

INTRODUCCIÓN

Esta publicación se presenta como recopilación de investigaciones en torno a la interpretación y argumentación jurídica, a partir de los Derechos Humanos. Se trata de una amalgama de doce capítulos en los que se visitan los temas de propiedad y posesión; órdenes de protección en casos de violencia contra las mujeres; vulneración al debido proceso y a los derechos; violencia política por razón de género; adopción para matrimonios igualitarios; igualdad en licencias por paternidad; derecho al agua y convencionalidad; desplazamiento forzado interno; derecho a la salud de las personas que viven con VIH; reparación integral del año; perspectiva de género; derechos de las personas con discapacidad; entre otros. A lo largo de estas páginas, cada uno de los temas presentados brinda al lector una visión actual de la justicia desde varias perspectivas, siempre en estrecha vinculación con el Derecho.

El primer capítulo defiende que el Derecho Humano a la propiedad. La certeza jurídica de la tenencia en las comunidades rurales. En este contexto, el cambio del marco jurídico notarial en el estado de Veracruz ha dejado en el limbo jurídico a los contratos privados de compraventa. En este caso, aquellos cuya certificación de firmas ante un juez municipal garantiza la voluntad de quienes ostentan el derecho de posesión.

El capítulo II analiza cómo, en un Estado de derecho constitucional y democrático, entendido como aquel en que los Derechos Humanos forman parte esencial de la protección del Estado, es de gran relevancia profundizar en los Derechos Humanos de las mujeres. Particularmente necesario es enfocarse en el Derecho Humano a una vida libre de violencia y no discriminación, establecido en Convenciones Internacionales que han sido firmados y ratificados por el Estado mexicano.

En las convenciones signadas por nuestro país han quedado plasmadas y garantizadas acciones encaminadas a proteger la vida y la seguridad de las mujeres. En México, y particularmente el estado de Veracruz, la violencia contra las mujeres es un problema de seguridad pública que afecta de forma significativa a la sociedad. Para ello en diversas disposiciones, tanto nacionales como internacionales, se han establecido las órdenes de protección, herramientas que tienen como

objetivo la protección de las mujeres y la disminución del nivel de riesgo en el que se encuentran. Sin embargo, no se brinda el seguimiento adecuado y formal a estas órdenes.

El tercer apartado consiste en un proyecto de intervención jurídica cuyo objetivo es mostrar una postura sobre la defensa del Derecho Humano al debido proceso legal. En este caso, un imputado ha sido señalado formalmente por la Fiscalía ante el juez de control. Este derecho está vislumbrado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México (CNDH) en el rubro de Derechos Humanos universales y está relacionado con el derecho de audiencia. El autor defiende la importancia de consagrar, vigilar y proteger este derecho, ya que la subjetividad del juzgador puede ser capaz de vulnerarlo.

El capítulo IV defiende la interpretación de las normas internacionales y nacionales, así como su aplicación a un caso práctico resuelto por las autoridades electorales. Se argumentará la necesidad de establecer un medio de protección especial en los casos de violencia política por razón de género en cargos que no estén vinculados con la materia electoral, en especial con los derechos político-electorales. Si bien existen distintas vías (no juicios) para la denuncia o investigación en ese tipo de violencia, lo cierto es que ninguna se equipara a la protección, desde el punto de vista constitucional, como si acontece en la materia electoral en el Juicio de Ciudadanía. Es por ello que, a partir de la interpretación extensiva que se realice de las normas aplicables, este capítulo realiza una intervención y arroja como resultado una propuesta de reforma a la Ley de Control Constitucional para el Estado de Veracruz. De esta manera, la reforma incorporaría un juicio especial de protección cuando exista violencia política por razón de género, en los casos en donde no estén involucrados derechos político-electorales.

El quinto capítulo busca analizar la manera en la que se menoscaba el derecho a la familia como parte de la improcedencia y negativa del acceso a la figura de la adopción para familias homoparentales. Este tipo de uniones civiles se han constituido a través del matrimonio igualitario. El texto aborda el tema de la discriminación generada por prejuicios sociales hacia la población con una orientación sexual o identidad de género distintas a la predominante, quienes, debido a la dinámica social actual, han tenido que luchar por el reconocimiento de sus derechos. Es particularmente relevante para este apartado la posibilidad de la

adopción *prima facie* como un derecho propio de los niños, niñas y adolescentes que tiene, como efecto secundario, la posibilidad para hombres y mujeres de tener un hijo o hija y una familia protegida por el derecho, independientemente de su orientación sexual o de su identidad de género.

También en el marco de la igualdad, el Capítulo VI analiza la persistencia de la desigualdad de género en la actualidad, especialmente en la Ley Federal del Trabajo en relación con las responsabilidades familiares de los hombres en el núcleo familiar, lo que obstaculiza el desarrollo en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En el siguiente apartado se analiza el Derecho Humano al agua y cómo el acceso al agua potable y al saneamiento debe encuadrarse en el marco de los Derechos Humanos. Se destaca que, aunque el Comité de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales reconoce el Derecho Humano al agua, éste no se ha consolidado plenamente ni se ha convertido en un derecho plenamente aplicable y exigible en los Estados parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Capítulo VIII analiza los antecedentes del Derecho Humano a la salud en México y la obligación del Estado de garantizar el acceso a los servicios médicos.

El Capítulo XI se decanta por la necesidad de contar con lineamientos específicos para emitir dictámenes de reparación integral del daño con perspectiva de género, especialmente considerando que la mayoría de las víctimas con derecho a reparación son mujeres. Para ello, propone la implementación de un protocolo para emitir planes de reparación integral con perspectiva de género en las resoluciones de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, utilizando los tratados internacionales adoptados por el Estado y los estándares internacionales en materia de reparación y derechos de las mujeres como base para su aplicación.

Como puede observarse, el lector encontrará en cada uno de los capítulos de *Interpretación y argumentación jurídica una perspectiva desde los Derechos Humanos* una visión social y jurídica actual de varios

aspectos del país. El libro ofrece un análisis detallado de los temas mencionados, destacando la necesidad de explorar el alcance de la protección internacional y nacional a las víctimas y a los vulnerables.

En estas páginas se subraya, además, la obligación jurídica que tiene el Estado de garantizar el pleno goce y el acceso a Derechos Humanos (salud, justicia, propiedad), así como la necesidad de reformar los procedimientos legales y los marcos normativos. Todos los temas dan testimonio del proceso de cambio institucional que está experimentando México.

Guillermo Cruz González

septiembre 2023

ÍNDICE

Capítulo I. Derecho Humano a la propiedad. La certeza jurídica de la tenencia en las comunidades rurales	1
Capítulo II. La importancia de brindar seguimiento a las órdenes de protección en el Estado de Veracruz.....	9
Capítulo III. Vulneración del Derecho Humano al debido proceso legal del imputado en Juzgado de Control.....	21
Capítulo IV. Violencia política por razón de género, su análisis e implementación en la vía constitucional local.....	35
Capítulo V. La adopción en matrimonios igualitarios como derecho a la igualdad jurídica.....	50
Capítulo VI. Licencia de paternidad con goce de sueldo como herramienta para promover la igualdad entre el hombre y la mujer	61
Capítulo VII. El Derecho Humano al agua desde la perspectiva del bloque de convencionalidad	72
Capítulo VIII. El Derecho Humano a la salud, sus elementos y protección en el sistema jurídico mexicano	84
Capítulo IX. La reparación integral del daño con perspectiva de género desde las instituciones del Estado: una nueva visión.....	96

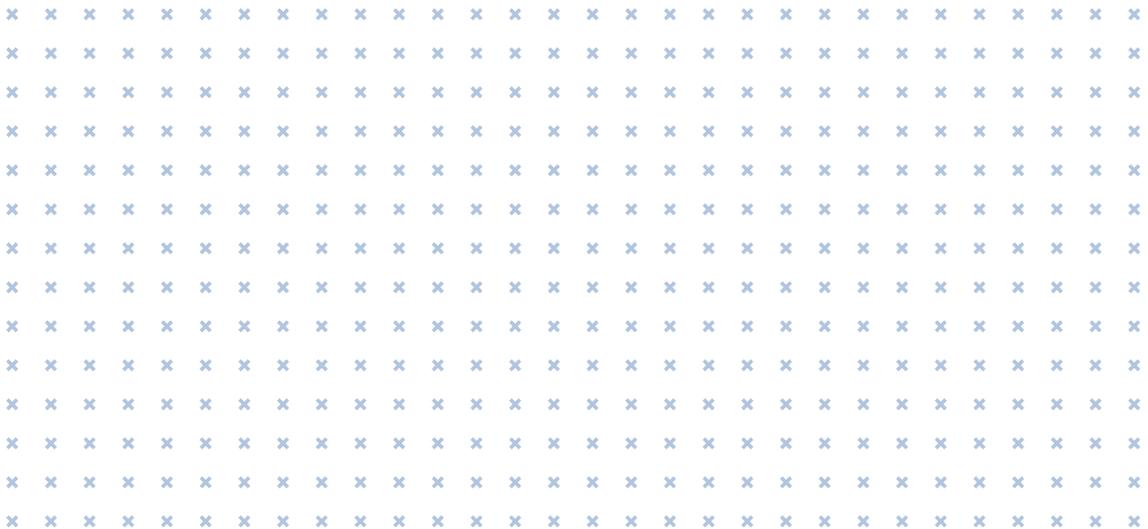
CAPÍTULO VI

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

María Elizabeth Pazzi Manzano

Ricardo López Henaine

Jorge Martínez Martínez



Capítulo VI

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

María Elizabeth Pazzi Manzano*

Ricardo López Henaine **

Jorge Martínez Martínez ***

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

I. Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Responsabilidades parentales en México

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Permiso de paternidad en México

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

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

Son obligaciones de los patrones:

(...)

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **cinco días laborables** con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

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

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

(...)

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

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

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

V. Derecho comparado: licencia o permiso de paternidad

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

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

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

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

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

VI. Conclusiones

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

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

VII. Lista de fuentes

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

- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (2021). *La Responsabilidad Parental en el Derecho*. En Nicolás Espejo Yaksic (Ed.). Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- FACIO, ALDA (s.f.). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Recuperado el 15 de octubre de 2022 de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>.
- GUEVARA BERMUDEZ, JOSE ANTONIO (2014). *Licencias de paternidad para los trabajadores con responsabilidades familiares: hacia la consolidación de la igualdad entre hombre y mujeres*. En *Ética Judicial e Igualdad de Género*, p. 1-32. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA (2000). *El concepto de los derechos de las mujeres trabajadoras*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- RUIZ DE MIGUEL, COVADONGA (1999). La familia y su implicación en el desarrollo infantil. *Revista Complutense de Educación*, núm. 10, vol. 1. Universidad Complutense Madrid.
- SAFEGUARD GLOBAL (2021). *Paternity leave by country—10 of the best policies*. Safeguard Global. Recuperado el 17 de octubre de 2022 de <https://www.safeguardglobal.com/resources/blog/paternity-leave-by-country>