actualmente gracias al mundo globalizado en el que vivimos, las normas se han unificado de tal manera que los Estados se obligan a reconocer derechos que si bien es cierto pueden estar contemplados en sus legislaciones nacionales, cierto es también que difícilmente son asequibles a la gobernados. En México, el artículo 4o. constitucional contempla la igualdad entre hombres y mujeres, así como la decisión de cada persona de elegir el número y espaciamiento de sus hijos, pero es gracias a los tratados internacionales firmados

por nuestro país, específicamente la Convención sobre los Derechos del Niño, que se reconoce el derecho de estos últimos, en las normas secundarias, de convivir de manera armoniosa con sus padres.” (García & Mendizábal, 2015).

V. Descripción del problema

A partir del siglo XIX, donde las mujeres empiezan una lucha social exigiendo el reconocimiento de sus derechos civiles, sociales, políticos, inician en el mundo profundas transformaciones tanto sociales como jurídicas sobre los roles y estereotipos de género asignados a hombres y mujeres pertenecientes a una sociedad. Aunque dicha lucha ha generado diversos cambios, donde los hombres y mujeres se han incorporado a actividades que anteriormente eran socialmente asignadas exclusivamente a un género específico, por ejemplo, la realización de labores domésticas y el cuidado de los hijos e hijas que eran “responsabilidad” de la madre ahora también son realizadas por el padre; y participar en el ámbito profesional y laboral llevando un sustento económico a la familia, no es exclusivo del hombre, sino que ahora la mujer tiene el derecho de participar activamente en dichos ámbitos.

Aunque ha habido un gran avance social y jurídico en los estigmas asignados a hombres y mujeres, aún existen deficiencias que obstaculizan a ambos géneros desarrollarse en igualdad, libres de toda forma de discriminación, en éste caso, diversas barreras que impiden la mayor participación e involucramiento de los hombres en las tareas de crianza de hijas e hijos. Por ejemplo, las normas jurídicas nacionales que aún se encuentran impregnadas de roles y estereotipos de género que refuerzan que las actividades del hogar y el cuidado de las niñas y niños son asunto o trabajo propio de las mujeres, así como la ausencia de políticas laborales que fomenten la corresponsabilidad y el balance familia-trabajo, tales como: servicios de cuidado infantil, modelos flexibles de trabajo y licencias de paternidad con los mismos días que las de maternidad.

VI. Problema jurídico

En junio de 2011, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue reformada, dicha reforma estableció que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en nuestra carta magna y en los tratados internacionales de los que nuestro país es parte, en ese tenor de forma progresiva se fueron reformando diversas disposiciones legales nacionales, estatales y municipales con el objetivo de armonizar el derecho interno a lo establecido por los preceptos constitucionales y los tratados internacionales reconocidos por el estado mexicano.

En relación a la materia laboral, en noviembre de 2012, se reformó la Ley Federal del Trabajo, lo anterior con el objetivo de erradicar diversas condiciones que impiden o dificultan, que en las relaciones laborales permeen los principios de equidad, igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. Dicha reforma, “pretendió dar fuerza a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras”, a través de diversos instrumentos que los garantizarán con la finalidad de equilibrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ejemplo de dichos instrumentos lo fue el “permiso de paternidad”, positivado en el artículo 132, fracción XXVII Bis, que a la letra dice: Son obligaciones de los patrones:

“...XXVII Bis. 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...”

Siendo la fracción anterior, el primer precedente en la legislación laboral mexicana en reconocer el derecho de los padres trabajadores a ejercer su paternidad de forma libre y en corresponsabilidad con la madre; es importante destacar que dicha positivación se hizo con el objetivo de “propiciar la equidad y corresponsabilidad de las obligaciones familiares entre la madre y el padre”.

Paralelamente, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170, fracción II, reconoce el derecho a las madres trabajadoras de acceder a una “licencia de maternidad”, sin embargo, en comparación con el

permiso que le es otorgado al padre trabajador, a través de una obligación conferida al patrón, la licencia de maternidad, está prevista como un derecho de las madres trabajadoras, sumándole a ello que el periodo otorgado a la madre trabajadora es demasía diferente al del hombre, al respecto me permito 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...”

De lo anterior se puede visualizar que el derecho concedido originalmente a las madres, se transformó en una prestación familiar, donde las madres pueden ceder parte de los derechos que históricamente ganaron para el cuidado de sus hijas e hijos y la incorporación del nuevo miembro a la familia, contribuyendo con ello a la transformación de prestaciones feministas a prestaciones familiares, aunque son derechos de paternidad paralelos a los de las madres y no vinculados a la familia. Es importante decir que antes de la incorporación del 132, fracción XXVII Bis, a la Ley Federal del Trabajo, las licencias de paternidad ya se encontraban reguladas en algunas entidades federativas del estado mexicano, verbigracia la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, la cual originalmente en el artículo 21 contemplaba un periodo de ocho días como permiso de paternidad, sin embargo en 2013 se reformó ese numeral, para quedar de la siguiente forma: (García & Mendizábal, 2015).

“... a) Para contribuir al reparto equitativo de las responsabilidades familiares y en cumplimiento a la igualdad sustantiva en el Distrito Federal se reconocerá el derecho de:

1. Las madres, por adopción, a un permiso por maternidad de quince días naturales y;
2. Los padres, por consanguinidad o adopción, a un permiso por paternidad de quince días naturales...”

Aunque existe un avance en el reconocimiento de las responsabilidades familiares para hombres y mujeres, aún existe una gran diferenciación en la positivación entre el permiso de paternidad y la licencia de maternidad, en el primero únicamente se reconoce el periodo de cinco días y es legislado como una obligación que corre a cargo del patrón; y la segunda es reconocida como un derecho obligatorio e intransferible, por el periodo de seis semanas antes y seis semanas después al nacimiento del infante, pagada por la institución de seguridad social, llegando a la conclusión siguiente, la Ley Federal del Trabajo, se encuentra permeada de roles y estereotipos de género; que existe una discriminación en razón de género en dos vertientes: la primera, que impide al hombre acceder a su derecho como padre de crianza en los primeros días de la persona recién nacida, obstaculizándolo de crear un vínculo afectivo con su hija o hijo; y la segunda, que deja a la mujer como responsable prioritaria de las actividades y obligaciones que surgen al nacimiento de un infante, así como de las labores del hogar.

Ahora bien, concatenando lo dicho con anterioridad y en relación a lo establecido en el artículo 2 y 56, de la Ley Federal del Trabajo, donde se incluye el reconocimiento y tutela de la igualdad sustantiva entre trabajadores y trabajadoras, en las relaciones laborales (PARRAFO 4 Y 5 DEL ARTÍCULO 2º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO y, la prohibición de discriminación o distinción en el ámbito laboral por motivo de sexo, género, condiciones familiares y responsabilidades familiares, resulta contradictorio a lo normado por la misma ley, en los artículos 132, fracción XXVII Bis con relación al 170, fracción II; pues una reforma que busca la “igualdad sustantiva entre ambos sexos, lo que en realidad hace como ya se dijo, es perpetuar la discriminación entre el hombre y la mujer en relación en este caso a las responsabilidades familiares, pues

realiza una distinción sin justificación alguna entre la licencia de maternidad y el permiso de paternidad, tanto en su forma de reconocimiento (diferenciación entre licencia de maternidad y permiso de paternidad) como en su duración, pues incluso al momento de exponer los motivos por los que se da pie al reconocimiento del permiso de paternidad en la reforma laboral a la Ley Federal del Trabajo en 2012, se expone que es necesario propiciar la equidad y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, para lo cual se incluye la figura de “licencias de paternidad”, contribuyendo a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas.

Del análisis a dichos preceptos normativos, se observa la necesidad de realizar una revisión con perspectiva de género a dichos preceptos jurídicos, buscando contribuir de manera eficiente a disminuir las desigualdades y discriminaciones en perjuicio de padres y madres trabajadoras en relación a las corresponsabilidades familiares, que han sido plasmadas en la Ley multireferida.

VII. Intervención jurídica

Después de todo lo dicho, del análisis que se ha hecho a la Ley Federal del Trabajo en relación al reconocimiento del permiso de paternidad y la licencia de maternidad, donde existe un periodo en demasía dispar, que no contempla la igualdad y no discriminación en razón de género, y que además no se visualiza la importancia de salvaguardar el interés superior de la niñez, en este caso por lo que respecta a la crianza, se vislumbró llevar a cabo un proyecto de intervención jurídica que tiene el objetivo en un primer momento contribuir a la visualización de la desigualdad existente en la Ley Federal del Trabajo, respecto de las responsabilidades familiares tanto a mujeres como a hombres, y en un segundo momento contribuir a garantizar la igualdad en las responsabilidades familiares a través de la homologación en el reconocimiento conceptual y de temporalidad de las licencias de paternidad con goce de sueldo con el permiso de maternidad.

El proyecto de intervención jurídica iniciará con un sujeto de intervención que cuente con las condiciones necesarias para tramitar un permiso de paternidad ante su fuente de empleo; seguido de ello, solicitará a su patrón un permiso de paternidad por 90 días que es periodo otorgado a la madre trabajadora para poder ejercer su maternidad (seis semanas antes y seis semanas después del nacimiento de la hija(o), ante dicha solicitud se espera que el patrón manifieste su negativa en otorgarle dicho periodo al padre trabajador, generando el acto de esta forma el acto a reclamar a través de la vía de amparo indirecto; consecuentemente previendo en todo momento los términos para interponer el juicio de garantías, se interpondrá una demanda de amparo indirecto en contra de la negativa por parte del patrón de otorgarle un permiso de paternidad al padre por un periodo equiparado al de la mujer, con el propósito de buscar el amparo y protección de la justicia federal para que el padre y la madre trabajadora puedan ejercer en corresponsabilidad la crianza de la persona recién nacida, libre de todo obstáculo que por roles y estereotipos de género le impiden a ambos sexos cuidar el entorno familiar y crear vínculos afectivos con la niña(o).

Actualmente ha sido difícil llevar a cabo la intervención, ya que por factores como la estabilidad en el empleo, los diversos candidatos que se han encontrado han desistido por temor a ser despedidos por la situación jurídica que implica interponer una demanda de amparo indirecto contra la fuente de empleo.

VIII. Conclusión

El análisis a diversas normas de nuestro Estado con perspectiva de género, nos permite ver que a pesar del trabajo que se ha hecho a partir de la reforma constitucional en 2011, aún sigue existiendo legislación interna que se encuentra permeada de roles y estereotipos de género que menoscaban la igualdad y discriminan a hombres y mujeres, y la Ley Federal del Trabajo en relación a los permisos de paternidad es una de ellas, pues como se dijo a lo largo de este capítulo, impiden al hombre ejercer su paternidad por un periodo más prolongado que le permita crear vínculos afectivos con la persona recién nacida; y por otro lado se esclaviza a la mujer a

ser la responsable en mayor medida de las actividades de cuidado y crianza de la niñez.

Por otro lado, observamos que la igualdad sustantiva es un factor importante para el reconocimiento legal de las “licencias de paternidad”, como una herramienta necesaria para reducir la brecha de desigualdad y discriminación existente entre ambos sexos.

Indudablemente mientras los permisos de paternidad, se homologuen más a las licencias de maternidad en el sentido de ser obligatorios, intransferibles y con goce de sueldo, contribuirá a crear un piso de igualdad entre hombres y mujeres para llevar a cabo su proyecto de vida; romper estereotipos de género donde las mujeres sean las principales responsables de los cuidados del hogar y la crianza de los hijos, y a que los hombres respondan de manera natural y sin estigma alguno a las responsabilidades familiares.

En ese sentido, la presentación de la demanda de garantías es una herramienta necesaria para por un lado visualizar dicha problemática y por otro proteger la vulneración de derechos que se ha generado.

IX. Fuentes

Castro, M., Chavez, I., Garcia, F., Masse, F., & Ruis, T. (16 de Junio de 2022). *Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.* Recuperado el 15 de Octubre de 2022, de <https://n9.cl/dwju4>

Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación . (2021). *La Responsabilidad Parental en el Derecho*. (N. E. Yaksic, Ed.) Ciudad de México, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación .

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (s.f.). Recuperado el 01 de Noviembre de 2022, de La Cámara de Diputados aprueba la igualdad jurídica de la mujer: <https://n9.cl/gwx6>

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (s.f.). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. (F. López, Ed.) Recuperado el 1 de Noviembre de 2022, de <https://n9.cl/tw5rc>

Corte Constitucional de Colombia. (2017). *Red Internacional de Derecho Constitucional Familiar*. (Centro de Estudios Constitucionales SCJN) Recuperado el 2023, de <https://n9.cl/duzry>

Facio, A. (s.f.). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Recuperado el octubre de 2022, de <https://n9.cl/hzs1>

García, J., & Mendizábal, G. (enero de 2015). Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad. *Revista latinoamericana de derecho social*(20).

Guevara Bermudez, J. (2014). Licencias de paternidad para los trabajadores con responsabilidades familiares: hacia la consolidación de la igualdad entre hombre y mujeres. En S. C. Nación, & S. C. Nación (Ed.), *Ética Judicial e Igualdad de Género* (págs. 1-32). México.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. (2000). *El concepto de los derechos de las mujeres trabajadoras*. (U. N. México, Ed.) Ciudad de México, México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. (s.f.). *¿Qué son los derechos humanos?* Recuperado el 18 de Febrero de 2023, de <https://n9.cl/1g46m>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (Marzo de 2009). *Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2022, de <https://n9.cl/m17z9>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2013). *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2022, de <https://n9.cl/y3bj>

Ruiz de Miguel, C. (1999). La familia y su implicación en el desarrollo infantil. *Revista Complutense de Educación*, 10(1).

Safeguard Global. (23 de Diciembre de 2021). *Paternity leave by country—10 of the best policies*. (Safeguard Global) Recuperado el 17 de Octubre de 2022, de <https://n9.cl/a0nq2>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2021). *La Responsabilidad Parental en el Derecho* (1era edición ed.). (N. E. Yaksic, Ed.) Ciudad de México, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos. (s.f.). *Los Derechos Humanos y la SCJN*. (Suprema Corte de Justicia de la Nación) Recuperado el 28 de abril de 2024, de <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/los-derechos-humanos-y-la-SCJN>