



FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

FLACSO-MÉXICO

LA INCORPORACION LEGISLATIVA DE LA LICENCIA
DE PATERNIDAD, COMO MECANISMO PARA
FORTALECER LA EQUIDAD DE GÉNERO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA
EN DERECHOS HUMANOS Y DEMOCRACIA
PRESENTA:

HILDA TÉLLEZ LINO

24 DE AGOSTO DE 2009.

CON MUCHO CARIÑO:

A mi hijo Max, a mi madre Sofía, a mi hermano Sergio y mi hermana Montse.

A Josué Ponce de León.

Al valioso equipo de amigas, amigos, compañeras compañeros, colaboradoras y colaboradores de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Especialmente a Patricia Colchero Aragonés, Emilio Álvarez Icaza Longoria, Alejandro Delint García Víctor Morales Noble y Román Torres Huato.

A mis compañeros y amigos de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, con especial mención a Luis Daniel Vázquez, Mario Santiago y Flérida Guzmán.

A mi Director de Tesis y amigo Juan Carlos Gutiérrez.

A todas y todos quienes compartimos este proyecto.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Capítulo 1. Género, equidad y otros conceptos

- 1.1. Generalidades
- 1.2. Perspectiva de género

Capítulo 2. La licencia parental y la licencia por paternidad

- 2.1. Conceptos básicos
- 2.2. Nacimiento y evolución del derecho a la licencia parental y a la licencia por paternidad
- 2.3. Impacto de las licencias parental y de paternidad
- 2.4. Estándares Internacionales

Capítulo 3. Estudio comparativo de experiencias en Europa y América Latina

- 3.1. Europa
 - 3.1.1. Suecia
 - 3.1.2. Finlandia
 - 2.1.3. Noruega
 - 2.1.4. España
- 3.2. América Latina
 - 3.2.1. Colombia
 - 3.2.2. Argentina
 - 3.2.3. Chile

Capítulo 4. El caso de México

- 4.1. Obligaciones de México en materia de derechos humanos
- 4.2. Marco legal
- 4.3. Proyectos de reformas
 - 4.3.1. Análisis de las iniciativas
- 4.4. Experiencias de instituciones públicas o privadas que conceden el derecho a la licencia de paternidad
 - 4.4.1. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
 - 4.4.2. Instituto Nacional de las Mujeres
 - 4.4.3. Teléfonos de México, S. A. de C. V.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

Introducción

Estoy convencida de que la historia de cada persona, su entorno y los procesos y momentos políticos y sociales que vive, direccionan e influyen sobre el rumbo de sus ambiciones personales y profesionales acerca de profundizar en el estudio de un tema.

Con los breves y atropellados tiempos se fue construyendo este trabajo que inició con un ambicioso objetivo que se desarrollaría en años, y hoy se convierte –así lo espero- en una aportación concreta que recupera las diferentes experiencias conceptuales, históricas y legislativas sobre la licencia de paternidad.

Mi objetivo es comprobar la siguiente hipótesis: la incorporación legislativa de la licencia de paternidad es un mecanismo para fortalecer la equidad de género.

En el primer capítulo expondré algunas cuestiones sobre el concepto de género y cómo los roles, basados en estereotipos de hombre-mujer, han ocasionado una distinción que ha incidido negativamente en el derecho a la igualdad.

En el segundo capítulo abordaré los conceptos de la licencia parental y la licencia de paternidad, las diferencias conceptuales y características que las distinguen. Intentaré explicar a qué procesos sociales obedecen; si es un derecho de las mujeres o se trata del reconocimiento de una nueva masculinidad; si estas licencias favorecen a los infantes o es una política que garantiza la conservación de la natalidad. Asimismo, explicar el impacto que tienen entre los sujetos involucrados: mujer-madre, hombre-padre e hija o hijo.

En el tercer capítulo hablaré sobre las experiencias en Europa y América Latina. Este estudio comparativo trata de reflejar la experiencia internacional a fin de mostrar en qué consiste el ejercicio del derecho a la licencia de paternidad en

cada país seleccionado. Al respecto, destacaré un informe realizado por el Centro de Investigación Política y Económica, con sede en Washington, en el que se presenta un índice de equidad de género respecto de las políticas aplicadas por los gobiernos de países industrializados para aplicar la licencia parental, el cual muestra que aquellos países que incentivan y mejoran sus políticas, en el caso particular, sobre la licencia parental, tienen un mayor índice de equidad de género.

Sobre América Latina mencionaré cómo han abordado Colombia, Argentina y Chile, el otorgamiento de la licencia de paternidad, destacando que Colombia es el país donde se consagra con mayor amplitud el ejercicio de este derecho.

Finalmente, el capítulo cuarto lo destino al caso de México, donde demostraré la existencia de un andamiaje legal suficiente para iniciar el establecimiento de la licencia de paternidad a partir del derecho a la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, reconocido tanto a nivel constitucional, como en las leyes federales (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Ley Federal del Trabajo) y que, si bien es cierto no se reconoce expresamente, el marco jurídico actual nos da pautas para lograr el esperado avance legislativo.

Con cierta sensación de malestar ante la falta de compromiso continuo y consistente por parte de diferentes legislaturas para consagrar este derecho, no sin antes advertir, que todas éstas se encuentran archivadas, en espera, de su lectura y aprobación.

Finalmente expondré las experiencias de algunas instituciones públicas o privadas que conceden el derecho a la licencia de paternidad. Destaco en este proceso a la la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, a partir de la reforma a sus Lineamientos Generales de Trabajo.

Concluyo el trabajo con un punteo sobre algunas consideraciones que propongo deben ser atendidas ante la aprobación, en su caso, de las reformas en las que se

pretende incorporar la licencia de paternidad y reflejo en el capítulo de conclusiones algunas observaciones generales sobre el trabajo.

Capítulo 1. Género, equidad y otros conceptos

1.1. Generalidades

Hombre, mujer, masculino, femenino: reducimos estos conceptos a aspectos de carácter biológico o construcciones culturales y sociales. La incursión de los estudios de género nos han permitido determinar cómo las diferencias, inicialmente biológicas, han marcado pautas para construcciones sociales desiguales que asignaron actividades o roles propios de la mujer.

El género se refiere a la construcción simbólica que alude al conjunto de atributos asignados a las personas o adquiridos por ellas a partir de la interpretación cultural valorativa de su sexo. Se trata entonces de distinciones no sólo biológicas o físicas, sino también económicas, sociales, psicológicas, afectivas, jurídicas, políticas y culturales (Cazés:1998).

La aceptación de estereotipos basados en razones de género constituye una forma de violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación; estos estereotipos afectan igualmente a hombres y a mujeres; sin embargo, han sido las mujeres quienes más han visto vulnerado el ejercicio de sus derechos, partiendo de circunstancias de rol de género, determinado por la división sexual del trabajo, es decir, a las mujeres se les asignan actividades de carácter doméstico, en tanto a los hombre se les asignan aquellas vinculadas con la producción y administración de bienes.

1.2. Perspectiva de género

Desde un enfoque personal, la perspectiva de género es una nueva forma de resignificar los procesos históricos, sociales y culturales, considerando la participación de mujeres y hombres. Al hablar sobre el enfoque con perspectiva de

género, Marcela Lagarde refiere que reconoce la diversidad de género y la existencia de hombres y mujeres, como un principio esencial en la construcción de la humanidad diversa y democrática (Lagarde:1996).

Sin embargo, el término de perspectiva de género ha sido asociado a las mujeres o a la visión femenina, cuando éste tiene un sentido mucho más amplio: se trata de una manera diferente de analizar las características de hombres y mujeres, con sus semejanzas y diferencias, es una forma de complementar.

Sobre el tema de esta tesis que me ocupa, quiero hacer el análisis desde la perspectiva de género, de un rol que históricamente ha sido asignado a las mujeres, y que es el cuidado de las y los hijos, particularmente recién nacidos; ello, derivado de un proceso natural, pues biológicamente es la mujer quien tiene un papel mucho más activo en la procreación, al tener en el vientre a un ser vivo y darle nacimiento. Este mismo proceso la lleva a tener un lazo mucho más estrecho con la o el recién nacido en los primeros días, al tener una participación en el proceso de lactancia.

Podemos decir que en el proceso natural del nacimiento, es la mujer quien tiene asignado el rol de cuidar al niño o la niña, acompañado del proceso de recuperación posterior al parto. De manera innata pareciera pertenecerle a la mujer, como una característica propia de su género el desarrollar de manera casi instintiva el proceso del cuidado, es así como tiene un lapso, en caso de estar incorporada a la vida productiva, de licencia por maternidad, tiempo que es considerado para su restablecimiento y cuidado inicial de su bebé.

Favorablemente uno de los procesos actuales de corresponsabilidad y entendimiento masculino en este proceso del nacimiento, cuidado y atención de los hijos, ha venido a propiciar un cambio en muchos sentidos; inicialmente un cambio de pensamiento a siglos de una cultura arraigada sobre este sentido; los hombres empiezan a mostrar una preocupación y ocupación por tener una

participación más activa en este proceso, desde el inicio del embarazo, al compartir muchas de las etapas, como las visitas médicas, el seguimiento y en su caso participación en el parto, hasta la convicción por el cuidado de las y los hijos.

Ello viene a propiciar una resignificación de la maternidad y la paternidad, se rompen los paradigmas de los estereotipos de género que habían sido impuestas por el medio social en el que se han desarrollado, sufriendo una modificación cualitativa en los roles de género.

Se acepta y se admite la reasignación de las tareas que históricamente estaban señaladas para los hombres y las mujeres, se cambia el modelo social y esto debe ser acompañado, necesariamente, por un cambio de carácter legislativo, pues si hasta ahora sólo a las mujeres trabajadoras jurídicamente se les tiene reconocido el derecho a una licencia de maternidad, se hace necesario que de manera armónica sea garantizado el derecho a una licencia de paternidad, con la finalidad de que se aseguren medidas y mecanismos legales para que los hombres puedan compartir con su pareja el proceso del nacimiento de la o el hijo.

Sin duda alguna este proceso no sólo debe ir acompañado de una modificación legislativa, sino de una redefinición de carácter educativo en la que se sensibilice sobre el porqué es importante la estancia en los primeros días del nacimiento estar al lado de la madre y el o la hija; no se trata de un periodo de descanso para el hombre, sino de un tiempo en el que se deba vincular, no sólo en la parte afectiva, también y de manera preponderante en el compartir responsabilidades que le permitan a la mujer tener una recuperación más acompañada y, por qué no decirlo, al fortalecimiento de los lazos entre el padre y el recién nacido.

Capítulo 2. El derecho a la licencia parental y a la licencia por paternidad

2.1. Conceptos básicos

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por licencia de paternidad al lapso breve que se otorga a los nuevos padres después del nacimiento de su hijo o hija.

Respecto de la licencia parental, la OIT considera que se refiere a una licencia cuyo tiempo es relativamente largo, el cual puede ser solicitado por el padre o la madre para cuidar al infante durante un periodo, que usualmente es después de la licencia de maternidad o paternidad (OIT:2004).

2.2. Nacimiento y evolución del derecho a la licencia parental y a la licencia por paternidad

Los cambios en la legislación y la regulación respecto de la licencia por maternidad y paternidad, están interrelacionados con los cambios en la situación social de hombres y mujeres durante el siglo xx. Anteriormente, la principal idea sobre la posición de hombres y mujeres estaba basada en la división social del trabajo donde las mujeres casadas debían dedicarse exclusivamente al cuidado del hogar y de la familiar, y los hombres estaban obligados a proveer a las familias de todo lo necesario para subsistir. En ese momento no había una necesidad de las licencias por maternidad y paternidad, incluso, estaba bien visto que las mujeres estuvieran en el mercado laboral hasta que se casaban, pero en cuanto se embarazaban, debían renunciar a su trabajo (Gíslason: 2007).

Para Teresa Rendón Gan, hasta antes de la segunda guerra mundial, la división tradicional del trabajo por sexos estaba vigente aún en las economías más

desarrolladas, y la incorporación de las mujeres a la producción social ocurrió durante la segunda guerra mundial; en los países beligerantes continuó después de la contienda y se hizo extensiva a otras regiones del mundo (Rendón: 2003).

Desde finales del siglo xx hasta el día de hoy, la sociedad se encuentra en un mundo de cambios acelerados, donde los procesos globales afectan a casi todas las regiones y grupos humanos, tal es el caso de los cambios sociales, donde se ha experimentado un progresivo reconocimiento del papel de las mujeres en la sociedad. De hecho, los cambios experimentados en la posición y la realidad de las mujeres se reflejan en todos los aspectos de la sociedad, como en el mundo laboral, donde el crecimiento significativo de la mano de obra femenina empezó a partir de la década de los sesenta.

Este proceso fue de alta trascendencia que se puede afirmar que cambió el lugar de la mujer en la sociedad mundial, debido a la autonomía y a la libertad de las mujeres en todos los sentidos, incluyendo los arreglos familiares de convivencia. No obstante, el tema del cuidado y responsabilidad familiar, sobre todo respecto al cuidado de los niños y de las personas dependientes, plantea hoy la interrogante sobre la posición de las mujeres y su igualdad en distintos aspectos de la sociedad, principalmente en la familia y el trabajo (Batthyány: 2004).

La incursión de la mujer en la fuerza laboral trajo como consecuencia la creación de políticas de maternidad para proteger la salud de las mujeres trabajadoras y sus bebés al momento del nacer. Las licencias parentales y por paternidad fueron desarrolladas como respuesta a las necesidades de las mujeres trabajadoras y padres, así como a la preocupación del bienestar del infante. Las licencias para después del nacimiento del bebé o, en su defecto, después de la adopción, se ha convertido en políticas obligatorias en casi todos los países industrializados.

La mayor tendencia en los ochenta y noventa fue el establecimiento de las licencias parentales como complementarias a las licencias por maternidad, para

ampliar las políticas de licencias, con el fin de crear alternativas reales que cuidaran al infante. Sobre todo para convertir las políticas en instrumentos más fuertes que permitieran la equidad de género (Kamerman: 2005).

Una investigación en Islandia sobre los fundamentos para impulsar el surgimiento de la licencia por maternidad y los cambios que ha tenido, desarrollaron lo siguiente:

- a)** La necesidad de proteger a la madre y al bebé. La situación de la madre debe ser de tal manera que ni la madre ni el bebé estén en peligro, ya sea en el hogar o en el trabajo.
- b)** La importancia de sostener la tasa de natalidad a un nivel que permita mantener poblada la nación, la cual es de alrededor de 2.1 hijos por mujer.
- c)** Permitir que las mujeres participen en el trabajo remunerado, debido a que, actualmente, las mujeres están mejor preparadas, motivo por el cual no es conveniente dejarlas fuera del mercado laboral sólo por el nacimiento del bebé.
- d)** La discriminación de la cual han sido objeto las mujeres para obtener un ascenso en el trabajo. Esta discriminación en ocasiones ha sido motivada por la idea de que cuando las mujeres tienen hijos son menos valiosas que los hombres. Lo anterior hizo que fuera importante establecer la licencia por maternidad, con la finalidad de evitar el aumento de discriminación contra las mujeres.
- e)** Una de las estrategias que ha resultado más efectiva para reducir el impacto negativo de ese tipo de ideas relacionadas a la discriminación, es aumentando la responsabilidad de los hombres respecto del cuidado de su familia. Lo anterior serviría para equilibrar las responsabilidades con el paso

del tiempo. Asimismo, es considerado que el efecto pedagógico observado en los niños cuando ambos padres participan en su cuidado y quehaceres del hogar contribuye a aumentar la equidad de género a largo plazo (Gupta:2006 citado por Gíslason:2007, p. 5).

Por cuanto hace a la licencia parental, las legislaciones que las contemplan apoyan a los nuevos padres de dos maneras: ofreciendo una protección en el trabajo, para aquellos que dejan el trabajo temporalmente para cuidar al bebé y ofreciendo apoyo económico durante la licencia (Ray, Gornick y Schmitt:2008). Cabe destacar que las diferencias que se presentan en las políticas respecto de la licencia parental o licencia por maternidad responden al motivo para el cual fueron diseñadas esas políticas:

- a) Apoyar el trabajo familiar y el cuidado de los niños, para así crear un incentivo para que las mujeres dejen su trabajo cuando los niños son muy pequeños.*

- b) Facilitar el trabajo de las mujeres fuera de casa y ayudar a reconciliar el trabajo y la vida familiar a través del cuidado y promoción del bienestar del niño mientras sus padres están en la fuerza de trabajo.*

- c) Permitir a los padres y a las madres elegir la opción de su preferencia (Kamerman:2005).*

Es importante destacar que el concepto de la licencia parental se empezó a manejar en Europa en la década de los 70. En 1974, Suecia fue el primer país en adoptar la licencia por paternidad. En este país la licencia por maternidad y paternidad se ha ido mejorando durante los últimos 30 años. Actualmente, el padre y la madre tienen derecho a un total de 390 días para cuidar a su niño, recibiendo 80 % del sueldo y otros 90 días más con una tasa diaria fija y mucho más baja. 60 de estos días son reservados para el padre y 60 para la madre. El

resto se puede compartir como uno quiera. Posteriormente Finlandia y Noruega adoptaron esta medida. Diez años después, Dinamarca adoptó la licencia, seguido de Islandia, Francia y España. A la fecha, todos los países integrantes de la Unión Europea cuentan en su legislación interna con medidas para implementar la licencia de paternidad.

Como se muestra, los gobiernos de países desarrollados ponen en práctica este tipo de medidas, con lo cual reflejan su interés por promover la salud y el bienestar de los infantes, así como que la sociedad reconozca que los primeros meses y años en la vida de un infante requieren de atención sustancial y sostenida de los padres. Cabe mencionar que, las políticas relativas a la licencia parental tienen un impacto sobre la equidad de género tanto en el lugar de trabajo, como en el reparto de responsabilidades, siempre y cuando estén bien diseñadas.

Antes de elaborar políticas relativas a la licencia parental, es preciso considerar que cuando estas son deficientes en su diseño se corre el riesgo de reforzar la inequidad de género, esto es si únicamente proveen a las madres una licencia amplia y generosa. Lo cual en la práctica, traería como consecuencia que esa política aumentará las responsabilidades de la madre respecto del cuidado de los hijos y, por lo tanto, dejara de lado la responsabilidad del padre de cuidarlos.

Por otro lado, conviene pensar en el diseño de una política que divida la licencia y los pagos equitativamente entre madres y padres, de manera que éstos no pueden transferir sus derechos a la madre o guardar el beneficio para tiempo después. Dicho de otro modo, si los padres no usan su licencia parental, entonces la pierden. Esta situación podría ayudar a contrarrestar los roles tradicionales de género, así como las presiones del mercado laboral.

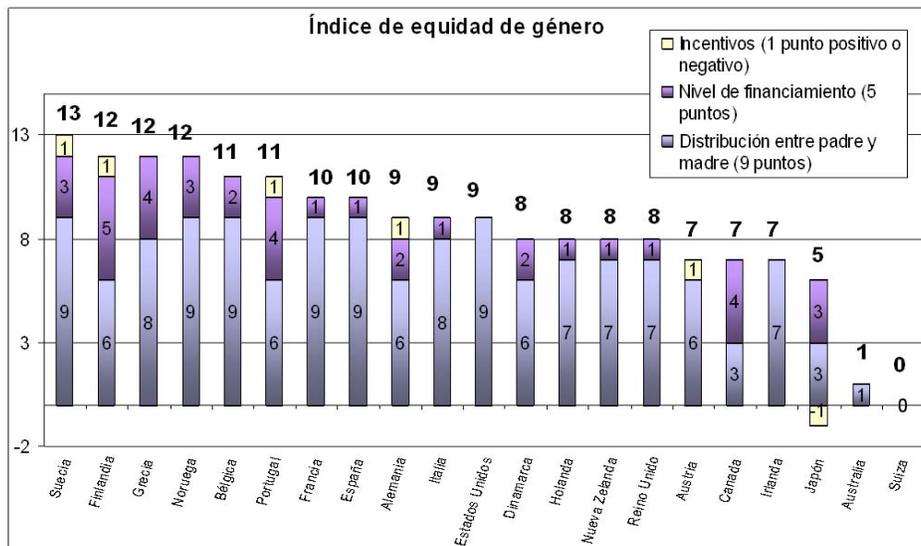
Las ventajas del planteamiento son considerables: las madres tendrían seguridad y apoyo financiero, así como la expectativa de que los padres podrían proporcionar una parte sustancial de tiempo para el cuidado del infante. Asimismo,

las madres podrían utilizar menos tiempo fuera del trabajo, con lo cual dañarían menos sus perspectivas en el mercado laboral a largo plazo. Los padres, por su parte, dispondrán del permiso para cuidar a sus hijos junto con un apoyo financiero (Ray, *et.al.*: 2008).

El organismo, Centro de Investigación Política y Económica, realizó un índice de equidad de género respecto de las políticas aplicadas por los gobiernos de países industrializados para aplicar la licencia parental, tomando como parámetro dos cosas: primero, la temporalidad de la licencia, que es reservada de manera exclusiva a los padres, y el porcentaje de financiamiento que reciben durante el período de la licencia.

Este índice mide las políticas de los países en una escala de 15 puntos, con 9 puntos posibles para la distribución de la licencia entre padre y madre, 5 puntos posibles para el nivel de financiamiento que reciben durante la licencia, y un punto posible, ya sea positivo o negativo respecto de los incentivos que se le dan para que tome la licencia (Ray, *et.al.*:2008).

Los resultados obtenidos se muestran en la siguiente gráfica:



Fuente: (Ray, *et.al.*: 2008, p. 14).

En la gráfica anterior se aprecia que de los países analizados, el que tiene el mayor índice de equidad de género es Suecia con 13 puntos, mientras que el menor es Suiza con cero puntos. Asimismo, de los 21 países examinados sólo 5 de ellos (Suecia, Finlandia, Portugal, Alemania y Austria) proporcionan incentivos para que los padres tomen la licencia parental. Por ello, es preciso mejorar las políticas de licencia parental, con la finalidad de lograr una mayor equidad de género.

Con base en lo expuesto, es importante de hablar de políticas con perspectiva de género, entendidas como un conjunto de normas, procedimientos, programas y mecanismos públicos que trabajan juntos eficazmente y que originan la igualdad de mujeres y hombres tanto en la esfera pública como en la privada. En suma, dentro de las familias en todas sus expresiones (Pautassi, Faury y Gherardi:2005, p. 98), precisamente la licencia parental y la licencia por paternidad son parte de esas políticas.

2.3. Impacto de la licencia parental y de paternidad

La licencia parental es un derecho que al ser traducido en una estrategia política aborda de manera integral a los tres sujetos involucrados: mujeres, hombres y las y los hijos.

A las mujeres, quienes han encabezado una lucha por abolir las condiciones de desigualdad; por eliminar aquellas prácticas culturales que signifiquen un sentido de subordinación hacia los hombres. A los hombres por la resignificación de la paternidad, aquella donde se focalizan elementos de participación y responsabilidad compartida, no sólo en el esquema económico, sino en el del cuidado y protección de las y los hijos. En ambos casos, incide en las y los hijos. De ese modo se atiende una parte importante de su vida, el derecho al cuidado y amor de sus padres.

En este mismo orden de ideas, un estudio realizado por Ruhm sugiere que las políticas en Canadá de licencia parental con apoyo económico mejoran la salud del niño. Se toma como base el peso del niño al nacer y su mortalidad. Ruhm encontró que la licencia parental posiblemente tiene influencia sobre los costos respecto de la salud pediátrica. La razón más probable es que, de acuerdo con esta teoría, la licencia permite a los padres tener tiempo adicional para cuidar a sus hijos. De hecho, las políticas de licencia parental más generosas parecen reducir la mortalidad del infante. Además, la disponibilidad de estas políticas aminora la necesidad de que el infante tenga que ir a guarderías, desde que la demanda de ese tipo de servicios está ligado a las políticas de licencia parental (Ruhm:1998 citado por Kamerman:2005, p.2).

Por otra parte, un estudio realizado por la Organización de Cooperación Económica y Desarrollo (OCDE) a 18 países altamente industrializados, confirmó y actualizó los resultados que había obtenido Ruhm en sus investigaciones. Los resultados estuvieron ligados a la mortalidad del infante, su bajo peso e inmunizaciones. Su mayor descubrimiento fue que largos períodos de licencia parental con goce de sueldo son asociados con la reducción de la mortalidad infantil. Mientras que aquellas licencias parentales que no proporcionaban apoyo económico o que no garantizaban el regreso de los padres a su trabajo habitual, no tenían ningún efecto significativo sobre los hijos (Tanaka:2005 citado por Kamerman:2005, p.3).

Respecto de la licencia por paternidad, ésta tiene menos impacto sobre la relación del padre con el infante, debido a que la licencia por paternidad permite que el padre ayude a la madre del infante durante los primeros días después del nacimiento por un corto tiempo, con la finalidad de que la madre se recupere, sobretodo si hay más niños en la familia.

En virtud de la duración de esta licencia, no es posible que se fortalezca la relación de cuidado que se desarrolla entre el padre y el recién nacido. No obstante, las licencias parental y por paternidad no pueden ser vistas de manera individual, o solamente en términos cuantitativos, porque ambas forman parte de distintos estilos de paternidad (Salmi y Lammi Taskula:1999 citado por O' Brien:2004, p. 139).

2.4. Estándares internacionales

De acuerdo con la Hoja Informativa No. WF-6 del 24 de mayo de 2004 de la OIT, algunos países otorgan a los nuevos padres un periodo corto para que se hagan cargo del recién nacido. A pesar de que no existen estándares internacionales respecto de la licencia por paternidad, esta práctica se está convirtiendo en común tanto en las legislaciones internas de cada país, como en las empresas.

Cabe mencionar que es frecuente ver esta figura en las negociaciones de los contratos colectivos de trabajo, lo cual es un indicador de la creciente importancia que se le está dando actualmente a la presencia del padre durante el período de posparto. El rango de duración de la licencia por paternidad va de dos a quince días y normalmente es con goce de sueldo.

En algunos países no hay una licencia por paternidad, sino más bien una licencia general en caso de emergencia o una licencia familiar, que puede ser usada por los nuevos padres. Entre los ejemplos de licencias para los nuevos padres encontramos las siguientes:

País	Tipo de licencia
Argelia	Tres días de licencia por paternidad con goce de sueldo.
Brasil	Siete días de licencia por paternidad con goce de

	sueldo.
Bélgica	Tres días de licencia por paternidad con goce de sueldo.
Paraguay	Dos días de licencia por paternidad con goce de sueldo.
Filipinas	Siete días de licencia por paternidad con goce de sueldo para trabajadores que está casado, y aplica sólo para los cuatro primeros hijos.
Togo	Hasta diez días de licencia con goce de sueldo, para eventos familiares relacionados directamente con el hogar.
Reino Unido	Dos semanas de licencia por paternidad con goce de sueldo.

Fuente: Base de datos sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo, 2004. (OIT)

Es importante mencionar que, en algunos países las negociaciones colectivas son las que preceden a la incorporación de esta figura en las legislaciones nacionales. Tal es el caso de Países Bajos, donde en un estudio realizado en 1998 sobre los contratos colectivos reflejó que el 91 por ciento de ellos contenían cláusulas relativas a la licencia por paternidad. Lo anterior trajo como consecuencia que, actualmente la legislación de Países Bajos contenga la figura de la licencia parental (OIT:2004).

Por cuanto hace a la licencia parental, esta es planeada para que sea a largo plazo, con la finalidad de cuidar a los niños, y es diferente de la licencia por maternidad, así como la licencia por paternidad. En los países donde la legislación contempla la figura de la licencia parental (normalmente son países industrializados o países en estado de transición), hay una considerable variación relativa a los criterios de elegibilidad, pago, duración y posibilidad de flexibilidad en su uso y la edad del infante.

Las disposiciones relativas a este tipo de licencia reflejan la amplia preocupación en las sociedades respecto de la relación del desarrollo del infante, la fertilidad, el suministro de trabajo, la equidad de género, así como la distribución de ingreso. De hecho, en algunos países, la licencia parental puede ser vista como una manera de apoyar el cuidado paternal de los infantes, y así reducir la necesidad de niñeras, las cuales pueden llegar a ser relativamente caras, y ocasionalmente inseguras.

En otros países, las licencias parentales son más cortas para evitar largas ausencias del mercado de trabajo, y por consecuencia el deterioro de las habilidades de los padres, por falta de práctica.

El alcance de esta licencia puede variar, debido a que puede ser un derecho familiar, o en otros casos puede ser un derecho individual. En el supuesto de que sea un derecho familiar, se otorga un tiempo para los padres. Ellos deciden la manera en que se distribuyen ese tiempo, sin que los dos lo usen de manera coetánea. En el caso de la Directiva de la Unión Europea sobre Licencia Parental, se establece que el derecho a la licencia parental debe estar disponible para ambos padres a título individual.

Respecto de la edad en la cual los padres deben tomar licencia parental puede variar de manera considerable. Puede ser para padres de niños menores de ocho años, como es el caso de las disposiciones de la Directiva de la Unión Europea. O, en su defecto hasta que el niño cumpla un año, como es el caso de Australia, Canadá y Nueva Zelandia. No obstante, el criterio de elegibilidad para la licencia parental tiende a ser más restrictiva, que aquellos criterios para la licencia por maternidad.

Una cuestión innovadora en algunos países, en especial en Europa Central y Oriental, es la de ampliar el derecho de la licencia parental a los abuelos. Esta provisión reconoce el papel fundamental que en ocasiones pueden ocupar los

abuelos respecto del cuidado de los nietos, además de que facilita el apoyo intergeneracional.

Un ejemplo de esto lo encontramos en la Federación Rusa, donde la licencia parental dura hasta que el infante tiene tres años. Esta licencia puede ser usada en su totalidad, o en parte por la madre, la abuela o el abuelo, o en su defecto, el tutor que cuida del niño. De manera similar, en Ucrania y Lituania, la licencia parental puede ser usada por el padre o por cualquier otro miembro de la familia que se haga cargo del niño.

Respecto a la duración y el pago, la tendencia general es que sea relativamente larga y el pago sea frecuentemente bajo. En el caso de la Directiva de la Unión Europea sobre Licencia Parental, se determinó que la duración de la licencia parental debe durar mínimo tres meses y los trabajadores deben tener el derecho de regresar a trabajar al mismo trabajo o a uno similar.

Sin embargo, en otros países puede ser más larga. Tal es el caso de la licencia parental en Estonia, donde esta puede ser usada por el padre o la madre en una sola emisión o en varias partes, en cualquier momento y por cualquier duración hasta que el niño cumpla tres años. En caso de que la madre o el padre no usen su licencia parental, puede usarla la persona que cuida al infante, quien debe ser residente legal de Estonia. El apoyo financiero es pagado por la Seguridad Social.

Otro ejemplo es Japón, donde la licencia parental puede ser tomada hasta que el infante cumple su primer año de vida. Durante la licencia, los padres reciben 30 por ciento de sus ingresos que tenían antes de tomar la licencia. Además, se les otorga una cantidad adicional del 10 por ciento seis meses después de que regresan a trabajar.

Tal y como acontece en el caso de la licencia por maternidad, la licencia parental es una provisión que se logra a través de negociaciones de contratos colectivos de

trabajo, y después permea en la legislación interna de un país. Aunado a lo anterior, en muchos países, la licencia parental no está prevista en la legislación, sino más bien, es el resultado de negociaciones de contratos colectivos de trabajo o una política voluntaria de las empresas (Hein:2005).

Capítulo 3. Estudio comparativo de experiencias en Europa y América Latina

3.1. Europa

En diciembre de 1995 se creó el Acuerdo Marco sobre Licencia Parental, considerado el primer acuerdo firmado por los interlocutores sociales de la Unión Europea, que tuvo fuerza legal en junio de 1996 gracias al Consejo Directivo. Es importante destacar que, la licencia parental ha sido un antiguo punto en la agenda de políticas sociales de la Unión Europea. De hecho, en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, firmada por los Jefes de Estado o Gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea, reunidos en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989 se refleja lo anterior, estableciendo lo siguiente:

Igualdad de trato entre hombres y mujeres

16. Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A tal fin, conviene intensificar, dondequiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional.

Conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.

Por su parte, el Acuerdo Marco, fue diseñado para facilitar la reconciliación de las responsabilidades que tienen los padres trabajadores tanto en el ámbito profesional como en el paternal. El acuerdo aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral en algún país miembro de la Unión Europea. Entre las cuestiones que aborda encontramos las siguientes:

- Hombres y mujeres deben tener un derecho intransferible de por menos tres meses de licencia parental para cuidar a sus hijos (diferente de la licencia de maternidad) después del nacimiento, o en su defecto, de la adopción de un niño.
- Las condiciones de acceso a la licencia parental deberán ser determinadas por el derecho interno de cada Estado y/o el contrato colectivo de trabajo. Las regulaciones nacionales deben determinar si la licencia parental es otorgada sobre la base de tiempo completo o medio tiempo, de manera gradual, o en otra modalidad de tiempo. Asimismo, debe incluir disposiciones relativas a la duración mínima de 1 año del servicio, las circunstancias especiales de adopción, las circunstancias en las que los empleados pueden posponer el uso de la licencia parental, entre otras cosas.
- Los trabajadores deben ser protegidos contra los despidos por tomar la licencia parental. Asimismo, tienen el derecho de regresar a su mismo trabajo o a uno similar, y a mantener sus derechos previamente adquiridos.
- Los Estados Miembros deben tomar las medidas necesarias para otorgar a los trabajadores el derecho de tiempo libre del trabajo por situaciones de fuerza mayor, o urgencia familiar, así como en casos de enfermedad o accidente que haga su presencia indispensable.

Finalmente, de acuerdo con el procedimiento de política social de Maastricht, las tres organizaciones firmantes pidieron a la Comisión y al Consejo de Ministros que le dieran fuerza legal al Acuerdo. Así en junio de 1996, el Consejo adoptó la Directiva (96/34/EC), mediante la cual, los Estados Miembros tenían la obligación de poner en práctica el Acuerdo Marco para el 3 de junio de 1998.

Cabe mencionar, que se les otorgó un año de gracia, hasta el 3 de junio de 1999 en caso de que fuera necesario, debido a las dificultades especiales o la implementación de dichas medidas, a través de un contrato colectivo (Hall:1998).

Asimismo, la misma Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce el derecho de la licencia parental, al establecer en el artículo 33(2) que, para reconciliar la familia y la vida profesional, todos deben tener el derecho de ser protegidos contra despidos por razones relativas a la maternidad y el derecho de licencia maternal con goce de sueldo, así como la licencia parental después del nacimiento o la adopción de un niño.

En este mismo orden de ideas, el Comité de Ministros del Consejo de Europa adoptó la Recomendación No. R (96) 5 sobre la *Reconciliación del Trabajo y la Vida Familiar*, donde se reconoce la necesidad de poner en práctica medidas innovadoras, para reconciliar la vida laboral con la vida familiar. En términos generales, el Consejo de Europa recomendó que los gobiernos de los Estados miembros:

- I. Tomen acciones dentro del marco normativo de cada Estado. Esto permitirá una política general de promoción de igualdad de oportunidades y tratamiento, para que hombres y mujeres puedan reconciliar su trabajo con la vida familiar sin discriminación alguna.
- II. Adopten e implementen las medidas y principios generales descritos en el apéndice de esta recomendación¹ para lograr esta meta a la luz de las circunstancias y preferencias de cada país.

Asimismo, la Recomendación busca que la licencia parental para los padres de los recién nacidos incluya que, el padre y la madre tengan el derecho de tomar la licencia parental durante el periodo que sea determinado por las autoridades nacionales, sin correr el riesgo de perder el empleo o alguno de los derechos relacionados con la protección social o regulaciones del empleo. La posibilidad

¹ El Principio General 5 establece las áreas prioritarias donde deben ser destinadas las acciones encaminadas a reconciliar el trabajo y la vida familiar: la organización del tiempo de trabajo; la abolición de la discriminación entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo; el desarrollo de servicios adecuados de financiamiento a favor de las familias; la adopción de esquemas de seguridad social y sistemas de impuestos que permitan aumentar la diversidad en los modelos de trabajo; la organización del tiempo para la escuela y currícula.

debe existir para que la licencia parental sea tomada medio tiempo, o, en su defecto, para que sea compartido entre los padres.

Esta Recomendación y los asuntos relativos a esta, fueron discutidos en la Conferencia de Ministros Europeos Responsables de Asuntos Familiares en la XXVII Sesión en Portoroz del 20 al 22 de junio de 2001. La comunicación final reportó que en las discusiones establecidas por el cuestionamiento sobre “¿Cuál es la mejor manera en que el trabajo y la vida familiar pueden ser reconciliados?”, se hizo con un especial énfasis en el papel de los padres, que está contemplado en el Principio 4 de la Recomendación No. R (94) 14 del Comité de Ministros, y que establece que la familia debe ser ubicada en un lugar donde la igualdad, incluyendo igualdad ante la ley, entre hombres y mujeres sea especialmente promovida para compartir la responsabilidad de dirigir el hogar y de cuidar a los niños, específicamente, para asegurar que la madre y el padre se turnen y complementen cada uno en llevar a cabo sus respectivos roles.

En este caso, se visualizó que los gobiernos de los diferentes Estados podían desempeñar un papel importante en la introducción de medidas que auxiliaran exclusivamente a los hombres, dándoles los derechos que les permitieran participar realmente en la vida familiar, considerado como una de las condiciones para una genuina igualdad. De hecho, la Ministro Portugués y Presidenta de la Comisión Nacional para Asuntos Familiares se refirió a la discrepancia existente entre las medidas y políticas legales que han sido adoptadas, así como las actitudes y comportamientos de la gente. Del mismo modo, subrayó que “los padres deben darse cuenta que cuidar a los hijos no es sólo un deber, sino también un derecho. La paternidad responsable debe ser vista como una parte integral del concepto de ciudadanía” (Drew:2005, p. 12).

Por cuanto hace a la licencia por paternidad en el derecho comunitario, la Directiva 2006/54 establece que los Estados miembros de la Unión Europea tienen el derecho de establecerla. Sin embargo, no la obligación de hacerlo. Asimismo,

caracteriza a esta licencia como un derecho específico, distinto del permiso por maternidad y parental, pero no establece una duración mínima. En esta Directiva se establece que el trabajador no podrá ser despedido, ni tampoco en el momento de su reincorporación, y que se deberán mantener los derechos inherentes al contrato de trabajo en su transcurso, incluyendo la retribución, así como el beneficio de una prestación adecuada (Garrigues Giménez, Núñez- Cortés Contreras y Cebrián Carrillo:2007).

A continuación se presenta una reseña de las características de la licencia parental o por paternidad, en aquellos países reconocidos por tener las legislaciones más progresistas en el ámbito europeo.

3.1.1 Suecia

Durante el gobierno progresista del Primer Ministro Olof Palme se creó una legislación sobre la licencia parental (1974). Una de las innovaciones de esta licencia fue que se introdujo el seguro de los padres como una prestación estatal. Además, permitía que el subsidio correspondiente pudiera ser repartido entre el padre y la madre. Es decir, el gobierno paga para que los padres obtengan un permiso remunerado del trabajo para cuidar de los hijos (Hincks, s.a.).

Suecia cuenta con una Ley sobre Licencia Parental, donde se establece el derecho que tienen los trabajadores como padres, para dejar su empleo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la ley. El mismo derecho se hace extensivo a aquellos trabajadores que, a pesar de no ser padres, son los tutores legales y cuidan del niño, o en su defecto, han tomado un niño para cuidado permanente en casa, o viven permanentemente con un padre que tiene un hijo.

En dicha ley se contemplan cinco tipos diferentes de licencia parental:

1. Licencia de maternidad, es un permiso completo para la mujer trabajadora, debido al parto y para lactar al niño.
2. Licencia completa para un padre hasta que el niño tenga 18 meses, sujeta a que el padre reciba el beneficio completo de licencia parental para tiempo después.
3. Licencia parcial, donde uno de los padres obtiene una reducción de las horas normales de trabajo. Puede ser de tres cuartos, la mitad, un cuarto o una octava parte, con un beneficio económico proporcional a las horas reducidas.
4. Licencia parcial sin beneficio económico, que implica una reducción de las horas normales de trabajo hasta un cuarto. En la mayoría de los casos se da hasta que el niño tiene 8 años.
5. Licencia con un beneficio económico temporal. En caso de que un empleado tenga que cuidar temporalmente de su hijo.

Respecto de aquellos empleados que han adoptado a un niño, o que han recibido un niño con el propósito de adoptarlo, el periodo de 18 meses debe ser contado desde el momento en que el empleado o la empleada reciben al niño a su cuidado. El derecho de licencia para los padres adoptivos termina cuando el niño llega a los ocho años de edad, o cuando el niño concluye su primer año de escuela.

Cabe destacar que la Corte Laboral de Suecia se ha pronunciado respecto de este tema. Así tenemos que un empleado de una fábrica de cartones pidió la licencia parental, y quería ausentarse de la fábrica de lunes a viernes, para trabajar en turnos durante los fines de semana. Su jefe rechazó tal petición. Es imprescindible resaltar que por ley, la licencia parental debe ser planeada de conformidad con los deseos del empleado, en tanto no implique ningún perjuicio en las operaciones del empleador, precisamente esto era reclamado por el empleador. La Corte Laboral determinó que no estaba de acuerdo con el reclamo del empleador, y que era posible suplir al empleado con un trabajador de medio tiempo, por tanto, le dio la razón al empleado (Swedish Institute:2007).

3.1.2. Finlandia

En Finlandia existen varias leyes que regulan de alguna manera la licencia parental: Ley sobre contratos de trabajo, la Ley sobre seguros por enfermedad, y la Ley para apoyar el cuidado de un niño en casa, y para cuidado privado.

El gobierno finlandés considera que las licencias familiares permiten a los padres de niños pequeños, permanecer en sus casas durante un tiempo determinado, con la finalidad de que puedan cuidar de ellos. Existen varios esquemas de licencias familiares que atienden a las necesidades de las familias:

- Licencia de maternidad. Otorga 105 días para ausentarse del empleo, incluyendo sábados.
- Licencia de paternidad. Es de uno a 18 días hábiles después del nacimiento del niño durante el periodo en el que los beneficios de maternidad o paternidad son pagaderos. En ciertas circunstancias abarca de uno a 12 días hábiles inmediatamente después de que ha expirado los beneficios de paternidad son pagaderos.
- Licencia parental de tiempo completo o medio tiempo. Es cuando se otorgan 158 días después de que expiró el periodo de beneficios por maternidad.
- Licencia de tiempo completo para el cuidado del niño. Es para cuidar a niños menores de tres años.
- Licencia de medio tiempo. Es hasta que el niño termine el segundo año de escuela.
- Licencia temporal para cuidar al niño. Su duración es de uno a cuatro días laborales para cuidarlo, o para cuidar a un niño menor de 10 años cuando padece de una enfermedad repentina.
- Derecho de ausentarse de manera temporal por una razón familiar imperativa, ya sea por cuidar a un miembro de la familia o a algún pariente cercano, debido a una enfermedad o accidente.

En el caso de padres divorciados, y que tienen hijos que viven de manera alternada con cada padre, el padre que tiene derecho a la licencia temporal de cuidado, es con quien el niño estaba al momento de enfermarse.

Al término de la licencia, el trabajador o trabajadora tiene el derecho de regresar a su anterior trabajo. En caso de que su trabajo ya no esté disponible, se le debe ofrecer un trabajo similar.

La Corte Laboral finlandesa ha determinado que no existe ninguna justificación para pagar de manera diferenciada el sistema de bonos de experiencia, y decidió que los periodos utilizados para la licencia parental o licencia por maternidad deben también ser contados para efectos del cálculo del derecho de bonos de experiencia (Bar-Niv *et.al.*:2000).

3.1.3. Noruega

El gobierno noruego ha destacado por aplicar una política tendiente a fomentar la igualdad de género desde 1978. La ejecución de esta política se encuentra a cargo de la Unidad para la Igualdad de Género, que depende del Ministerio de los Asuntos de la Infancia y Familia, del Defensor de los Derechos en Materia de Igualdad de Género y del Centro para la Igualdad de Género. Dicho Ministerio también tiene la responsabilidad de conducir la política relativa a cuestiones vinculadas con la atención a la infancia, el permiso parental, y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Fue hasta 1993 cuando Noruega introdujo la cuota de licencia parental de 4 semanas, con el fin de fomentar el aumento en el número de padres que desempeñen un papel activo en el cuidado de los hijos cuando se encuentran en su primer año de vida. Cabe destacar que, esas cuatro semanas de ninguna

manera puede cederse a la madre, y se pierden en el caso de que el padre no las utilice.

De acuerdo con estadísticas de la oficina del Defensor de los Derechos en Materia de Igualdad de Género, en 1997 más del 70 por ciento de los padres varones con derecho a un permiso remunerado lo utilizaron en ese año, lo cual representa un aumento significativo, en comparación con el 2.4 por ciento registrado en 1992. Desde ese momento, el porcentaje de progenitores varones que se mantiene en un nivel alto.

Cabe destacar que, tanto el padre como la madre tienen el derecho a un máximo de un año de permiso no retribuido por cada hijo que tengan. El permiso puede ser prorrogable por un año más en el caso de familia monoparental. En términos generales, el periodo de prestaciones por paternidad que se establece en la ley es de 42 semanas con compensación íntegra por la pérdida de ingresos, o en su defecto de 52 semanas, con compensación del 80 por ciento de la pérdida de ingresos. De las 42 semanas, tres semanas deben ser reservadas para la madre y corresponden a la etapa anterior al parto, asimismo seis semanas después del parto son reservadas para la madre, y cuatro se reservan para el padre, para efectos de la cuota de paternidad. De tal manera, que los padres cuentan con 29 semanas que pueden utilizarlas por el padre, por la madre o ambos (OIT:2005).

3.1.4. España

En la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se encuentra el capítulo II “Igualdad y conciliación”, que en su artículo 44 establece los derechos de conciliación para la vida personal, familiar y laboral. En ese artículo se establece que los derechos contenidos en ese capítulo se reconocen a favor de los trabajadores y trabajadoras, con el fin de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda

discriminación que esté basada en el ejercicio de esas responsabilidades (Escobedo:2007).

En la ley antes mencionada, se considera que la medida más innovadora incorporada es el permiso de paternidad de trece días, que puede ser ampliable (en caso de que sea un parto múltiple) en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Además, este derecho es individual y exclusivo del padre, que es reconocido tanto en los casos de paternidad biológica, como en los de adopción y acogimiento. No obstante, en el Boletín Oficial del Estado del 23 de marzo de 2007 se reforma dicha ley, para permitir que la licencia de paternidad sea de 15 días.

Respecto de este tema se pronunció el Juzgado de lo Social número 1 de la Rioja en su sentencia del 6 de febrero de 2006, al reconocer que los trabajadores con permiso por paternidad no perderán sus vacaciones en caso de que ambos períodos coincidan. Lo interesante de esta sentencia fue el razonamiento del Juzgado para llegar a esa conclusión, debido a que equiparó el permiso por paternidad a la maternidad respecto del derecho que tiene el trabajador a que se le reconozca su derecho de disfrutar sus vacaciones en caso de que éstas coincidan con las vacaciones del trabajador (Europa Press:2006).

Con respecto a América Latina, Colombia es el primer país de América en implantar una medida del carácter similar a la licencia por paternidad, con la Ley 755 decretada en 2002. Desde entonces, otros países del continente americano han procedido a reconocer esta figura de prestación laboral. A continuación, se presenta los casos de tres países de habla hispana.

3.2. América Latina

3.2.1 Colombia

El Código Sustantivo del Trabajo de la República Colombiana, contempla en su artículo 236 que, al mismo tiempo que la trabajadora hace uso de su licencia por maternidad, su esposo, o en su defecto, su compañero permanente tiene el derecho de tomar cuatro días de licencia remunerada por paternidad. En el supuesto de que la pareja se encuentre cotizando en el seguro social, la licencia de paternidad tendrá una duración de ocho días. Asimismo, la licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.

Anteriormente se preveía en el artículo 236 de dicho Código, que para que operara la licencia remunerada de paternidad, debían ser hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente, y para este último supuesto era necesario tener dos años de convivencia. A este respecto, un ciudadano colombiano interpuso una acción de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional contra el inciso 3 del artículo 1º de la Ley 755 de 2002, “Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo”, argumentando que esa Ley desconocía el principio de igualdad contemplado en el artículo 13 de la Carta Política, pues discriminaba a los niños recién nacidos que estaban por fuera de las condiciones previstas en esa Ley.

Además, el actor consideró que la licencia de paternidad no debe ser considerada como una medida que debe beneficiar al padre que trabaja, sino más bien en igual o mayor medida al menor que necesita del cuidado y atención de sus padres, independientemente de que no estén casados o no convivan en una unión marital de hecho. Aunado a lo anterior, en opinión del actor, también se le violaba el artículo 44 Constitucional, ya que en esa ley no prevalecían los derechos de los niños. Posteriormente, la sentencia C-273-2003 de la Corte Constitucional, resultó

favorable para el actor y se declaró inexecutable el requerimiento de dos años para el caso de aquellas personas que no estuvieran casadas.

Por último, en el párrafo segundo del artículo 16 del Reglamento General del Seguro de Enfermedad en General y Maternidad se establece que la asegurada informará al médico competente para que otorgue la licencia a favor de su esposo o del compañero. De la misma manera, en el inciso c) del mismo artículo se determina que el padre adoptante de un menor de 7 años que no tenga esposa o compañera permanente, gozará de una licencia remunerada por paternidad, durante doce semanas, contadas a partir del momento en que se le entrega oficialmente al menor. La licencia será liquidada en la forma que está prevista para la licencia por maternidad.

3.2.2. Argentina

La Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina, en su artículo 158, determina que el trabajador gozará de dos días corridos de licencia especial por nacimiento de hijo.

Por otra parte, las y los trabajadores del sector público comprendidos en la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N 25164 del año 1999 y el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional homologado por el Dto. Nacional N 66/99, tienen derecho de licencia por paternidad de 5 días hábiles por nacimiento del hijo. En el caso del Gobierno porteño, los empleados varones cuentan con 10 días de licencia por paternidad.

Una de las particularidades de Argentina es que algunas empresas amplían las licencias por paternidad más allá de lo que la misma ley establece, gracias a los contratos colectivos de trabajo, que son el preludeo a la incorporación de la licencia parental o por paternidad en las legislaciones internas de algunos países. Un ejemplo de lo anterior es la empresa Unilever, que implementó en febrero de 2006, siete días de licencia por paternidad.

La empresa consultora Watson Wyatt realizó un estudio en 85 compañías, de las cuales, el 73 por ciento otorga un día más de lo que indica la ley, mientras que el 14 por ciento da más de cuatro días. Microsoft Argentina, otorga cinco días hábiles desde el nacimiento del bebé. Cabe destacar que otras empresas combinan este tipo de beneficio con otros. Por ejemplo, Procter & Gamble, otorga un día adicional al establecido en la ley, además de que ofrece la posibilidad de obtener una licencia sin goce de sueldo hasta que el hijo tenga un año de vida (Samela:2006).

3.2.3. Chile

El artículo 66 del Código de Trabajo de Chile establece que en caso de nacimiento y muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tiene derecho a un día de permiso pagado, que es adicional al feriado anual, y con independencia del tiempo de servicio.

Asimismo, en el inciso segundo del artículo 195 del mismo ordenamiento jurídico, se establece que sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66, el padre tiene derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo. Este permiso lo puede utilizar a su elección, ya sea desde el momento del parto (en este caso, será de días corridos), o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Cabe destacar que este permiso también se otorga al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

Para la Dirección del Trabajo del Gobierno Chileno, en el supuesto de que termine el contrato de trabajo del padre durante el período de permiso de paternidad, el trabajador no tiene derecho a que se le indemnicen los días de permiso por nacimiento de un hijo que no alcanza a usar el trabajador por terminar su contrato durante el período de permiso. (Dirección del Trabajo, n.d.)

Es evidentemente en los Países europeos donde encontramos un avance mucho más comprometido en el tema de la licencia de parental, así como diferentes modalidades en su aplicación de acuerdo a las distintas necesidades familiares. América Latina presenta un avance importante, pero aún queda muy por debajo de los estándares construidos en los países Europeos.

Capítulo 4. El caso de México

4.1. Obligaciones de México en materia de Derechos Humanos

La aprobación de la Convención para eliminar la discriminación contra la mujer (CEDAW) en 1979 marco un hito, porque desde ese momento, se empezó a incorporar en mayor o menor medida el principio de equidad de género en el ámbito laboral, en especial en la regulación de convenios internacionales (Pautassi, *et.al.*:2005).

En este sentido, la OIT decidió adoptar en 1981 el Convenio No.156, *relativo a Trabajadores con Responsabilidades Familiares*², que aunque no es vinculante para México, da la pauta para otorgar derechos a los trabajadores en ese ámbito. Este Convenio establece que cada Estado, que forme parte del mismo, debe incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que todas las personas que tienen responsabilidades familiares y que desempeñen o quieran desempeñar un empleo, puedan ejercer su derecho sin discriminación alguna, y en la medida de lo posible, sin que entren en conflicto sus responsabilidades familiares con las profesionales.

En el mismo año la OIT emitió la “*Recomendación No. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*”, que en su numeral 22. 1) determina que durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre, podrían obtener una licencia parental sin que pierdan su empleo, y con la posibilidad de conservar los derechos que se deriven de él. Igualmente, en su numeral 3 establece que las disposiciones de la Recomendación pueden aplicarse por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de una empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o en su defecto, a través de una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma adecuada que esté conforme a la práctica nacional y que tome en cuenta las condiciones nacionales.

² Hasta el 19 de Julio de 2008 sólo 40 países han ratificado este Convenio.

Considerando los compromisos internacionales adquiridos por México, es importante retomar la “*Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*” (CEDAW, por sus siglas en inglés), que a pesar de no mencionar de manera directa el concepto de licencia parental, establece en su artículo 5 b) que los Estados partes de la Convención deben tomar las medidas apropiadas para garantizar una educación familiar que incluya una adecuada comprensión de la maternidad como función social, así como el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y desarrollo de sus hijos.

En esta misma tesitura, la CEDAW en su artículo 11 párrafo 2 inciso c) contempla la obligación de alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo que sean necesarios para permitir a los padres que combinen las obligaciones que tienen con la familia, con el trabajo y la participación en la vida pública. Finalmente, el artículo 16 d) de la CEDAW, determina que los Estados Parte de la Convención deben adoptar todas las medidas adecuadas para asegurar los mismos derechos y responsabilidades de los progenitores en materias relacionadas con sus hijos, independientemente de su estado civil. De lo anterior se desprende, que es preciso otorgar a los trabajadores varones una licencia parental, dado que, la responsabilidad de cuidar a un hijo recién nacido no sólo es compromiso de la madre, sino también del padre. Por tanto, el Estado tiene la obligación de proporcionar los medios adecuados para lograr el cumplimiento de esos deberes.

Por otra parte, la Convención sobre los Derechos del Niño establece en el artículo 18, que los Estados Parte tienen el deber de poner su máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes relativas a la crianza y desarrollo del niño. Para ello, es preciso que se les preste asistencia apropiada.

Reforzando lo anterior, en agosto de 2007, el Gobierno de México participó en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL, celebrada en Quito, Ecuador. Producto de esta reunión fue el Consenso de Quito, donde los representantes de los gobiernos participantes destacaron, entre otras cosas, la necesidad de fomentar la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar (numeral 9). Cabe destacar que, esta Conferencia constituye la agenda de género de Latinoamérica, así como un referente institucional para formular planes, programas y políticas públicas encaminadas a fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres.

4.2. Marco legal

A pesar de que en México no existe una ley que reconozca expresamente el derecho de licencia parental, cuenta con legislación que busca la igualdad de derechos para hombres y mujeres. Así tenemos que en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en su artículo 4 establece “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

Aunado a lo anterior, la “*Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres*” contempla en su artículo 17 que la política nacional en materia de igualdad entre hombres y mujeres debe establecer acciones encaminadas a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural; entre los lineamientos que establece se encuentra el de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Finalmente, la *Ley Federal del Trabajo* establece en su artículo 164 que las mujeres y hombres disfrutan de los mismos derechos y obligaciones.

Sin embargo, a pesar de estos acercamientos legislativos tendientes a construir un camino de equidad entre hombres y mujeres, actualmente las leyes no prevén el

otorgamiento de una licencia de paternidad o parental. Ello dificulta e imposibilita la exigibilidad administrativa y/o judicial de este derecho.

4.3. Proyectos de Reformas

En el seno de la **Cámara de Diputados** se han presentado cuatro proyectos de reforma sobre este tema y que se presentan a continuación:

Fecha: 25/03/02. **Legislatura:** LVIII. **Partido:** PRD

Exposición de Motivos: La iniciativa se basa en el derecho a la igualdad entre el varón y la mujer. Es decir, hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de acceso a la educación, a la salud, al desarrollo profesional e intelectual. Pero también deben compartir en igualdad de condiciones, la responsabilidad sobre cuestiones del hogar y la familia. Esto es, el cuidado y la crianza de los hijos. Se fundamenta en el artículo 4o. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos que consagra la *igualdad jurídica de las personas de ambos sexos*, por tanto de derechos y de obligaciones similares. Finalmente, considera que la presencia o la ausencia de la figura paterna en el momento inmediato al parto y posterior a este, influye sobre manera en el desarrollo del infante.

Propuesta: INICIATIVA DE DECRETO QUE ADICIONA UN PÁRRAFO A LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 123 APARTADO A, DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Artículo único. Se adiciona un párrafo a la fracción V del artículo 123 apartado A, para quedar como sigue:

I al IV [...]

V. Las mujeres [...]

Con objeto de atender las necesidades del parto de su cónyuge o concubina, los varones gozarán de una licencia con goce de sueldo hasta por **10 (diez) días hábiles**, a partir del inicio trabajo de parto de su cónyuge, conservando su empleo y derechos adquiridos en la legislación vigente.

VI a XXI [...]

TRANSITORIO

Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Datos adicionales: Turnada a las comisiones unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales y a la de Trabajo y Previsión Social.

Fecha: 05/12/03. **Legislatura:** LVIII. **Partido:** PAN

Exposición de Motivos: Propone que los varones estén en posibilidad de acompañar a sus parejas en el momento de parto. Lo anterior, debido a las cuestiones impredecibles que se pueden suscitar durante un parto que implican tomar decisiones trascendentales. Se pretende lograr igualdad para mujeres y hombres, respecto a su participación activa en la paternidad.

Propuesta: INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN V, Y APARTADO B, FRACCIÓN XI, INCISO C), DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Artículo Único.- Se adiciona el artículo 123, apartado A, fracción V, y apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

Artículo 123. [...]

A. [...]

El trabajador, para acompañar a su cónyuge o concubina que se encuentre embarazada, podrá ausentarse de su empleo el **día del parto** y el **día siguiente** a este.

I a IV [...]

V [...]

B [...]

I a X [...]

XI.

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]

El trabajador para acompañar a su cónyuge o concubina que se encuentre embarazada, podrá ausentarse de su empleo el **día del parto** y el **día siguiente** a este.

- d) [...]

TRANSITORIO

Primero: Este decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Datos adicionales: Turnada a la Comisión de Puntos Constitucionales, con opinión de las comisiones del Trabajo y Previsión Social, y de Seguridad Social.

Fecha: 01/04/08. **Legislatura:** LIX. **Partido:** PRD

Exposición de Motivos: Se basa en el artículo 5 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece en su artículo 5 la responsabilidad común de hombres y mujeres en la atención y educación de los hijos.

A partir de la costumbre que ha existido de incorporar la figura de licencia de paternidad en los contratos colectivos, se reconoce la necesidad de incorporar en la legislación este derecho.

Propuesta: INICIATIVA DE DECRETO QUE ADICIONA UN ARTÍCULO 170-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CON RESPECTO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD.

Primero. Se adiciona un artículo 170-A y se modifica la denominación del Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Título Quinto

Trabajo de las mujeres y licencia de paternidad

Artículo 170-A. Los trabajadores hombres tendrán derecho a **tres días** de descanso consecutivos con goce de salario y prestaciones a partir del nacimiento de su hijo o hijos del sexo masculino o femenino, con la finalidad de atender a su esposa o concubina y de su hijo o hijos. Para hacer uso de este derecho, bastará que presenten al patrón el comprobante de alumbramiento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o en su defecto, por alguna institución del sistema nacional de salud.

La presentación del comprobante deberá hacerse de inmediato, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Segundo. Se adiciona un párrafo al artículo 28 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28.

[...]

Los trabajadores hombres tendrán derecho a **tres días** de descanso consecutivos con goce de salario y prestaciones a partir del nacimiento de su hijo o hijos del sexo masculino o femenino, con la finalidad de atender a su esposa o concubina y a su hijo o hijos. Para hacer uso de este derecho, bastará que presenten al patrón el comprobante de alumbramiento expedido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado, o en su defecto, por alguna institución del sistema nacional de salud.

La presentación del comprobante deberá hacerse de inmediato, salvo caso fortuito o fuerza mayor

Datos adicionales: Ninguno.

Fecha: 01/04/08. **Legislatura:** LX. **Partido:** PRI

Exposición de Motivos: Los argumentos de la iniciativa giran en torno al desarrollo de la equidad de género; impulsar la igualdad de género; transformación de los modelos socioculturales; e incorporación del varón a la crianza de sus hijos y en la recuperación de la salud de su esposa o concubina.

Propuesta: INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo Primero. Se adiciona un segundo párrafo a la fracción V del punto A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

A. Entre los obreros...

I. [...]

II. [...]

III. [...]

IV. [...]

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

Los varones cuya esposa o concubina haya dado a luz gozarán de una licencia de paternidad con goce de sueldo, de **ocho días**, contados a partir del día del alumbramiento.

VI. [...]

Artículo Segundo. Se adiciona una fracción VIII al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. [...]

II. [...]

III. [...]

IV. [...]

V. [...]

VI. [...]

VII. [...]

VIII. A que su esposo o concubino obtenga una licencia por paternidad con goce de sueldo de **ocho días**, contados a partir del día del alumbramiento.

Artículo Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación

Datos adicionales: La iniciativa fue turnada a la Comisión de Puntos Constitucionales el 24 de abril de 2008. Las sesiones ordinarias de la Cámara concluyeron el 30 de abril de 2008. Actualmente, se quedó pendiente de análisis, en virtud del debate de la reforma energética del Estado.

Por otra parte, en la **Cámara de Senadores** también se han presentado proyectos respecto de este tema. Los cuales se desarrollan a continuación.

Fecha: 24/10/05. **Legislatura:** LX. **Partido:** PVE

Exposición de motivos: Con el fin de asegurar, oportunidades iguales y adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; la iniciativa promueve la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia de manera equitativa.

Por lo anterior basado en el la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, propone establecer el permiso de paternidad que fomentará la corresponsabilidad de los hombres en la crianza de sus hijos, al favorecer que se incorporen desde el nacimiento, a su desarrollo y formación.

Propuesta: PROYECTO DE DECRETO, QUE ADICIONA LOS ARTÍCULOS 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 163 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 28 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se adiciona un segundo párrafo a la fracción V del Apartado A, así como un segundo párrafo al inciso c), de la fracción XI, del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. [...]

[...]

A. [...]

I – IV. [...]

V. [...]

Los varones tendrán derecho a un permiso de paternidad con goce de sueldo por **cinco días** naturales, contados a partir del día en que nazca su hijo;

VI.- XXXI....

B...

I - X...

XI. [...]

a) -b) [...]

c) [...]

Los varones tendrán derecho a un permiso de paternidad con goce de sueldo por **cinco días** naturales, contados a partir del día en que nazca su hijo;

d) - f) [...]

XII –XIV. [...]

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se adiciona un Capítulo Sexto denominado Permisos de Paternidad al Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

TITULO CUARTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

CAPITULO VI

PERMISOS DE PATERNIDAD

Artículo 163 Bis.- Los padres trabajadores tendrán derecho a ausentarse de sus labores durante un periodo de **cinco días** naturales, contados a partir del día en que nazca su hijo.

Durante el periodo de ausencia a que hace referencia el párrafo anterior, los trabajadores percibirán su salario integro.

ARTÍCULO TERCERO.- Se adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28 Bis. Los padres trabajadores tendrán derecho a ausentarse de sus labores durante un periodo de **cinco días** naturales, contados a partir del día en que nazca su hijo.

Durante el periodo de ausencia a que hace referencia el párrafo anterior, los trabajadores percibirán su salario integro.

TRANSITORIO: ÚNICO. La presente reforma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Observaciones: Se Turnó a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales; de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera.

Fecha: 22/02/07. **Legislatura:** LX. **Partido:** PRI

Exposición de motivos: La incorporación de la mujer al desarrollo profesional y el mercado laboral impone la necesidad de que los roles sociales sean modificados. Actualmente, la participación del hombre en el cuidado y educación de los hijos, de formar parte de un proyecto común y en concordancia con lo establecido en el artículo 4º Constitucional, el cuidado y educación de los hijos debe ser una responsabilidad compartida entre ambos progenitores: padre y madre. La misma situación debe observarse en el caso de las adopciones, para que los adoptantes dispongan de tiempo para que el adoptado se familiarice. Adicionalmente, es necesario considerar la responsabilidad compartida entre el

hombre y la mujer para el cuidado de los hijos en caso de accidente o enfermedad que pone en peligro la vida de los mismos.

Propuesta: INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTÍCULO PRIMERO. Se modifica la denominación del Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:
TÍTULO QUINTO

De las Medidas para promover la Conciliación de la vida laboral y familiar de las Personas Trabajadoras

ARTÍCULO SEGUNDO. Se reforman los artículos 164, 165, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como siguen:

Artículo 164. Las mujeres y los varones, padres de familia, disfrutan de los mismos derechos y las mismas obligaciones.

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad y la paternidad y su conciliación con el desempeño laboral.

Artículo 170. [...]

I a VII. [...]

Asimismo, la madres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de hasta **cinco días** en el caso de que reciba a un hijo en adopción ó por enfermedad o accidente grave que ponga en grave peligro la vida del menor.

ARTÍCULO TERCERO. Se adiciona el artículo 171 bis de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 171 bis. Los padres trabajadores tendrán derecho a un permiso de paternidad en los siguientes casos.

I. Por nacimiento de un hijo.

II. Por adopción de un hijo.

III. Por enfermedad o accidente grave que ponga en grave peligro la vida del menor.

En cualquiera de los supuestos anteriores el permiso no podrá exceder de **cinco días**.

TRANSITORIO: ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor el día inmediato posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Observaciones: Se Turnó a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos.

Fecha: 08/08/07. **Legislatura:** LX. **Partido:** PAN

Exposición de motivos: Los argumentos de la iniciativa se centran en la igualdad de participación del hombre y la mujer en las actividades domésticas; el derecho de los hombres a ejercer su paternidad; y, el derecho de los niños a desarrollarse en una familia fortalecida. Se utiliza como fundamentación el primer párrafo del artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que señalan: *Artículo 4.- El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia....* Artículo 17: Los Estados parte deben tomar medidas para asegurar la igualdad de derechos y equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio.

Propuesta: SE REFORMA EL TÍTULO QUINTO Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 172 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

ARTÍCULO PRIMERO.-Se reforma el Título Quinto y se adiciona el artículo 172 Bis de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

TÍTULO QUINTO

Trabajo de las Mujeres y licencia de paternidad

Artículo 172 Bis.- Los trabajadores hombres tendrán derecho a la licencia de paternidad, que consta de **5 días hábiles** contados a partir del nacimiento de su o sus hijos, con goce de salario y prestaciones.

Para hacerse acreedores a esta licencia de paternidad, deberán presentar al patrón un comprobante expedido por alguna institución del Sistema Nacional de Salud, donde se haga constar la fecha de nacimiento de su o sus hijos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se adiciona un párrafo al artículo 28 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28.- [...]

Los trabajadores hombres tendrán derecho a la licencia de paternidad, que consta de **5 días hábiles** contados a partir del nacimiento de su o sus hijos, con goce de salario y prestaciones.

Para hacerse acreedores a esta licencia de paternidad, deberán presentar al patrón un comprobante expedido por alguna institución del Sistema Nacional de Salud, donde se haga constar la fecha de nacimiento de su o sus hijos.

Transitorio: Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Observaciones: Fue turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos.

3.3.1. Análisis de las iniciativas

Las propuestas legislativas guardan entre sí, cierta armonía sobre el objetivo de la licencia de paternidad, pudiendo considerar los siguientes puntos como los trascendentes para efecto del análisis que pretende desarrollar:

- Generar condiciones de igualdad y acceso a las mismas condiciones de responsabilidad en el hogar y la familia;
- Acompañamiento de la pareja en el proceso del nacimiento de una o un hijo;
- Fortalecimiento de un papel más activo de los hombres con relación a la paternidad;
- Impulsar la igualdad de género;
- Transformación de los modelos socioculturales;
- Incorporación del varón en la recuperación de la salud de su esposa o concubina;

- Corresponsabilidad de los hombres en la crianza de sus hijos, al favorecer que se incorporen desde el nacimiento, a su desarrollo y formación.

Sin embargo, considero que falta profundizar sobre los plazos más favorables tanto para la mujer, como para la recién o el recién nacido; si bien es cierto, un plazo de 3 o 5 días, como lo establecen la mayoría de las propuestas, marca una diferencia con la actualidad, donde no está previsto el otorgamiento de este derecho, no es lo suficiente como para tener por cumplidos los objetivos del otorgamiento de la licencia. Acompaño, como un plazo más razonable el de 10 días, que es un promedio en el que, en condiciones normales, se logra alcanzar la mínima recuperación post parto y favorece las condiciones en donde el hombre pueda tener una participación más prolongada con su pareja e hija o hijo.

En definitiva, si se trata de una obligación del Estado el poder adoptar este tipo de medidas de carácter legislativo, pero es importante que en este proceso exista una armonía, no solo en tanto la reforma, sino en la instrumentación y operación, incluso con la medición del posible impacto de carácter económico que pudieran derivarse.

Actualmente la sociedad contemporánea ha tenido que hacer frente a diversos cambios relacionados con el ámbito de las relaciones entre los varones y las mujeres, sobre todo, por cuanto hace a las organizaciones sociales primarias, es decir, la familia, la escuela y el ámbito laboral. Parte de estos cambios fueron el resultado del acceso de las mujeres a diversas áreas de actividad de la vida social y económica, pero no podemos pasar por alto que los hombres tienen derecho también a disfrutar de los beneficios que tiene para ellos el ejercer su paternidad, de aprender a conocer y cuidar a sus hijos y de compartir la responsabilidad de ser padres también en el afecto. Por ello, se necesita el impulso normativo necesario que permita armonizar las iniciativas de tal manera que se alcance el mejor de los estándares posibles.

4.4. Experiencias de instituciones públicas o privadas que conceden el derecho a la licencia de paternidad.

4.4.1. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

El pasado 13 de febrero de 2008 se otorgó la primera licencia de paternidad en el Distrito Federal. Fue la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) quien concedió la licencia con una duración de 10 días naturales con la finalidad de que el hombre ayude a su esposa con las tareas que genera un bebé recién nacido. Previa aprobación del Consejo de la Comisión, esta figura, fue incorporada en los Lineamientos Generales de Trabajo para los Trabajadores de la CDHDF.

El otorgamiento de esta licencia se derivó de un proceso interior por fortalecer la equidad de género. Se consolidó como una prestación en los lineamientos generales de trabajo, después de un largo trabajo a través del Programa de Equidad de Género, el cual incluyó una serie de sesiones tendientes a sensibilizar al personal de la CDHDF sobre nuevos roles familiares.

A través de este programa se comprendió al interior cómo funciona la discriminación por género; permitió cuestionar el androcentrismo y el sexismo que permean todas las instituciones sociales; permitió hacer visible las experiencias, perspectivas, intereses y oportunidades de las mujeres, y ello hizo posible impactar en el diseño de políticas al interior tendientes al empoderamiento de las mujeres.

La incorporación del enfoque de género en los proyectos de derechos humanos, tiene un efecto inmediato en la vida cotidiana, expresado en todas las formas concretas que asumen las relaciones sociales y las diferencias entre hombres y mujeres. Por lo tanto, es preciso caracterizar esas diferencias y determinar, en el día a día, la dimensión y el impacto de las desigualdades. Se trata de construir la

igualdad entre hombres y mujeres. Una igualdad que garantice el acceso a las mismas oportunidades de desarrollo.

Al Programa de Equidad de Género se le plantearon los siguientes:

➤ **Objetivo General**

Impulsar el proceso a través de una política transversal interna y externa, que forme parte de todos los aspectos diarios de la institución, así como de la promoción y defensa de los derechos humanos en la Ciudad de México.

➤ **Objetivos Específicos**

- Concientizar al personal de la CDHDF en la importancia de fomentar relaciones más justas y equitativas entre hombres y mujeres, como una condición de igualdad de derechos humanos;
- Dotar al personal de la CDHDF de las herramientas conceptuales y metodológicas necesarias para el análisis, diagnóstico, planeación y evaluación desde una perspectiva de género;
- Definir lineamientos para que el presupuesto de la CDHDF garantice la asignación de recursos a las políticas de género incorporadas en la institución;
- Crear un instrumento de seguimiento y evaluación, para la recolección y sistematización del proceso de institucionalización de la perspectiva de equidad de género en la CDHDF.

➤ **Líneas estratégicas:**

- Buscar una participación equitativa, tanto de las mujeres como de los hombres, en las actividades cotidianas de una institución.
- Crear condiciones y mecanismos necesarios para lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, respecto al acceso de servicios, de recursos, de información y de procesos de toma de decisiones.
- Analizar -antes de que se produzcan- los efectos de las acciones de un proyecto/plan/política de desarrollo, sobre los diferentes grupos sociales.
- Definir en qué medida mujeres y hombres podrán llegar a beneficiarse la inclusión de la perspectiva de equidad de género.
- Adecuar instrumentos de planificación y evaluación, así como un sistema de recolección, de sistematización y de interpretación de la información.

Y es así como en un proceso que inició en el 2002, puedo afirmar que el establecimiento al interior de la CDHDF, del ejercicio al derecho de la licencia de paternidad, el cual hasta el momento ha sido gozado por 3 trabajadores de la Institución fue resultado de un proceso que permite garantizar la comprensión de los nuevos roles sociales, en los que la pareja, hombre-mujer, comparten de manera solidaria y responsable la maternidad y la paternidad. Considero que es una figura sólida al interior de la Comisión, debido a su proceso de adopción como política interna tiene la oportunidad de continuar a pesar del cambio de gestión que haya en su oportunidad, sería importante impulsar esta medida desde este Organismo hacia la agenda de los derechos humanos de la Ciudad de México, con miras al fortalecimiento de la equidad de género. Si se requiere para que se constituya como una política pública la participación de distintos actores, pensando en la consolidación legislativa de este derecho.

4.4.2. Instituto Nacional de las Mujeres

El 24 de abril de 2008, se dio a conocer a los medios de comunicación que el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) es la primera institución federal que otorga una licencia parental (ya sea por nacimiento o por adopción), con duración de diez días. Cabe destacar que, la decisión de reconocer este derecho de los hombres fue tomada por unanimidad en la sesión de la Junta de Gobierno del Inmujeres el 15 de febrero de 2008. Sobre su implementación el Instituto emitió un boletín en el que señaló que con esta medida se cumplen los compromisos internacionales firmados por México en relación al tema, como son la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

4.4.3. Teléfonos de México, S.A. de C.V.

Por cuanto hace a la esfera privada, solamente logramos encontrar el caso de TELMEX, que en la cláusula 99 de su contrato colectivo de trabajo, se establece que lo siguiente: "...La Empresa concederá permisos a los trabajadores con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Para atender al cuidado de la familia, a juicio del trabajador, cuando la esposa de éste dé a luz, el que será hasta de tres días siguientes, tomando en cuenta la fecha del alumbramiento y sujeto a la comprobación del caso a juicio de la empresa.

Sin embargo, la experiencia de la empresa nos habla del casi nulo otorgamiento de dicha medida, sin que existan razones documentadas de ello. Una razón que pudiera considerarse es la propia redacción de la prestación en el contrato colectivo de trabajo y las condiciones que prevalecen para su ejercicio.

Conclusiones

Se puede afirmar que el reconocimiento de la licencia de paternidad o la licencia parental tienen como punto de partida la incorporación de las mujeres a la vida productiva y remunerada fuera del hogar, con un mayor énfasis en la mitad del siglo pasado, lo cual cimentó los cambios en los roles sociales que se han venido generando, cambiando la tradicional forma de familia, donde el hombre es un proveedor y la mujer la responsable de las acciones domésticas en casa.

Evidentemente por las características propias de las mujeres y atendiendo a la gran diferencia entre ellas y los hombres, como lo es, la función reproductiva, la incursión de las mujeres en el trabajo, originó en principio, la creación de políticas tendientes a proteger la maternidad, así como la vida de las y los hijos recién nacidos, considerando licencias por maternidad, licencias especiales (cuidados maternos), etc.

Las licencias de paternidad y parentales surgen como una medida complementaria a la de maternidad, con el fin de tener alternativas reales para el cuidado de las y los hijos. Pero sobre todo, para convertir las políticas en instrumentos reales que permitan la equidad de género.

Se destaca que en los países europeos, también formó parte de una política que permitiera mantener la tasa de natalidad a tal nivel, que pudiera conservarse poblada la nación, a cuando menos un promedio de 2.1 hijos por mujer.

Obvio es, que al existir mayores posibilidades de mejora personal, profesional y laboral, las mujeres buscan mayor preparación, obtención de trabajos con mayores salarios y por ende de alternativas que hagan posible coincidir el desarrollo integral en los planos laboral y familiar; es decir el rediseño de los roles ya estereotipados.

Ahora bien, otro aspecto importante que se ha considerado para el establecimiento de las licencias de paternidad y parental es, abolir la discriminación contra la mujer, lo cual como sabemos, también constituye una forma de violencia.

Considero que éstas (el establecimiento de las licencias) es una notable estrategia que incide contra las ideas y estereotipos del tradicional rol femenino a cargo del cuidado de la casa, los hijos, los quehaceres domésticos, pues permite el aumento de la responsabilidad de los hombres, respecto del cuidado de las y los hijos, incluyendo de, las actividades familiares de las cuales históricamente se habían venido haciendo cargo las mujeres. Lo cual constituye un elemento importante que fortalece, la equidad de género.

Cambiar un pensamiento y costumbre histórica, requiere también de estrategias a cargo del Estado para hacer atractiva la idea de los hombres por optar en la toma de la licencia de paternidad o parental. Para ello, al igual que en la licencia por maternidad, se requiere que sean remuneradas, que se garantice la reincorporación de los padres al mismo puesto y salario que tenían al momento de la licencia.

La elaboración y diseño de las políticas tendientes a la licencia de paternidad o parental requiere de un estudio estratégico sobre su implementación para garantizar la equidad de género. Es una estrategia, en la que ganan las partes involucradas, la mujer –madre-, el hombre –padre- y evidentemente la o él hijo recién nacido. Menciono el estudio abordado en el presente trabajo en el cual se determinó que ese tipo de licencias favorecían la salud de las y los hijos, y que incluso las licencias mejor pagadas, parecían reducir la mortalidad de los infantes.

Plantearla de manera adecuada y equitativa permite garantizar a las mujeres apoyo financiero, así como la tranquilidad de que será el padre quien pueda aportar tiempo para el cuidado de la o él hijo. Por su parte el hombre dispondría de

una licencia remunerada para el cuidado de sus hijos, además de la resignificación de la paternidad; aquella donde se encuentra dos elementos: la participación y la responsabilidad compartida.

Respecto de las experiencias en Europa y América Latina, se destaca un gran avance a partir del Acuerdo Marco sobre Licencia Parental, firmado por interlocutores sociales de la Unión Europea. Documento que, desde mi perspectiva, considera estándares mínimos, pero valiosos. Permite, entre otras cosas, tener un lapso de tres meses de licencia para hombres y mujeres, intransferible (independiente a la licencia por maternidad) después del nacimiento o adopción de una o un infante. Las modalidades serán establecidas por cada uno de los Estados; deberá existir una protección a los derechos laborales de los hombres trabajadores; además del acceso a otros tiempos libres en casos de urgencia o situaciones de fuerza mayor. Cito: “Los padres deben darse cuenta que cuidar a los hijos no es sólo un deber, sino también un derecho. La paternidad responsable debe ser vista como una parte integral del concepto de ciudadanía.”

Cada País va diseñando estrategias y mecanismos diferentes para garantizar diferentes modalidades de licencias. Es interesante el éxito de estos programas pues como se desprende de las estadísticas de la oficina del Defensor de los Derechos en Materia de Igualdad de Género, en 1997 más de 70 por ciento de los padres varones con derecho a un permiso remunerado lo utilizaron en ese año, lo cual representó un aumento significativo, en comparación con 2.4 por ciento registrado en 1992.

En América Latina, Colombia es el primer país en implantar la licencia por paternidad, hasta por un período de ocho días, de los cuales cuatro, son de manera remunerada. Sobre el particular es interesante las variaciones que ha tenido este derecho, a fin de ser mayormente protector; el primer caso es el otorgamiento de 12 semanas al padre que no tenga pareja y adopte un menor de

siete años de edad; y el segundo caso, la reforma que contempló que la licencia por paternidad, no solamente opera para el cuidado de las y los hijos de matrimonio o compañera permanente (para lo cual se requerían 2 años de convivencia). En este punto, es el primer documento que localicé en donde se menciona de forma explícita el derecho de las y los niños, considerando que la licencia de paternidad no debe ser tomada en cuenta como una medida que debe beneficiar al padre que trabaja, sino más bien en igual o mayor medida al menor que necesita del cuidado y atención de sus padres.

En México, no hay una Ley que reconozca expresamente el derecho a la licencia de paternidad; sin embargo, existe un andamiaje jurídico que permitiría arropar el reconocimiento de ello; pues por una parte, tenemos el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que nos habla de la igualdad ante la ley, entre hombres y mujeres, misma que protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Así tenemos el artículo 17 de la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, que nos habla sobre las políticas nacionales encaminadas a lograr una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, y la Ley Federal del Trabajo, que en el artículo 164 menciona que hombres y mujeres disfrutaran de los mismos derechos y obligaciones.

Aunado a lo anterior, es menester considerar los compromisos internacionales adquiridos por México, en la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, que a pesar de no mencionar de manera directa el concepto de licencia parental, establece en su artículo 5 b) que los Estados partes de la Convención deben tomar las medidas apropiadas para garantizar una educación familiar que incluya una adecuada comprensión de la maternidad como función social, así como el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y desarrollo de sus hijos.

A pesar de ello, ninguno de los Proyectos de Reforma legal, realizados desde el 2002, ha prosperado. Las diferentes iniciativas han abordado de distintas maneras

y bajo diversas posturas el otorgamiento de una licencia de paternidad, pero parece que siempre hay temas y momentos políticos que las rebasan, condenándolas a ser turnadas a la Comisión correspondiente, para mirar el paso entre una y otra legislatura.

Es necesario instar a la incorporación legislativa del derecho a la licencia de paternidad; coincidentemente, las exposiciones de motivos de las distintas iniciativas, parten del derecho a la igualdad ante la ley de los hombres y las mujeres, así como al compartir en igualdad de condiciones las responsabilidades sobre el cuidado de los hijos, así como al desarrollo de la equidad de género; al impulso de la igualdad de género, mediante la transformación de los modelos socioculturales e incorporación del varón a la crianza de sus hijos, así como para la recuperación de la salud de su esposa o concubina.

BIBLIOGRAFIA

Cazés, Daniel, *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar procesos de investigación y acciones públicas civiles*, Conapo-PROAM, México, 1988.

Bar-Niv, Z. et.al., *International Labour Law Reports.V.18. The Hague: Martinus Nijhoff Publishers*, 2000.

Batthyány, K., *Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?; una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Montevideo, CINTERFOR, 2004.

Drew, E., *Parental leave in Council of Europe member States*, Estrasburgo, Council of Europe, 2005.

Escobedo, Caparrós, A, (2007) *Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: el caso español en el contexto internacional*, 2007, en: Pasos Morán, M (Directora), *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, pp. 161-183.

Gíslason, I., *Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. developments in the Wake of New Legislation in 2000*. Islandia, Jafnréttisstofa, 2007.

Hein, C., *Reconciling work and family responsibilities. Practical Ideas from global experience*. Suiza, International Labour Organization, 2005.

Lagarde Marcela, *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Horas y horas*, ed. Madrid, 1996, p. 13.

O'Brien, M., *Social Science and Public Policy Perspectives on Fatherhood in the European Union, 2003*, en: Lamb, M. (ed.), *The Role of the Father in Child Development*, Nueva Jersey: Wiley, pp. 121-145.

Pautassi, L., Faur E., y Gherardi, N, *Legislación laboral y género en América Latina: avances y omisiones*, 2005, en Arriagada, I. (ed.), *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. Chile, serie Seminarios y conferencias núm. 46, CEPAL, pp. 111-130.

Rendón Gan, T., *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, México, 2003, UNAM-PUEG.

Informes

Ray, R., Gornick, J.C. & Schmitt, J. (2008). *Parental leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality*. (Report September 2008). Washington: Center for Economic and Policy Research.

Hemerografía

Garrigues Giménez, A., Núñez –Cortés Contreras, P., Y Cebrián Carrillo, A., *La maternidad y paternidad en el derecho de la Unión Europea, 2007*. Comentario a la Directiva 2006/54/CE; su inmediata incorporación por la futura Ley de igualdad y el propósito reparador de ésta respecto de algunos defectos transitorios de la Directiva 92/85/CE. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 67, 241 -274.

OIT, "Papá moderno. La política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad", en: *Trabajo. Revista de la OIT*, núm. 54, pp. 12-15.

Fuentes electrónicas

Kamerman, SB (2005). *Maternity, paternity, and parental leave policies: The potential impacts on children and their families. Encyclopedia on Early Childhood Development*. Obtenida el 2 de septiembre de 2008, de http://www.child-encyclopedia.com/documents/KamermanANGxp_rev-Parental.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2004). *Conditions of work and employment programme. Informative Sheet No. WF-6. May, 2004*, de <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/gender/wf-6.pdf>

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2008). *Otorga la CDHDF la primera licencia de paternidad*. Boletín de prensa 34/2008. Obtenida el 28 de agosto de 2008, de <http://www.cd hdf.org.mx/index.php?id=bol3408>

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *El INMUJERES otorga su primera licencia de paternidad*. Comunicado de prensa 35. Obtenida el 28 de agosto de 2008, de http://www.inmujeres.gob.mx/crpcs/comunicados/2008/20080424_035.pdf

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (2006- 2008) *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana*. Obtenida el 13 de septiembre de 2008, de <http://www.strm.org.mx/DOCS/cct2006-2008.pdf>

Hall, M. (1998) *The EU parental leave agreement and Directive: implications for national law and practice*. Obtenido el 9 de agosto de 2008, de

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/01/study/tn9801201s.htm#contentpage>

Hincks, R. (n.d.) *Suecia fomenta la paternidad*. Obtenido el 2 de agosto de 2008, de

<http://www.uv.es/csif/Suecia%20fomenta%20la%20paternidad.doc>

Swedish Institute (2007) *Gender equality in Sweden. Fact sheet*. Obtenido el 2 de agosto de 2008, de

http://www.sweden.se/upload/Sweden_se/english/factsheets/SI/SI_FS82q_Gender_equality_in_Sweden/Gender_equality_in_Sweden_FS82q_Hires.pdf

Europa Press (2006). *Una sentencia reconoce que los trabajadores no pierden sus vacaciones aunque coincidan con un permiso de paternidad*. Obtenido el 14 de septiembre de 2008, de <http://www.lukor.com/not-neg/laboral/0603/04125800.htm>

Samela, G (2006). *Las empresas amplían las licencias por paternidad*. Obtenido el 14 de septiembre de 2008, de

<http://www.clarin.com/suplementos/economico/2006/04/09/n-01618.htm>

Dirección del Trabajo (n.d.) *¿Deben indemnizarse los días de permiso por nacimiento de un hijo que no alcanza a utilizar el trabajador por terminar su contrato durante el período de permiso?* Obtenido el 14 de septiembre de 2008, de <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/article-93862.html>