



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

## LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO ESCRITO QUE PRESENTA:

**RUTH MIRIT MANRÍQUEZ MONDRAGÓN**

TEMA DEL TRABAJO:

**MODIFICACIÓN A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL PARA EL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD, EN HOMBRES AFILIADOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EN EL SUPUESTO DE ABANDONO, GRAVEDAD O MUERTE DE LA MADRE, HOMBRES TRANSGÉNERO Y ADOPCIÓN HOMOPARENTAL O MONOPARENTAL DEL RECIÉN NACIDO**

EN LA MODALIDAD DE: “SEMINARIO DE TITULACIÓN COLECTIVA”

PARA OBTENER EL TÍTULO DE: LICENCIADO EN DERECHO

Vobo. 1°- 08-2022



Mtra. Rosa María Valencia Granados

Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México, 2022.





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*Agradezco a mis padres, porque sé que no es fácil la tarea de criar, sin embargo, a pesar de las dificultades siempre me han brindado su amor y apoyo incondicional para lograr cada meta que me he propuesto, gracias porque sin ustedes esto no hubiera sido posible;*

*A mis abuelos, que han estado para brindarme su cariño y consejos;*

*A Ramses, por brindarme una perspectiva diferente de la vida, así como, tu forma tan hermosa y peculiar de cariño;*

*A mi hermana, por ser comprensiva y generosa;*

*A mi amiga Guadalupe, por acompañarme en este viaje desde el primer día de la Universidad;*

*A mis Asesoras de Tesis, Mtra. Erika Ivonne Parra y Mtra. Rosa María Valencia, por su guía en la elaboración del presente trabajo;*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México por brindarme los conocimientos para mi formación académica;*

*A mi familia, amigos, compañeros y maestros que me han brindado su afecto al igual que su apoyo;*

*Y en especial a Yul, no tengo palabras para agradecerle a Dios que te pusiera en mi camino, pero sé que eres la persona más importante en mi vida, te dedico este trabajo, te amo.*

**MODIFICACIÓN A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL PARA EL  
OTORGAMIENTO LA LICENCIA DE PATERNIDAD, EN HOMBRES  
AFILIADOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EN EL  
SUPUESTO DE ABANDONO, GRAVEDAD O MUERTE DE LA MADRE,  
HOMBRES TRANSGÉNERO Y ADOPCIÓN HOMOPARENTAL O  
MONOPARENTAL DEL RECIÉN NACIDO**

<b>ÍNDICE</b>	<b>I</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>IV</b>
 <b>CAPÍTULO 1</b> <b>ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO A LA IGUALDAD, INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR Y PERMISO DE PATERNIDAD</b>	
<b>1.1 DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b>	<b>1</b>
1.1.1 Diferencia entre igualdad y equidad	1
1.1.2 Equidad de género	3
1.1.3 Perspectiva de género	4
<b>1.2 INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑEZ</b>	<b>5</b>
1.2.1 Definición	6
1.2.2 Principios que rigen	7
1.2.3 Organismos que prevalecen los principios	8
<b>1.3 EL PADRE EN LA DINÁMICA FAMILIAR</b>	<b>9</b>
1.3.1 Paternidades Integrales	12
<b>1.4 PERMISO DE PATERNIDAD</b>	<b>13</b>
1.4.1 Definición	13
1.4.2 Diferencia entre permiso y licencia.	14

## **CAPÍTULO 2**

### **ASPECTOS LEGALES DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD**

<b>2.1 MARCO JURÍDICO QUE REGULA LA LICENCIA DE PATERNIDAD</b>	<b>17</b>
2.1.1 Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos	18
2.1.1.1 Igualdad entre hombres y mujeres. Interés superior de la niñez. Artículo 4° primer y noveno párrafo	18
2.1.1.2 Permiso de maternidad. Artículo 123 apartado A fracción V	20
2.1.2 Ley Federal del Trabajo	22
2.1.2.1 Permiso de paternidad. Artículo 132 fracción XXVII Bis	23
2.1.3 Ley del Seguro Social	25
2.1.3.1 Prestaciones en especie en el permiso de maternidad. Artículo 94 fracción II, III y IV	26
2.1.3.2 Prestaciones en dinero en el permiso de maternidad. Artículo 101	28
2.1.3.3 Requisitos para que se otorguen las prestaciones en el permiso de maternidad. Artículo 102	28
<b>2.2 COMPARACIÓN ENTRE LA LICENCIA DE PATERNIDAD Y LA DE MATERNIDAD EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL</b>	<b>29</b>
<b>2.3 PRESTACIONES QUE SE OTORGAN EN EL SEGURO DE PATERNIDAD DE OTROS PAÍSES DE LATINOAMÉRICA</b>	<b>30</b>
2.3.1 Colombia	30
2.3.2 Chile	31
<b>2.4 LOS DERECHOS HUMANOS Y LA IGUALDAD DE PRESTACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO</b>	<b>31</b>
2.4.1 La igualdad que existe entre hombre y mujeres en el siglo XXI, al ser trabajadores afiliados en el Instituto Mexicano del Seguro Social	32

### **CAPÍTULO 3**

#### **MODIFICACIÓN A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL PARA EL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD, EN HOMBRES AFILIADOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EN EL SUPUESTO DE ABANDONO, GRAVEDAD O MUERTE DE LA MADRE, HOMBRES TRANSGÉNERO Y ADOPCIÓN HOMOPARENTAL O MONOPARENTAL DEL RECIÉN NACIDO**

<b>3.1 PROBLEMÁTICA</b>	<b>33</b>
3.1.1 Consecuencias	35
<b>3.2 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL CAPÍTULO III DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL</b>	<b>35</b>
3.2.1 Modificación al artículo 94. Prestaciones en Especie	35
3.2.2 Modificación al artículo 95. Derechos para disfrutar las prestaciones del Artículo 94	36
3.2.3 Modificación al artículo 101. Días de Licencia y Prestaciones en Dinero.	37
3.2.4 Creación del artículo 102 BIS. Requisitos de los hombres asegurados con respecto al subsidio	38
3.2.5 Efectos	39
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>41</b>
<b>FUENTES CONSULTADAS</b>	<b>45</b>

## INTRODUCCIÓN

Dentro de la legislación mexicana, hombres y mujeres gozan tanto de derechos como de obligaciones; razón por la cual surge la necesidad del estudio de la Licencia de Paternidad en la Ley del Seguro Social, enfatizando en cuestiones relativas al interés superior del menor en su etapa de recién nacido, equidad de género y en supuestos que son parte de muchas familias mexicanas en la actualidad.

Al tratarse de una investigación de Derecho Social es indispensable que se planteen temas de orden público y del interés social, por tal razón se hizo énfasis en la Seguridad Social de aquellos hombres afiliados al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto que se ven vulnerados ante la carencia de prerrogativas de la Licencia de paternidad.

Uno de los principales objetivos es hacer efectivo el eje transversal que plasma aquel conjunto de ideas, creencias y valores respecto de la equidad de género; ya que es importante mencionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres porque resulta de gran importancia que se garanticen tanto derechos como obligaciones del hombre en su familia, puesto que la legislación actual no contempla una política integral que permita ejercer una paternidad funcional para la protección del Interés Superior del Menor.

Se debe recordar que un niño, especialmente en las primeras etapas de su vida, requiere cuidados tanto de la figura materna como la paterna, pero para el caso en específico de que faltase alguna de estas figuras, es la otra quien deberá garantizar al menor, en este caso al recién nacido, una calidad de vida apegada a Derechos Humanos.

La figura que actualmente está presente no contempla los supuestos de abandono, gravedad o muerte de la madre durante el embarazo o puerperio, hombres transgénero que se embaracen y adopción homoparental o

monoparental; por lo que resulta una regulación insuficiente y se tiene que enaltecer el trabajo y responsabilidad que deben tener los hombres frente a un recién nacido.

La misión es que a través de esta propuesta de modificación a la Ley del Seguro Social los asegurados tengan mayor facilidad a adquirir los subsidios para el cuidado del menor, ya que actualmente esta ley es restrictiva del derecho que tienen los varones de ejercer su paternidad responsable, así como atendiendo al Interés Superior del Menor, salvaguardando su integridad. Se propone incorporar una Licencia de Paternidad de cuidados infantiles para cubrir los menesteres que requiera el recién nacido.

Para poder cumplir el propósito de la investigación fue necesario estudiar y analizar diversas legislaciones tanto nacionales como internacionales que cuenten o se asemejen con la regulación de la problemática que se nos presenta. Siendo un tema de interés no solamente legal en la equiparación de derechos entre hombres como de mujeres, sino que trasciende al área social por verse implícitos menores que necesitan el fortalecimiento familiar, evitando que surjan problemas a futuro por no estar regulado.

En el capítulo uno se expuso un panorama general de la problemática que se vive en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, del mismo modo que existe una necesidad de redefinir la equidad de género no solo aplica para las mujeres, sino que también incluye a los hombres para que dentro de este equilibrio una de los beneficios sean las responsabilidades parentales en el que el Interés Superior del Menor sea respetado y cumplido a través de paternidades integrales.

En el capítulo dos se aborda la comparativa en la licencia de paternidad y la licencia de maternidad en la legislación mexicana como el ámbito internacional en el que se hace énfasis en las prestaciones otorgadas en el Instituto de Mexicano del Seguro Social a los trabajadores asegurados, así como una

comparativa de prestaciones que otorgan algunos de los países hispanohablantes.

Como último capítulo se propone una modificación en la Ley del Seguro Social para otorgar un subsidio a los asegurados que se encuentren en diferentes circunstancias que tengan la necesidad de ausentarse de sus labores para el cuidado del recién nacido; así como modificaciones en la burocracia para implementar agilidad en el otorgamiento de las licencias parentales.

En el presente trabajo se empleó el método analítico-sintético en los capítulos uno y dos para examinar la igualdad de derechos como de obligaciones entre hombres y mujeres; así como las prerrogativas que ofrece Ley del Seguro Social, así como éstas también protegen el interés Superior del menor. Para el capítulo tres, con ayuda del método propositivo se pueda implementar prerrogativas para el padre asegurado que se encuentre en los supuestos antes mencionados proporcionándole los beneficios y no se deje desprotegido al recién nacido.

## CAPÍTULO 1

### ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO A LA IGUALDAD, INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR Y PERMISO DE PATERNIDAD

#### 1.1 DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

A lo largo del tiempo, conforme ha crecido la sociedad se ha visto la necesidad de que las mujeres se involucren en un ámbito laboral, educativo, legislativo, salud, entre otras; sin embargo, cuando se habla de género se ha dejado de lado que los hombres también son pieza clave en una de las instituciones de la sociedad, *la familia*.

El modelo de la sociedad que se ha transmitido por el "...proceso de socialización"<sup>1</sup> en el cuál asimilan elementos culturales que en algunos casos provocan retrocesos en esta búsqueda de igualdad por la que se ha luchado y estos estereotipos de género que están marcados como el que un trabajador solicite a su empleador un permiso para poder cuidar a su hijo y este se vea alejado de la normalidad.

##### 1.1.1 Diferencia entre igualdad y equidad

La igualdad y la equidad a primera vista podrían parecer conceptos similares, pero no lo son. Al momento de que se pide igualdad entre los hombres y mujeres se observa que no es suficiente, porque, aunque ya está decretado en la Constitución, Tratados o Convenios Internacionales, así como en las leyes que

---

<sup>1</sup> Esto es el "El proceso por cuyo medio la persona humana aprende e interioriza, en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta así al entorno social en cuyo seno debe vivir" (Rocher, 1990). SURIÁ, Raquel, Psicología Social (sociología) Curso 2010/11. p.2 [En Línea]. Disponible : <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14285/1/TEMA-2-SOCIALIZACION-Y-DESARROLLO-SOCIAL.pdf> 21 de marzo de 2022. 4:32 p.m.

emanan de éstas continúan las prácticas de las relaciones desiguales y esto se debe a que cuando a alguien le ofrecen las mismas oportunidades, éstas no son justas, pues cada persona es diferente y esto conlleva necesidades distintas.

El concepto de igualdad de acuerdo con Karla Pérez es la "...correspondencia entre grupos de diferentes objetos, personas, procesos o circunstancias que tienen las mismas cualidades en por lo menos un aspecto"<sup>2</sup>, es decir, que cualquier persona está en igualdad de posibilidades con respecto a otras. Por ejemplo, hombres y mujeres tienen derecho a postularse a una vacante laboral, de igual modo el empleador deberá considerar ambas, tomando la decisión con base en las habilidades que destaquen y no por su género.

Ahora bien, en el día a día no es suficiente con la igualdad que está establecida, en virtud de que ambos son aceptados y se les hizo válido su derecho, aún no está satisfecho, pues cada uno tienen necesidades las cuales no a todos se les respetan. Por ejemplo, el trabajador que necesita recoger a su hijo a las seis de la tarde, pero no puede porque él como varón no se le tiene contemplado como una tarea de la que también es responsable y se le exige que se quede su jornada completa conllevándole problemas en su entorno familiar.

Haciendo alusión al problema anterior se necesita ser equitativos en las obligaciones y derechos que tienen ambos. Porque la equidad es "...el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja."<sup>3</sup> Entonces para las Ciencias del Derecho la equidad es un principio ético que provee una protección tomando en cuenta las

---

<sup>2</sup> PÉREZ PORTILLA, Karla, Principio de Igualdad: alcances y perspectivas, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2005, p. 5.

<sup>3</sup> Glosario para la igualdad. Instituto Nacional de las Mujeres [En línea]. Disponible: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/equidad> 16 de marzo de 2022. 12:09 p.m.

diferentes necesidades que las personas tienen y adecuar las leyes que rigen para solucionar los perjuicios puedan presentarse.

### **1.1.2 Equidad de género**

Como se abordó la equidad es un instrumento que ayuda a lograr una igualdad real, por lo tanto, la equidad de género se refiere a "...la igualdad de oportunidades tanto para los hombres como para las mujeres, eliminando toda forma de discriminación. Esto significa que todos somos diferentes en cuanto a sexo, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, capacidades diferentes; pero iguales como seres humanos, con los mismos derechos y obligaciones."<sup>4</sup> Siendo el cúmulo de normatividades que conducen a la sociedad, garanticen que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades con el pilar de la justicia, evitando los estereotipos que conllevan a la discriminación.

Cuando se habla de género se hace alusión a que es uso exclusivo de las mujeres y esto es un error, porque al ser tratados de una manera ecuánime, buscando un equilibrio de acuerdo a sus necesidades ambos resultan beneficiados sin que exista un menoscabo para el otro.

Toda esta problemática deviene de una mala educación formativa que se lleva en la familia, debido a la imposición de estereotipos de género donde discrimina al hombre para que realice actividades propias como del cuidado de los hijos o actividades del hogar, acarreando problemas a los que no se les ha preparado.

---

<sup>4</sup> Poder Legislativo del Estado de México, Equidad de Género, Consejo Estatal de Población, México, 2012.

### 1.1.3 Perspectiva de género

La situación que anteriormente se marca, refleja la diferencia entre los estereotipos de género del deber ser femenino y masculino que han desencadenado una desigualdad social.

La “masculinidad hegemónica”<sup>5</sup> que ha sido una idea errónea implementada en las políticas públicas y donde afecta aún más que es en la sociedad, ya que no solo en las mujeres viven afectadas, sino que también hombres están limitados a desenvolverse en las actividades del cuidado de los menores y el hogar.

El primer paso de tomarse, para que exista una política activa que lleve de la teoría a la práctica debe de existir las bases del respeto, igualdad equidad, tolerancia y empatía para que exista una responsabilidad compartida. Es por ello, que se necesita aprender nuevas formas de las relaciones humanas y olvidar todo aquello que provoca retroceso en la búsqueda por la igualdad.

En un enfoque teórico político el cual, permite dar un panorama que nos ayuda a reconocer, discernir, comprender y analizar todas aquellas relaciones que tienen hombres y mujeres; partiendo de que ambos son un reflejo del momento, época que viven. En razón que hoy está bien, y posiblemente en un futuro no lo sea, considerando que la sociedad cambia, así como sus necesidades.

---

<sup>5</sup> Es la configuración de una práctica genérica que encarna la respuesta corrientemente aceptada al problema de legitimidad del patriarcado, la que garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de mujeres. VALDESA Teresa, OLAVARRIA José, La Organización social de la Masculinidad Anuario Social y político en América Latina y el Caribe, núm. 6, Caracas, Flacso/UNESCO, Chile, 1997, pp. 36, 135-148.

La perspectiva de género es una “...herramienta diseñada para detectar, entender y enmendar desigualdades ilegítimas”<sup>6</sup>, para el cambio de las relaciones sociales, alcanzar el beneficio de las sociedades y la igualdad real que se busca, por ello el Gobierno de México propone:

- “Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos.
- Valoración del trabajo referente a la crianza de hijos, cuidado de los enfermos y tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.”<sup>7</sup>

## 1.2 INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑEZ

Cuando se habla de derechos, toda persona, incluidos los niños gozan de ellos, los cuales el Estado en su principal objetivo busca garantizar su protección para que estos no sean vulnerados.

El interés superior de la niñez es un medio de protección el cual va a garantizar que los derechos de los niños estén encaminados hacia trato respetuoso e igualitario. Esta idea permite aclarar y dar solución cuando existe una pugna de derechos en la que se vean involucrados los menores.

---

<sup>6</sup>VELA BARBA, Estefanía. Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, primera edición, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2021, pág. 7. [En línea]. Disponible: [https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral\\_0.pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf) 17 de marzo de 2022 12:50 p.m.

<sup>7</sup> GOBIERNO DE MÉXICO. ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario utilizarla? [En línea]. Disponible: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla#:~:text=Cuando%20se%20habla%20de%20perspectiva,asignadas%20a%20los%20seres%20humanos>. 19 de marzo de 2022. 12:45 p.m.

En cuanto al trabajo transversal de las políticas públicas, sector económico y cultural se debe velar garantizando que se hagan valer los derechos de los menores, por consiguiente, se necesita tener una visión más amplia en cuanto a derechos, ya que muchas veces cuando se tocan las prerrogativas de los adultos en las que hay un beneficio mayor hacia la niñez y estos se ven ignorados.

### 1.2.1 Definición

Para poder comenzar se necesita puntualizar que el término niño se refiere a “...todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.”<sup>8</sup> Ahora bien, este busca primordialmente que exista una protección, desarrollo, dando una calidad de vida idónea, cubriendo sus necesidades de acuerdo a las etapas que estén viviendo.

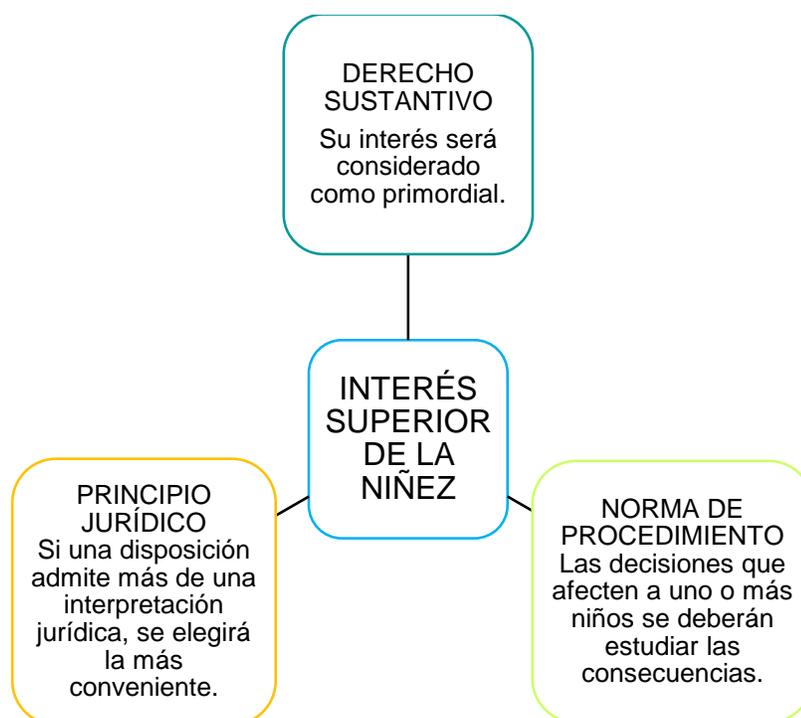
El Interés Superior de la Niñez se ve en tres vertientes, como un Derecho sustantivo, porque es obligación de las autoridades, sociedad y familia al momento de involucrar los derechos de forma colectiva o individual en la toma de decisiones se debe tomar como prioridad las afectaciones de los menores.

Como un principio de la norma de procedimiento donde el legislador debe contemplar las consecuencias de manera positiva o negativa y elegir la que cumpla de la manera más óptima en el proceso de toma de resolución.

El tercer punto se refiere como un principio jurídico interpretativo donde se puede conceder más de una interpretación, eligiendo la que sea más benéfica para los intereses del menor.

---

<sup>8</sup> UNICEF Comité Español, CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO, Madrid, 2006 p.10 [En línea]. Disponible: <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf> 21 de marzo de 2022. 4:58 p.m.



### 1.2.2 Principios que rigen

Como se mencionó, el enfoque universal de derechos donde no exista la discriminación, sea un adulto o un niño, porque debe existir un marco de igualdad pues todos vierten a lo mismo, atendiendo al principio de progresividad que una vez reconocidos por el Estado, estos no pueden ser negados “...remite a un carácter dinámico y evolutivo”<sup>9</sup> lo cual debe ir en incremento de la protección, ya sea de manera colectiva o individual.

Se promueva un desarrollo completo en donde se cubran todos los aspectos de interdependencia como ya se han mencionado, donde no solo se

---

<sup>9</sup> Vid. CNDH MÉXICO, Orientaciones para las Áreas Especializadas en los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de los Organismos Públicos de Derechos Humanos, [En línea]. Disponible:

[https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez\\_familia/Material/cuad-OrientacionesDNyA-OPDH.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/cuad-OrientacionesDNyA-OPDH.pdf) 21 de marzo de 2022. 7:36 p.m.

hagan políticas o normatividades que tiendan solo a tratar de remediar, sino que se trate de prevenir dando ambientes en condiciones óptimas para su desarrollo involucrando al sector público y privado.

La integralidad en la protección de los derechos nos lleva a revisar que la etapa de la niñez, es una de las más importantes del ser humano debido a que las personas se están desarrollando en los aspectos físico, mental, espiritual, moral y social. Por los que se necesita proveer un entorno seguro, que el Estado a través de sus mecanismos de protección y con autonomía progresiva donde la intervención de los adultos encargados de sus cuidados de acuerdo a la capacidad y madurez vigilen que no se le vulneren sus derechos, dando una vida digna.

UNIVERSALIDAD	INDIVISIBILIDAD	INTERDEPENDENCIA	PROGRESIVIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los derechos deben ser reconocidos y garantizados sin distinción alguna, basados en un marco de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los derechos humanos son intrínsecos, pero deben ser protegidos por igual porque conforman una totalidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los derechos se encunetran conexos. El ejercicio de uno implica que se salvaguarden los demás.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los derechos una vez reconocidos por el Estado, estos no pueden ser negados.</li> </ul>

### 1.2.3 Organismos que prevalecen los principios

En México al ser un estado garante de los derechos humanos se ha involucrado en participar en convenciones, tratados y organizaciones internacionales como: “Organización de las Naciones Unidas - *Derechos Humanos en la Convención sobre los derechos del niño*”, “Fondo de las Naciones

Unidas para la Infancia”<sup>10</sup>, los cuales han sido parte aguas para que de manera más centrada en México se formaran sus organismos internos los cuales velan por prevalecer los derechos de los menores.

De los organismos que se han implementado son la Comisión Nacional de Derechos Humanos México, derivándose a su vez en cada estado de la república su comisión; así como también la “Procuraduría Federal de Protección de Niña, Niños y Adolescentes, el Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia México, el Instituto Mexicano de la Juventud, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, el Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes y Comité de los Derechos del Niño”<sup>11</sup> sin dejar de lado a la “Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Federación Mexicana de Organismos Públicos de Derechos Humanos”<sup>12</sup> todos en trabajando en conjunto como un mediador para que exista un correcto ejercicio de los derechos del menor.

### 1.3 EL PADRE EN LA DINÁMICA FAMILIA

Es importante decir que las dinámicas familiares son del interés público por ser una institución que forma parte de la sociedad. Por lo tanto, el cambio que debe existir debe comenzar desde el hogar, con esto los hombres deben de ser introspectivos en su forma de pensar y actuar para poder involucrarse en el hogar.

---

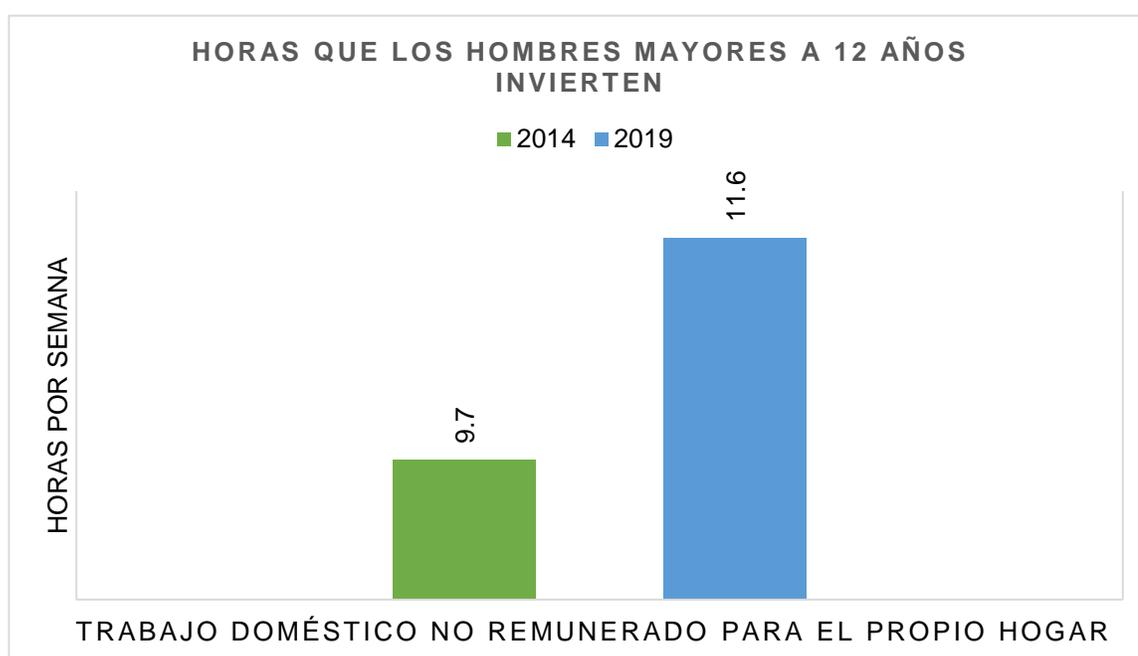
<sup>10</sup> UNICEF, La función de UNICEF en materia de promoción y apoyo a la Convención sobre los Derechos del Niño 2018 – 2022 [En línea]. Disponible :

<https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/funcion-unicef> 24 de marzo de 2022. 10:18 a.m.

<sup>11</sup> COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS MÉXICO. Organismos Nacionales e Internacionales. 2018 – 2022 [En línea]. Disponible: <https://www.cndh.org.mx/pagina/organismos-relacionados> 24 de marzo de 2022. 10:36 a.m.

<sup>12</sup> COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS MÉXICO. Organismos Nacionales e Internacionales. 2018 – 2022 [En línea]. Disponible: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/como-los-protege-y-promueve-la-cndh> 24 de marzo de 2022. 11:00 a.m.

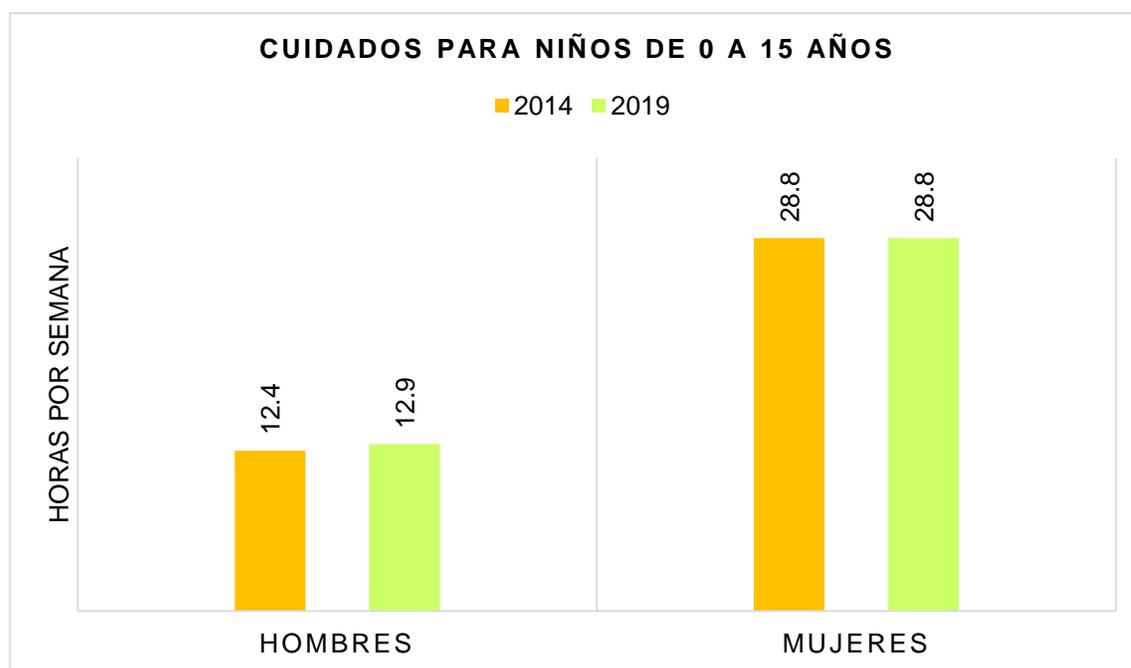
En México existe la *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo* (ENUT), realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) donde los resultados 2019 sobre el trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, los hombres mayores de 12 años en promedio reportan 11.6 horas semanales. En comparación con las cifras arrojadas en 2014, incrementa prácticamente dos horas (9.7 horas a la semana).<sup>13</sup>



Estos estudios para medir la participación que tienen hombres y mujeres relacionadas con el hogar, arrojaron el esperado resultado que los hombres tienen aún muy poca participación en el hogar sobre todo en relación al cuidado de los menores recayendo en la mujer.

<sup>13</sup> INEGI, INMUJERES, COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 458/20, México, 2020 p. 2. [En línea]. Disponible: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut\\_Nal20.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut_Nal20.pdf) 24 de marzo de 2022. 3:50 p.m.

Aunque existe una participación de hombres en el entorno familiar, no quiere decir que sea una responsabilidad efectiva en el que se comprometan en todos los aspectos de cuidados como: aseo, educación, preparación de alimentos, cuidados especiales, entre otros.



Se necesita redefinir el término masculinidad como lo menciona René López y Patricia Carmona en Derechos humanos 2014, donde hacen mención de que se necesita hacer un cambio en el término masculinidad, ya que, este ha sido influido por ideologías machistas lo que provoca que los hombres piensen que es un atributo dado por la naturaleza, siendo que solo es una idea que puede ser redefinida.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Vid. COMITÉ OFICIAL DE DIFUSIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, DEL DISTRITO FEDERAL, *Las masculinidades por igualdad de género*, Revista DFNSOR, mensual, número 03, año XII, México, 2014, pág. 9

Como ya se ha abordado el tema, el hombre debe comprometerse en las responsabilidades del hogar dando como consecuencia una disminución en la carga de trabajo para la mujer, por ello deben existir acuerdos familiares que propicien la sana distribución de tareas y así propiciando un ambiente armónico. Porque la estructura que actualmente se tiene es una donde la mujer debe de ajustar sus tiempos para que pueda realizar las diferentes actividades que tienen como responsables del hogar y proveedoras.

Para que esto pueda dejar de ser una carga, el hombre debe de incorporarse a las actividades del hogar conjuntando con las actividades que desempeña laboralmente; ya que es un trabajo compartido que ambos aportan. De igual manera se prepara el hombre para que sea independiente volviéndose consciente del entorno en el que vive, así como la mujer se empodera en un ambiente laboral.

### **1.3.1 Paternidades integrales**

René López Pérez y Patricia Carmona Hernández, en la revista de Derechos Humanos, del año 2014, respecto de las masculinidades por igualdad de género, hacen un análisis referente a las paternidades integrales, un llamado a transformar el significado de la paternidad, en donde se afirma que “Los hombres deben sumarse a las dinámicas familiares participando activamente con una actitud respetuosa de los derechos humanos del resto de las y los integrantes de la familia, esto con el fin de enriquecer esas interacciones y en favor del entorno doméstico y personal. A esto le denominamos paternidades integrales.”<sup>15</sup>

Entendiendo entonces, que el hombre, ya no representa en la actualidad a “...el proveedor de la familia”, más bien, juega otro rol en la sociedad, dentro del núcleo familiar, puesto que la familia y, al mismo tiempo, la paternidad deriva

---

<sup>15</sup> Íbidem, p. 18

de una construcción social, por lo tanto, modificar la forma de ejercerla requiere de acciones que promuevan distintos modelos.

Ahí es donde al igual que como nuevas formas de llevar a la práctica de repartición de tareas también deben intervenir las políticas públicas dónde el Estado a través de los legisladores sean más flexibles en las cuestiones que rigen el Derecho Laboral, ya que los permisos por paternidad permitan que los varones puedan involucrarse más en la crianza, compartir cuidados, tiempos de recreación con los hijos, incentivar la educación sin violencia y siempre promoviendo desde el hogar la igualdad y respeto. Donde no solo se promueva, también se aplique impulsando con el cambio de ideologías las cuales han sido arrastradas y no permiten progresar al hombre en su desempeño como padre.

#### **1.4 PERMISO DE PATERNIDAD**

Esta es una prerrogativa que ha sido implementada en México desde el 2012 en la Ley Federal del Trabajo, consistente en otorgar cinco días de asueto laboral con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos o bien por la adopción del infante, siendo este período de cinco días insuficiente para garantizar un lazo afectivo entre el padre e hijo.

##### **1.4.1 Definición**

El permiso y la licencia de paternidad es un breve período del que goza el padre alrededor de la fecha del parto del hijo.<sup>16</sup> Resulta importante hacer una aclaración de modo que, los conceptos señalados en las leyes mexicanas, existe disparidad entre estos ya que, en la Ley Federal del Trabajo fracción XXVII Bis y en la Ley del Seguro Social.

---

<sup>16</sup> Vid. Oficina Internacional Del Trabajo. ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género, 2da Edición, Ginebra, 2008.

### 1.4.2 Diferencia entre permiso y licencia

El *permiso* como concepto universal deviene del latín *permissum* es una licencia o consentimiento para hacer o decir una cosa. Para el tema que atañe a la presente investigación son “Autorizaciones otorgadas a los trabajadores para ausentarse en forma temporal de los puestos que desempeñan a efecto de cumplir con obligaciones oficiales, sindicales o de servicio; para realizar estudios o capacitarse en una profesión o especialidad técnica; para el desempeño de comisiones o la atención de asuntos particulares, cuando tal concesión haya sido admitida en los contratos de trabajo.”<sup>17</sup> Algunos ejemplos son los A) Permisos económicos: Para ser otorgados deben cumplir con requisitos de actividades o antigüedad, siendo estipulados en el contrato colectivo de trabajo. B) Permisos sindicales: Para realizar comisiones u obligaciones de su agrupación. C) Permisos oficiales: Para cumplir obligaciones cívicas o electorales. D) Permisos Escalafonarios: Cuando el trabajador asciende temporalmente se le permite regresar a su empleo sin perjuicio.<sup>18</sup>

Los permisos se necesitan solicitar de manera individual y ser autorizados por la persona o departamento correspondiente, una vez otorgado a este se le va a determinar un tiempo ya sean horas o días nunca serán por tiempo indefinido, aunque esto no significa que no pueda extenderse, también se considerará si puede ser con goce de sueldo, de igual manera se pueden renunciar por el patrón y estos conservan los derechos, así como su salario.<sup>19</sup>

Ahora bien, la *licencia* “Lapso durante el cual se permite a un trabajador, que presta servicios remunerados a un persona física, entidad industrial, comercial o de servicios a un organismo, que se ausente no solo del área

---

<sup>17</sup> VARIOS, Diccionarios Jurídico Mexicano, T. VII, P-Rea, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídica, Serie E. Núm. 29, México, 1984.

<sup>18</sup> Íbidem. p. 95.

<sup>19</sup> Íbidem. p.93

específica de labores sino del trabajo mismo.”<sup>20</sup> o bien un “Periodo de descanso o en el que el trabajador puede dejar de prestar servicios por diversas causas, como matrimonio, fallecimiento de cónyuge o familiar, rendir examen, búsqueda de empleo en supuesto de preaviso, estado de excedencia por parto o tener un hijo enfermo, traslado, efectuar compras, almuerzo, merienda, motivos gremiales, etc.”<sup>21</sup>, ésta es una prestación contemplada en las leyes de Seguro Social, de ahí su “carácter de orden público e interés social”<sup>22</sup>, éstas constituyen las prestaciones dentro del rubro de Seguro por riesgos de trabajo en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con lo anterior, conlleva a definir que la licencia es una prerrogativa otorgada al trabajador por tanto se encuentre en los supuestos establecidos en dicha ley, este se le permita ausentarse de sus labores, sin repercutirle, pero con la obligación de justificar a través de revisiones o valoraciones del Instituto que expedirá dictamen para poder otorgarla y a su vez dar aviso a los patrones.<sup>23</sup>

La licencia se va a otorgar en relación con la prestación de servicios que desempeña el trabajador, y el salario que le es remunerado; así como el tiempo ha hecho las aportaciones al Instituto.

CARACTERÍSTICAS	PERMISO	LICENCIA
Otorgado por el reglamento interior.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>20</sup> Vid. VARIOS, Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, IMSS ISSSTE, México, 1994, p.110.

<sup>21</sup> CAPÓN Filas, Rodolfo. GIORLANDINI, Eduardo, Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Relación Individual del Trabajo, Rubinzal-Culzoni Editores, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México p. 330

<sup>22</sup> VARIOS, op. cit. p.303.

<sup>23</sup> VARIOS, op. cit. p.304.

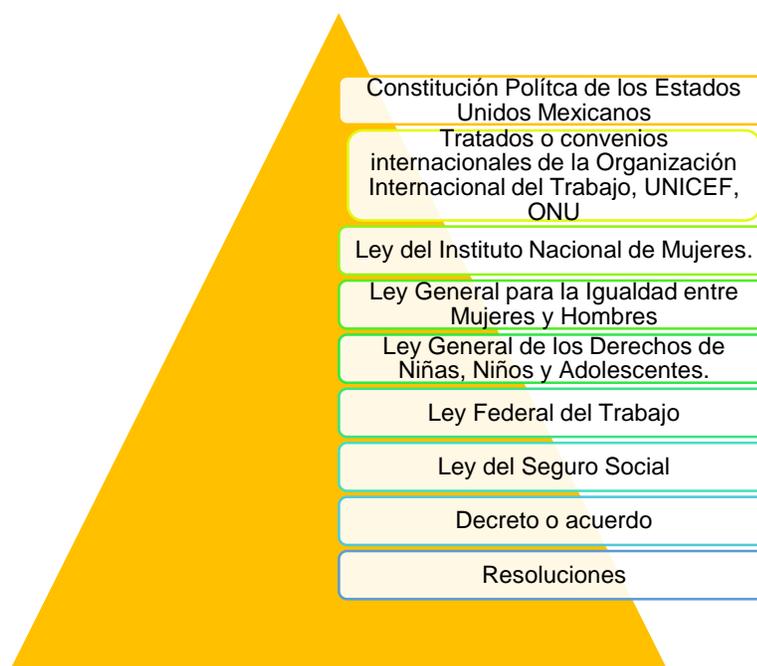
<i>Otorgado por convenciones y leyes.</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Otorgada de acuerdo al tiempo, salario y aportaciones</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Autorización expresa.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Es temporal.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Puede ser con goce y sin goce de sueldo.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Con goce de medio sueldo</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Renunciable</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## CAPÍTULO 2

### ASPECTOS LEGALES DE LA LICENCIAD DE PATERNIDAD

#### 2.1 MARCO JURÍDICO QUE REGULA LA LICENCIA DE PATERNIDAD

En México existen principios fundamentales constituidos en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en los tratados o convenios internacionales que forman bases para que deriven las diversas normatividades que rige tanto al gobernado como a sus gobernantes y estas han sido adecuadas conforme al paso del tiempo, de acuerdo a las necesidades presentan en la sociedad.



De acuerdo con el Derecho Social, se busca equilibrar que los grupos vulnerables se encuentren en igualdad de circunstancias hombres y mujeres; así como también las prerrogativas del derecho laboral y social.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> CNDH México, *Grupos en Situación de Vulnerabilidad y otros temas*, 2022 p. 2. [En línea]. Disponible: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=23> 12 de abril de 2022. 12:38 p.m.

## **2.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Los estatutos que han sido plasmados desde 1917, y son principios universales que México brinda a sus habitantes siendo nacionales o extranjeros. Los cuales son libertad, no discriminación, igualdad de condiciones, tener un desarrollo integral, vivir en familia, educación, salud digna, entre otros que se han ido reformado para una mejor gobernanza.

### **2.1.1.1 Igualdad entre hombres y mujeres. Interés superior de la niñez. Artículo 4° primer y noveno párrafo**

Desde 1974 el artículo cuarto primer párrafo de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* marca como principio que hombres y mujeres son iguales gozando tanto derechos como obligaciones en el que a la letra hoy en día establece:

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

El concepto del que se toma como punto de partida para la igualdad entre hombres y mujeres donde marca que no debe existir actos o prácticas de manera directa o sin el propósito llegue a ser discriminatorias y que atenten contra la mujer, esclareciendo una base donde exista equidad.

Dentro del marco legal internacional se observa el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la *Convención sobre la eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer* firmada en 1979 declarando que todos los seres humanos nacen libres sin distinción de sexo, garantizando que todos tienen las mismas oportunidades económicas, sociales, culturales, civiles y políticos persiguiendo un precepto asequible para que dentro de sus legislaciones de cada estado creen, modifiquen y deroguen cualquier precepto que implique discriminación o desigualdad para la mujer, manejando un nuevo orden más justo y equitativo.

Ahora bien, dentro de la normatividad mexicana en torno a la igualdad, deviene la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres* en la que su objetivo primordial es:

“...promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país...”

Al perseguir igualdad para las mujeres y siguiendo con el principio de interdependencia de los derechos se protege que el hombre también tenga integralidad y no discriminación en derechos que fueron en su momento legislados exclusivamente para la mujer.

En la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* su finalidad es guiar a la nación para garantizar que exista igualdad, equidad y se erradique toda forma de discriminación que llega a existir de manera directa o indirecta. Promoviendo programas y servicios que reeduzcan a la sociedad evitando que persistan todos aquellos estereotipos, violencia de género, exponiendo que en caso de incurrir se podrían obtener sanciones.

En relación con el tema de igualdad dentro de este mismo artículo de la Ley Suprema también enmarca un grupo vulnerable, el se cual se enfoca a los menores y menciona que toda decisión tomada por el estado atiende al Interés Superior del Menor y que a la letra establece:

“...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”.

Por lo que el Estado está comprometido en ser más cuidadoso en las acciones que impliquen cualquier afectación positiva o negativa, individual o colectiva de los menores.

Por otro lado, derivado de este artículo esta la *Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes* antes *Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*. Su finalidad es que los menores puedan ser reconocidos como personas sujetas de derecho. El Estado garantiza la igualdad, no discriminación, derecho a la vida, salud, inclusión, una familia, identidad, educación, acceso a una vida libre de violencia y será respaldado a través de las políticas públicas para que ninguna ley, disposición o sentencia los vulnere.

Conforme a estos lineamientos también existe en el ámbito internacional la *Convención sobre los Derechos del Niño* en la que su misión es que todos los Estados participantes provean en sus normatividades la igualdad, protegiendo de cualquier forma de discriminación de raza, sexo, situación económica, idioma, ideología, o condición del niño frente a sus padres o representantes.

Ahora bien con este bosquejo de normatividades se observa que toda persona, ya sea mujer, niño, niña, adolescente u hombre, tienen igualdad de derechos, los cuales no se contraponen y brinda una protección para cualquiera, sin embargo ayudan a que exista equidad evitando la disparidad entre estos.

#### **2.1.1.2 Permiso de maternidad. Artículo 123 apartado A fracción V**

Con relación a los trabajadores que sean empleados por particulares, tendrán una serie de prerrogativas el cual se implementó como reforma de igualdad de derechos entre mujeres y hombres desde 1974 referente a la licencia de maternidad en el que establece:

“...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”

Conforme a lo anterior se le otorgó exclusivamente una licencia de descanso a la trabajadora para poder cuidar su tercera etapa de embarazo, recuperación posparto y los cuidados del menor.

De hecho, a Nivel Internacional la Organización de las Naciones Unidas a través de su *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales* en su artículo 10, numeral 2 establece:

“Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”

El propósito de esta licencia fue evitar el alza de morbilidad<sup>25</sup>, mejorar la salud y desarrollo cognitivo de los menores, así como también a la recuperación mínima que necesita la madre para el postparto y poder empezar a adaptarse a la lactancia.

Así como también en la Organización Internacional del Trabajo, a través de su comunicado número 191 *Recomendación sobre la Protección de la Maternidad* (2000) primer punto establece:

“...extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos.”

Si bien el descanso que proporciona la ley mexicana a la trabajadora no es suficiente ya que no permite que se adapte a un proceso el cual se requiere de más tiempo, no solo por la recuperación, el apego que debe de formarse entre la madre y el menor, sino que también por el proceso en el que se establece la lactancia siendo parte fundamental para el menor y la madre, además de

---

<sup>25</sup> Tasa de muertes por enfermedad en una población y en un tiempo determinados. Las cifras de morbilidad, mortalidad y natalidad de un pueblo, sobre todo, su morbi-mortalidad por enfermedades microbianas, que entran tan de lleno en la categoría de evitables, constituyen la nota más característica de su cultura higiénica, de la bondad de su clima y de su estado de progreso y civilización. [MAYOL VIDAL, A. "Profilaxis general anti-infecciosa. (Continuación)" [20-06-1906] Revista Balear de Ciencias Médicas (Palma de Mallo:rca)] [En Línea] Disponible: <https://www.rae.es/dhle/morbimortalidad> 18 de abril de 2022. 8:30 p.m.

contribuye a evitar problemas futuros como cáncer de ovario, cáncer de mama y diabetes tipo 2, lo cual ayuda a generar ahorros en el gasto público.<sup>26</sup>

### 2.1.2 Ley Federal del Trabajo

Como se ha visto en la normatividad mexicana desde 1974 cuando hubo reformas a la constitución por el tema de igualdad entre hombres y mujeres, así como la participación femenina en el ámbito laboral se adicionó el apartado de trabajo de las mujeres.<sup>27</sup>

Con esto se da un panorama en donde los legisladores al plantear estas prerrogativas dejaron de lado la corresponsabilidad de los padres ya que se dio por hecho que las responsables de manera exclusiva eran las mujeres y los hombres como única responsabilidad era el proveer.

Dadas las circunstancias que se han vivido, la Organización Mundial del Trabajo a través de su *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* número 156 (1981), en el que se obliga a los Estados partícipes en implementar igualdad entre trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de miembros de manera directa que necesiten de sus cuidados, con ello da pauta a que los hombres no deben ser discriminados para poder ejercer cuidados a los miembros de su hogar, es por ello que en su artículo séptimo que a la letra establece:

“Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de

---

<sup>26</sup> UNICEF, *Breastfeeding and Gender Equality (Lactancia e Igualdad de Género)*, New York, U.S.A., 2016, United Nations Children's Fun. [En Línea] Disponible: <https://www.globalbreastfeedingcollective.org/media/336/file/Breastfeeding%20and%20gender%20equality.pdf> 20 de abril de 2022. 5:14 p.m.

<sup>27</sup> Vid. *Evolución del Marco Legal de la Mujer Trabajadora*. [En Línea] Disponible: <https://www.diputados.gob.mx/bibliot/docleg/cuapo/mj-65-00/evolu.htm> 20 de abril de 2022. 5:25 p.m.

trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.”

Así dentro de este orden se sugiere que se utilice en la normatividad interna para su fácil aplicación cuando el trabajador se encuentre en la necesidad de invocar se haga efectivo su derecho en su artículo noveno que a la letra establece:

“Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.”

Evidentemente a pesar de que existen normatividades internacionales que se han dado cuenta de la problemática que viven millones de trabajadores en el mundo que se ven imposibilitados o simplemente no exigen porque toda la carga se ha delegado a la mujer, cuando se presenta la necesidad, esta no se ve satisfecha por la ineficaz burocracia que no da eficiencia en sus mecanismos para poder hacer efectivo un derecho.

#### **2.1.2.1 Permiso de paternidad. Artículo 132 fracción XXVII Bis**

Desde una perspectiva más específica en lo relacionado con el tema de licencia de paternidad, en la *Ley Federal del Trabajo* donde hace expresamente alusión a los días que el trabajador gozará establece:

“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.”

La Reforma de 2012 de la Ley Federal del Trabajo, es donde por primera vez habla de un permiso para que el trabajador pueda disfrutar solo cinco días por el nacimiento o adopción, sin embargo para formar un lazo de apego y sobre todo apoyo en el cuidado de los menores es insuficiente aunado de que se violentan los derechos tanto del hombre por no poder ejercer su paternidad responsablemente, ya que una vez transcurrido el tiempo de licencia, no se le

otorga otro permiso para poder salir temprano como lo es para la madre en cuestiones posteriores a los 42 días después del parto.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo en su Complementaria dentro del *Convenio 156 Sobre La Igualdad De Oportunidades Y De Trato Entre Trabajadores Y Trabajadoras: Trabajadores Con Responsabilidades Familiares y Recomendación Sobre Los Trabajadores Con Responsabilidades Familiares Número 165* (1981) donde hace reconocimiento que el fin que persigue la Organización Internacional de Trabajo es perseguir la igualdad y equidad entre los trabajadores sin distinción de género, basado en estos principios y tomando en cuenta la discriminación que se reflejaba con la *Recomendación sobre el empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares* (1965) sugieren que se comience a dar la licencia parental de manera igual, ya que los hombres tienen participación dentro de los cuidados de los hijos, como lo es cuando estos se enferman.

De manera complementaria la *Recomendación sobre la Protección de la Maternidad* número 191 (2000) en su artículo 10 respecto a *Tipos de Licencias Relacionados* donde marca que en caso de fallecimiento o cuando se encuentre incapaz de cuidar al recién nacido se le brindará al trabajador los días restantes que tenga derecho la madre, de igual manera se le extiende una *licencia parental* para que terminada la licencia de maternidad, ambos puedan hacerse cargo del menor.

Sin embargo, a pesar de que estas prestaciones están contenidas dentro del marco internacional solo se han podido aplicar en el ámbito de los trabajadores al servicio del Estado como en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales en su acuerdo *ACT-PUB/21/09/2021.07* en el que aprueban:

“...15 días hábiles con goce de sueldo, por nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante.”

Si bien, otro ejemplo en la que existe modificación de licencia de paternidad de los trabajadores al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación *Acuerdo General de Administración Número X/2021 (5613)* donde no solo hace alusión a la igualdad entre hombre y mujeres erradicando todo tipo de estereotipo de género, sino también inclusión en las familias homoparentales para poder ejercer de un manera más completa la responsabilidad de crianza y apego, otorgando en su artículo 29 BIS que a la letra señala:

“La licencia por paternidad comprenderá noventa días consecutivos.”

Dando como ejemplo que las licencias son socorridas en donde existe un respaldo por el gobierno, además de que los hombres reciben menos prerrogativas es porque el gasto es absorbido directamente por los patrones, mientras que con las mujeres corre a cuenta de las entidades públicas como IMSS o ISSSTE.<sup>28</sup>

### 2.1.3 Ley del Seguro Social

El Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual es otorgado para trabajadores que sean contratados por el sector privado, el cual debe garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, sin importar raza, condición, ideología, o género.

En el esquema que maneja la Seguridad Social, no sólo brinda servicios de salud, sino también protege a los trabajadores y a sus familiares frente a

---

<sup>28</sup> Vid. ORDAZ Díaz, Arturo, *¿Por qué dan pocos permios de paternidad? Pista: El IMSS no cubre el gasto.* FORBES MÉXICO, octubre 2019. [En Línea] Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/por-que-se-dan-pocos-permisos-de-paternidad-pista-los-patrones-absorben-ese-gasto/> 22 de abril de 2022. 11:42 a.m.

eventos que ponen en riesgo sus ingresos, además de apoyar el cuidado infantil para las madres y padres trabajadores durante su jornada laboral.<sup>29</sup>

### **2.1.3.1 Prestaciones en especie en el permiso de maternidad. Artículo 94 Fracción II, III y IV**

El Instituto brindará a la trabajadora diferentes tipos de beneficios en especie para apoyar de manera efectiva y una de esas prestaciones se encuentran en el artículo 94 fracción II, que a la letra establece:

“Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;”

Como se aprecia en esta fracción, da un subsidio en fomento a la lactancia. La cual es muy importante en el desarrollo del ser humano y más en los primeros meses de vida, ya que trae consigo beneficios que a futuro son fundamentales para que no existan problemas de salud.

En este mismo artículo en la fracción III, concede a la trabajadora:

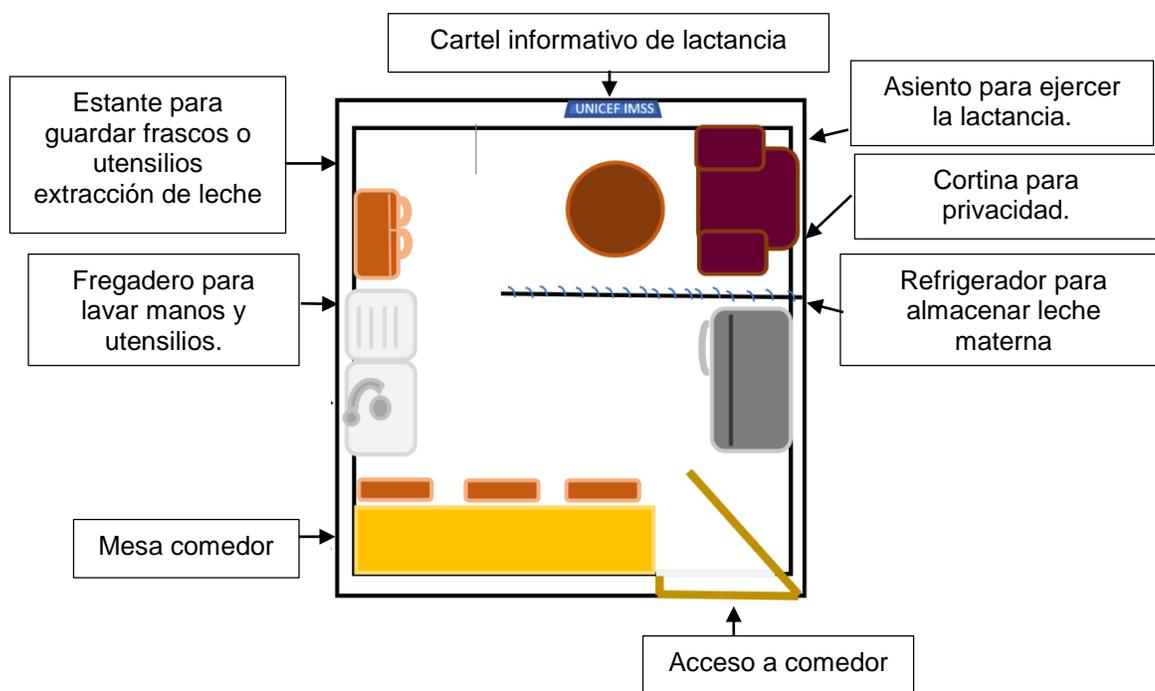
“Durante el período de lactancia tendrá derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y”

En este apartado se dan permisos para que la madre pueda continuar con la lactancia, sin embargo, las condiciones de los centros de trabajo en la generalidad no les permiten continuar con ese espacio para continuar con ese proceso, de acuerdo con la *Guía para la Instalación y Funcionamiento de salas*

---

<sup>29</sup> Vid. IMSS, [Introducción](http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/04_introduccion.pdf), p.1 [En Línea] Disponible en: [http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/04\\_introduccion.pdf](http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/04_introduccion.pdf) 22 de abril 2022.

de *Lactancia* marca el lugar que debe ser proporcionado para la lactancia, ya que en México solo el 28.6% de las madres ejercen la lactancia materna exclusiva.<sup>30</sup>



Dentro de la facción IV establece:

“Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico”

Esta se le proporciona a la trabajadora que acaba de tener un recién nacido, para los cuidados se le proporcionan 3 camisetas, 2 mamelucos, 2 baberos, 8 pañales, 4 cubre pañales, 1 cobertor y 1 toalla para baño.<sup>31</sup> Las cuales deberá solicitar a petición y llevando cubriendo el requisito y documentación necesaria en la Unidad Médica Familiar.

<sup>30</sup> Vid. S.S., S.T. y P.S., I.M.S.S., U.N.I.C.E.F., *GUIA PARA LA INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE SALAS DE LACTANCIA*, México, 2018, [En línea] Disponible en : [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/613760/Guia\\_de\\_Lactancia\\_Materna\\_en\\_el\\_Lugar\\_de\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/613760/Guia_de_Lactancia_Materna_en_el_Lugar_de_Trabajo.pdf) 20 de abril de 2022. 11:05 a. m.

<sup>31</sup> Vid. IMSS, *Preguntas frecuentes sobre el nuevo proceso de incapacidad*, [En línea] Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/maternidad2/incapacidad/toma-en-cuenta> 18 de abril de 2022. 3:39 p. m.

### **2.1.3.2 Prestaciones en dinero en el permiso de maternidad. Artículo 101**

En las prestaciones que proporciona la institución en dinero marcadas en la licencia de maternidad en el embarazo y puerperio es:

“...subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.”

El Instituto se encarga de proporcionar el salario íntegro a las trabajadoras que estén en las últimas semanas de embarazo, así como cuarenta y dos días posteriores a dar a luz, y en caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar se podrá extender con la documentación que se hablará en el siguiente apartado.

### **2.1.3.3 Requisitos para que se otorguen las prestaciones en el permiso de maternidad. Artículo 102**

La Ley del Seguro Social marca que para proporcionar el subsidio:

“I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;”

El requisito para poder cobrar el subsidio, se debe de contemplar que la trabajadora asegurada debe tener cubierto por lo menos doce meses antes de la fecha planeada en la que comenzará a gozar de las prestaciones como el pago de su salario al 100%, cuarenta y dos días antes de la fecha programada al parto o si bien, ella decidiera como programar más días pasada la fecha del parto para poder estar más tiempo para cuidados maternos.

En la siguiente fracción establece:

“II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y”

En esta hace alusión a que la trabajadora debe de dar seguimiento en el Instituto a pesar de que ella se atienda en un hospital particular o de otra, para

poder hacer efectiva su prestación, el personal autorizado será el que proporcione el certificado para que esta pueda cobrar en el banco autorizado.<sup>32</sup>

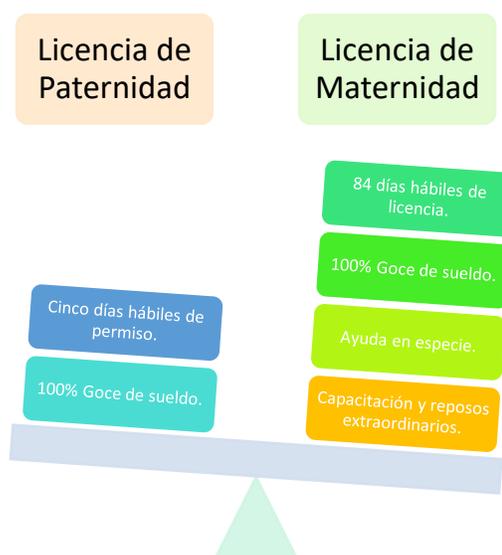
Como último requisito establece:

“III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.”

Que al estar percibiendo este subsidio por parte de la Institución, no se deberá trabajar, sino respetar esos días laborales para descanso o tampoco tener a la par otro subsidio, solo se podrá tener el que beneficie más a esta.

## 2.2 COMPARACIÓN ENTRE LA LICENCIA DE PATERNIDAD Y LA DE MATERNIDAD EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Como se ha observado, las licencias parentales tienden a tener disparidad en relación a los cuidados de los miembros que necesitan de los cuidados de ambos padres, ya que es una responsabilidad que deben asumir por el interés superior del menor y que este sea satisfecho.



<sup>32</sup> Vid. Ídem.

## 2.3 PRESTACIONES QUE SE OTORGAN EN EL SEGURO DE PATERNIDAD DE OTROS PAÍSES DE LATINOAMÉRICA

Si bien, dentro de las propias legislaciones que se encuentran en México existe disparidad, poniendo en comparación a nivel mundial de acuerdo a las prestaciones de seguridad social se pueden observar diferencias considerables.

Sobre todo, en América Latina y el Caribe se ve desproporcionada comparado en los subsidios que tienen en el continente Europeo, ya que estos están encargados por el Estado para poder ser financiados y con la visión de que ayudan a equilibrar las formas de cuidados y responsabilidades parentales.

De acuerdo con la información que brinda UNICEF en *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe* donde se puede hacer comparación acerca de licencias parentales se analizará Colombia y Chile.<sup>33</sup>

### 2.3.1 COLOMBIA

En Colombia hombres y mujeres tienen derecho a una Licencia por el nacimiento de un hijo, la cual está a cargo del Instituto del Seguros Sociales o de las Empresas Promotoras de Salud.

A través de la *Ley 2114 de 2021* se amplía la licencia de paternidad a quince días, se implementa la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, las cuales apoyan a una equiparación de responsabilidades respecto a los hijos.

---

<sup>33</sup> IPC-IG y UNICEF. *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*. Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia — Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2020. [En Línea] Disponible en: [https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad\\_y\\_paternidad\\_en\\_el\\_lugar\\_de\\_trabajo\\_en\\_ALC.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf) 17 de abril de 2022. 9:57 a. m.

La licencia parental compartida puede ser aplicada después pasada la licencia materna obligatoria que corresponde a doce semanas. Una vez transcurrido ese tiempo las seis semanas restantes de dicha licencia se pueden compartir entre el padre y la madre de común acuerdo.

También puede aplicar la licencia parental flexible de tiempo parcial en la que solicitan que solo trabajen medio tiempo y por consiguiente se ampliaría a al doble de tiempo.

En comparación con México, Chile tiene prerrogativas para los asegurados desde el aspecto en otorgarle más días para el cuidado de sus hijos; así como para efectuar una responsabilidad parental en el cuidado de los menores recién nacidos.

### **2.3.2 CHILE**

La licencia que se le otorga por la Ley 20.545 al trabajador por el nacimiento de su hijo es de cinco días, con el beneficio de poder distribuirlo en el mes a partir de la fecha de nacimiento.

En comparativa con México, Chile tiene similitud con la prerrogativa otorgada en cuanto a la licencia parental, a diferencia de que estos días otorgados pueden diferirse a lo largo del primer mes de vida del menor, sin embargo, no constituye una diferencia o prerrogativa de cuidados para el menor.

## **2.4 LOS DERECHOS HUMANOS Y LA IGUALDAD DE PRESTACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO**

El análisis donde la mujer comienza a adentrarse al mundo laboral comienza a mediados del siglo XX, pero no es hasta el siglo XXI donde la participación de la mujer se apodera del mercado laboral, apoyando en un crecimiento considerable para la economía por el flujo de ingresos. Esto es

importante para evitar la desigualdad, porque cuando la mujer tiene autonomía económica se reduce un porcentaje considerable en la pobreza.

En el plano de derechos que se vela a nivel internacional se busca que los padres indistintamente puedan ejercer su paternidad sin contraponerse con sus actividades laborales, pero esto queda en recomendaciones que han sido plasmadas desde 1981 en la Organización Internacional del Trabajo como recomendaciones para que exista igualdad en las responsabilidades al cuidado de otros miembros del hogar: sin embargo, en México y en otros países de Latinoamérica no se dan facilidades para que el hombre pueda ejercer cuidados integrales para un menor en cualquier etapa de su vida.

#### **2.4.1 La igualdad que existe entre hombres y mujeres en el siglo XXI, al ser trabajadores afiliados en el Instituto Mexicano Del Seguro Social**

Si bien, desde que la mujer ingresa al mundo laboral se vio revestida de todas las prestaciones de las cuales era beneficiado el trabajador, como son *Riesgo de Trabajo, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y Guarderías*; si bien hasta 2021 se aprobó que indistintamente cualquier trabajador tenga derecho de inscribir a sus hijos a las guarderías.

Cuando se pone en comparativa las prestaciones en cuanto a las licencias parentales que tienen los trabajadores, puede observarse que no están apegadas al derecho de igualdad y principios de interdependencia o progresividad; exceptuando cuando el menor de dieciséis años se encuentre diagnosticado con cáncer, en este sentido se toma indistintamente el tiempo en el que se pueda hacer efectivo los cuidados parentales.

## CAPÍTULO 3

### **MODIFICACIÓN A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL PERMISO DE PATERNIDAD, EN HOMBRES AFILIADOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EN EL SUPUESTO DE ABANDONO, GRAVEDAD O MUERTE DE LA MADRE, HOMBRES TRANSGÉNERO Y ADOPCIÓN HOMOPARENTAL O MONOPARENTAL DEL RECIÉN NACIDO**

#### **3.1 PROBLEMÁTICA**

En México, debido a los estereotipos de género que permanecen latentes en la sociedad provocan que a las mujeres con frecuencia tengan exclusivamente la responsabilidad del cuidado de los menores en especial durante los primeros años de vida, lo que propicia que los hombres no ejerzan su paternidad de una manera responsable y correlativa con la mujer.

Debido a lo anterior, dentro de las políticas públicas mexicanas no se han ajustado a las necesidades que se viven hoy en día, provocando que no existan facilidades en las que se reparta equitativamente el trabajo del cuidado del hogar de manera general.

Pero qué sucede cuando el hombre por diferentes circunstancias se encuentra sin el apoyo de la mujer, en el caso específico de la madre, es ahí donde devienen los problemas ya no solo de equidad, sino donde se pone en riesgo el interés superior del menor, ya que por falta de licencias o de engorrosos trámites se imposibilite que el padre pueda estar al cuidado del menor por causas de fuerza mayor.

Ahora bien, las causas por las que el hombre está en un estado vulnerable debido a que la madre se encuentre en una condición grave por complicaciones

las cuales se destacan por la Secretaría de Salud la Hemorragia obstétrica, Enfermedad hipertensiva, edema y proteinuria, Enfermedad del Sistema Respiratorio<sup>34</sup>, entre otros, así como que la madre pueda abandonar al recién nacido por motivos de psicológicos como depresión.

Ahora bien, si desde un principio nunca estuvo presente la figura femenina debido a que el hombre se encuentra en una familia homoparental o monoparental. Según la investigadora de la Escuela Nacional de Trabajo Social Andrea Sánchez Zepeda dice que el 50% de familias en México ya no pertenecen a una familia nuclear.<sup>35</sup>

Cuando una familia homoparental o monoparental decide tener hijos ya sea bajo adopción o por la subrogación del vientre su periodo para poder acoplarse a los cuidados de un menor se ve imposibilitada debido a que se les otorga un periodo limitado de tiempo.

En México la identidad de género es un tema que cada vez es más recurrente, sin embargo, no se han aplicado políticas públicas donde hombres transgéneros que puedan embarazarse tengan derecho a una licencia para cuidados durante el embarazo y el puerperio.

No existe una forma eficiente en la que el Instituto Mexicano del Seguro Social se le otorgue una licencia de manera rápida a un trabajador, debido a una burocracia mal ejecutada por parte del personal al servicio.

---

<sup>34</sup>Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud, INFORME SEMANAL EPIDEMIOLÓGICA: MUERTE MATERNA, [En Línea] Disponible: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/432539/MM\\_2019\\_SE03.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/432539/MM_2019_SE03.pdf) 5 de mayo de 2022. 01:26 p. m.

<sup>35</sup> CAMBIA LA ESTRUCTURA FAMILIAR EN MÉXICO; 50% DEJA DE SER TRADICIONAL: ACADÉMICA DE LA UNAM, Boletín UNAM-DGCS-319 Ciudad Universitaria. [En Línea] Disponible: [https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2016\\_319.html](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2016_319.html) 13-05-2022 6 de mayo de 2022. 6:32 p. m.

### 3.1.1 Consecuencias

Debido a la problemática que existe respecto a la vulneración de derechos tanto para los padres de familia como para los menores, los cuales se encuentran en un estado vulnerable, propiciando que la vida del menor corra riesgo, debido a que las políticas públicas no se han ajustado a una equiparación de subsidios para los padres trabajadores afiliados al Seguro Social.

La dificultad que existe en los trámites para que los asegurados ejerzan su derecho a la licencia de paternidad, cuando requieran que los días de licencia se extiendan por necesidad la burocracia dentro del instituto propicia obstáculos los cuales no permiten que se vuelva eficiente el proceso.

También existe una distinción en el caso del grupo perteneciente a la comunidad LGBTQTIQ+ para poder ejercer su paternidad, debido a que cuando el asegurado por ser hombre solo se le otorga por ley una licencia de paternidad por cinco días hábiles los cuales no permiten que se haga un cuidado integral y de adaptación de los menores ni los padres.

## 3.2 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL CAPÍTULO III DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

### 3.2.1 Modificación al artículo 94. Prestaciones en especie

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Asistencia obstétrica;</li> <li>II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento</li> </ol>	<p>En caso de <b>paternidad activa</b>, el Instituto otorgará a los <b>asegurados que se encuentren en el supuesto del artículo 101 párrafo primero</b>, las prestaciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Asistencia obstétrica;</li> <li>II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la</li> </ol>

<p>exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;</p> <p>III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.</p>	<p>leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;</p> <p>III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y Fracción adicionada</p> <p>IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.</p>
--	---

### 3.2.2 Modificación al artículo 95. Derechos para disfrutar las prestaciones del artículo 94

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>PRIMER PÁRRAFO</b>	
<p>Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior, las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del artículo 84 de esta Ley.</p>	<p>Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior, las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del artículo 84 de esta Ley.</p>
<b>SEGUNDO PÁRRAFO</b>	
	<p><b>Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las fracciones II, III y IV los asegurados que se encuentren en las fracciones del artículo 101 tercer párrafo.</b></p>
<b>TERCER PÁRRAFO</b>	
	<p><b>Los asegurados podrán gozar de capacitación para los cuidados del</b></p>

	<b>recién nacido, incentivando a ejercer paternidades integrales.</b>
--	---

### 3.2.3 Modificación al artículo 101. Días de licencia y prestaciones en dinero

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>PRIMER PÁRRAFO</b>	
La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.	<b>Los asegurados que biológicamente puedan embarazarse tendrán</b> derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.
<b>SEGUNDO PÁRRAFO</b>	
En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días	En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días.
<b>TERCER PÁRRAFO</b>	
	<p><b>El asegurado podrá gozar de un subsidio en dinero al cien por ciento del último salario diario; así como al artículo 94 fracción II y IV hasta que el recién nacido pueda ingresar al servicio de guardería.</b></p> <p><b>Para que el asegurado pueda obtener el subsidio deberá encontrarse en los siguientes supuestos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>I. Gravedad o muerte de la madre del recién nacido</b></li> <li><b>II. Abandono de la madre del recién nacido</b></li> <li><b>III. Subrogación del vientre.</b></li> <li><b>IV. Adopción homoparental o monoparental.</b></li> </ol> <p><b>Exentando en el caso del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, donde se</b></p>

	<b>extenderá hasta ocho semanas posteriores al alumbramiento.</b>
--	---

### **3.2.4 Creación del artículo 102 Bis Requisitos de los hombres con respecto al subsidio**

Para que el asegurado tenga derecho al subsidio referente al artículo 101 párrafo tercero será necesario:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.
- II. Certificado de alumbramiento.
- III. Para el supuesto de gravedad o muerte de la madre se deberá presentar certificado correspondiente expedido por el Instituto.
- IV. Para el supuesto de abandono de la madre del recién nacido deberá presentar la denuncia de hechos expedida por el ministerio público.
- V. Para el supuesto de subrogación del vientre donde el asegurado se encuentre en una familia homoparental o monoparental deberá exhibir el contrato de subrogación de vientre; así como el certificado por el Instituto y la fecha probable de parto.
- VI. Para el supuesto en que el asegurado tenga una familia homoparental deberá exhibir los documentos de adopción expedido por la autoridad competente.

Para el caso de las familias homoparentales solo uno de los dos padres podrá hacer exigible el subsidio.

### 3.2.5 Efectos

Como consecuencia a las modificaciones en la Ley del Seguro Social traería consigo beneficios para el asegurado y el menor recién nacido, debido a que el Estado a través del Instituto Mexicano del Seguro Social absorbería los subsidios en los casos que se requiera evitando que sea una decisión a disposición del empleador.

Se agilizaría la burocracia, que funge como parte indispensable para que funcione la Institución, la cual a través de esta modificación comenzaría a existir un trámite específico en el que de forma rápida y expedita se podría otorgar la licencia sin que existieran obstáculos para otorgarla.

Dentro de las modificaciones en los trámites podrían implementarse a través de la plataforma del seguro Social vía internet o por la aplicación “IMSS Digital”, la cual beneficiaría tanto a madres y padres asegurados para poder solicitar su licencia de forma más eficiente.



A través de documentación expedida por el Instituto el cual contenga códigos QR, los cuales permitirían que la plataforma o los trabajadores administrativos se les facilitara la forma de revisar la veracidad de los documentos, así como agilizar tiempos tanto para los asegurados como para los administrativos del Instituto.

Otro de los beneficios es que las políticas públicas se vuelven incluyentes para las personas que forman parte de la comunidad LGTBTTIQ+ ya que se les considera como personas que pueden ejercer una paternidad sin distinción en la que de forma equánime uno de los padres puede gozar el periodo que una madre asegurada ejerce el subsidio de cuarenta y dos días posteriores al nacimiento, o bien en el caso específico los ochenta y cuatro días repartidos en el embarazo y posteriores al alumbramiento.

Aunado a los beneficios otorgados al trabajador asegurado se ve incluido el interés superior del menor, que es el más desprotegido en estos casos, por lo que acelerando los trámites tanto el asegurado estando en un estado en el que no pudo prever ausencia de la presencia femenina, como el que nunca la tuvo contemplada.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En México a pesar de que se ha trabajado por una reeducación en la sociedad para erradicar los estereotipos de género y exista una equiparación de actividades tanto en la vida laboral como en el hogar, ha resultado un cambio muy poco significativo se ve reflejado en diversos ámbitos de la sociedad.

**SEGUNDA:** A pesar de la implementación de mecanismos por igualdad entre hombres y mujeres, esta no ha sido cumplida de manera eficiente debido a que no se ha considerado que estos requieren de diferentes apoyos para cubrir sus necesidades atendiendo a equidad de género.

**TERCERA:** Existe una gran desinformación con respecto a la equidad de género donde refieren a que atiende exclusivamente a las mujeres, por lo tanto, las políticas públicas no se ajustan de manera ecuánime, provocando discriminación hacia los hombres.

**CUARTA:** Se comprueba que, por la baja afluencia de responsabilidad por parte de los padres, no logran llegar a un vínculo que fortalezca a los menores lo cual da como resultado que el interés superior del menor se vea afectado en el desarrollo físico, emocional y cognitivo del menor. Las políticas públicas siempre deben tener un eje de transversalidad respecto al interés superior del menor debido a que toda decisión tiene repercusión en los menores.

**QUINTA:** Dentro de las políticas públicas en el Derecho de la Seguridad Social, existe una discriminación hacia los hombres por no prever las circunstancias que vive un colectivo vulnerable y las cargas impuestas por estereotipos de la sociedad estos no se ven posibilitados a quejarse para solicitar licencias para el cuidado de sus hijos.

**SEXTA:** Se necesita reeducar a la población para que exista un cambio significativo, respecto a la repartición equitativa de tareas dentro de las dinámicas

familiares, ya que es una de las instituciones más importantes de la sociedad, todo aunado con perspectiva transversal al momento de modificar o crear leyes.

**SÉPTIMA:** Para que existan políticas públicas que sean equitativas se necesitan que los hombres se involucren de manera activa, efectiva e integral en el núcleo familiar que beneficiaría el entorno familiar en el que se desenvuelvan las personas que lo cohabitan.

**OCTAVA:** A pesar de que en el marco legal mexicano se ha realizado un trabajo para que exista igualdad de oportunidades, se necesitan realizar campañas eficientes de educación para poner en práctica la teoría plasmada en la normatividad para las que han sido creadas.

**NOVENA:** El período de las licencias de maternidad y paternidad para trabajadores es insuficiente, debido a que el tiempo de adaptación entre padres e hijos no ayuda a formar vínculos establecer lactancia materna de forma exclusiva, adaptación en la familia con un nuevo integrante.

**DÉCIMA:** En comparación a las prestaciones que otorgan en las licencias de maternidad y paternidad existen discrepancias considerables, partiendo desde las capacitaciones que ofrecen a las aseguradas, por lo que existe una discriminación hacia los asegurados por no incluirlos en actividades de preparación, cuidados y apoyos para la lactancia.

**DÉCIMA PRIMERA:** La mayoría de los trabajadores al servicio del Estado se encuentran con mayores prestaciones debido a los contratos colectivos de trabajo respecto a las licencias de paternidad, tanto en tiempo para ausentarse por el nacimiento de su hijo o para los cuidados parentales posteriores.

**DÉCIMA SEGUNDA:** En comparativa a nivel internacional las prestaciones que subsidian a los países latinoamericanos se ven diferencias notables, como Colombia que tiene más días de subsidio, además de implementar una licencia parental compartida la cual refleja equidad de género a

diferencia de México y Chile. Por lo tanto a pesar de las recomendaciones que ha hecho la Organización Internacional del Trabajo para mejorar las licencias, estos han hecho caso omiso, lo que propicia problemas en la salud y desarrollo integral de los menores.

**DÉCIMA TERCERA:** Debido a los cambios en la sociedad en las que los nuevos modelos de familia e ideologías existen, se deben realizar políticas públicas inclusivas para que cualquier padre trabajador que quiera ejercer su paternidad lo haga de una forma responsable e integral.

**DÉCIMA CUARTA:** Se debe erradicar los obstáculos que existen de manera burocrática en el Instituto Mexicano del Seguro Social para proveer de subsidios a los trabajadores hombres ya que no se les otorgan las mismas facilidades que a las mujeres trabajadoras cuando solicitan permisos de maternidad para el cuidado de los menores.

**DÉCIMA QUINTA:** Dentro del ámbito de la seguridad Social internacional a través de los organismos que velan por los intereses de los derechos, no son suficientes para realizar un cambio significativo, ya que, a pesar de prever problemas, estos por parte de los estados miembros se han hecho caso omiso para implementar sus legislaciones.

**DÉCIMA SEXTA:** Con la finalidad de que los asegurados ejerzan las licencias de paternidad de una manera eficiente a través de los trámites burocráticos que se encuentran en la Institución, modificaciones en la Ley del Seguro Social, traería consigo el beneficio para los cuidados de los menores sea integral.

**DÉCIMA SÉPTIMA:** Con la implementación de una aplicación ésta podría empezar a digitalizar todos los trámites, con lo que haría eficiente no solo la gestión y búsqueda de documentación, a través de documentos digitalizados con códigos QR.

**DÉCIMA OCTAVA:** Para poder impulsar la inclusión a las crianzas con apego, los asegurados podrán tomar cursos impartidos por el Instituto para que cualquiera pueda conocer todo lo relacionado con los cuidados del menor, así como formas de crianza.

## FUENTES CONSULTADAS

### BIBLIOGRÁFICAS

CAPÓN Filas, Rodolfo. GIORLANDINI, Eduardo, Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Relación Individual del Trabajo, Rubinzal-Culzoni Editores, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1987.

Oficina Internacional Del Trabajo. ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género, 2da Edición, Ginebra, 2008.

PÉREZ PORTILLA, Karla, Principio de Igualdad: alcances y perspectivas, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2005

Poder Legislativo del Estado de México, Equidad de Género, Consejo Estatal de Población, México, 2012.

VALDESA Teresa, OLAVARRIA José, La Organización social de la Masculinidad Anuario Social y político en América Latina y el Caribe, núm. 6, Caracas, Flacso/UNESCO, Chile, 1997.

VARIOS, Diccionarios Jurídico Mexicano, T. VII, P-Rea, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídica, Serie E. Núm. 29, México, 1984.

VARIOS, Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, IMSS ISSSTE, México, 1994.

### LEGISLATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Convención Sobre los Derechos del Niño.

Recomendación sobre la Protección de la Maternidad número 191.

Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Convenio Sobre La Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores Y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares número 165.

Recomendación sobre el empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares.

Ley del Instituto Nacional de Mujeres.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.

Ley 2114 de 2021.

### **HEMEROGRÁFICAS**

COMITÉ OFICIAL DE DIFUSIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, DEL DISTRITO FEDERAL, Las masculinidades por igualdad de género, Revista DFNSOR, mensual, número 03, año XII, México, 2014.

Diario Oficial de la Federación, Acuerdo ACT-PUB/21/09/2021.07 Los Lineamientos en Materia de Recursos Humanos, Servicio Profesional y Personal de Libre Designación del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos personales.

Seminario Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Undécima Época, Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y deroga diversas disposiciones en relación con las Licencias de paternidad.

### **PÁGINAS DIGITALES**

CAMBIA LA ESTRUCTURA FAMILIAR EN MÉXICO; 50% DEJA DE SER TRADICIONAL: ACADÉMICA DE LA UNAM, Boletín UNAM-DGCS-319 Ciudad Universitaria. [En Línea] Disponible: [https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2016\\_319.html](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2016_319.html) 13-05-2022

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS MÉXICO. Organismos Nacionales e Internacionales. 2018 – 2022 [En línea]. Disponible: <https://www.cndh.org.mx/pagina/organismos-relacionados>

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS MÉXICO. Organismos Nacionales e Internacionales. 2018 – 2022 [En línea]. Disponible: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/como-los-protege-y-promueve-la-cndh>

CNDH México, Grupos en Situación de Vulnerabilidad y otros temas, 2022. [En línea]. Disponible: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=23>

Evolución del Marco Legal de la Mujer Trabajadora. [En Línea] Disponible: <https://www.diputados.gob.mx/bibliot/docleg/cuapo/mj-65-00/evolu.htm>

Glosario para la igualdad. Instituto Nacional de las Mujeres [En línea]. Disponible: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/equidad>

GOBIERNO DE MÉXICO. ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario utilizarla? [En línea]. Disponible: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla#:~:text=Cuando%20se%20habla%20de%20perspectiva,asignadas%20a%20los%20seres%20humanos>.

IMSS, Preguntas frecuentes sobre el nuevo proceso de incapacidad, [En línea] Disponible en: [https://www.imss.gob.mx/\\_maternidad2/incapacidad/toma-en-cuenta](https://www.imss.gob.mx/_maternidad2/incapacidad/toma-en-cuenta)

IMSS, Introducción, [En Línea] Disponible en: [http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/04\\_introduccion.pdf](http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/04_introduccion.pdf) 22 de abril 2022.

INEGI, INMUJERES, COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 458/20, México, 2020. [En línea]. Disponible: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/EnutNal20.pdf>

IPC-IG y UNICEF. Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia — Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2020. [En Línea] Disponible en: [https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad\\_y\\_paternidad\\_en\\_el\\_lugar\\_de\\_trabajo\\_en\\_ALC.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf)

MAYOL VIDAL, A. "Profilaxis general anti-infecciosa. (Continuación)" [20-06-1906] Revista Balear de Ciencias Médicas (Palma de Mallo:rca) [En Línea] Disponible: <https://www.rae.es/dhle/morbimortalidad>

ORDAZ Díaz, Arturo, ¿Por qué dan pocos permisos de paternidad? Pista: El IMSS no cubre el gasto. FORBES MÉXICO, octubre 2019. [En Línea] Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/por-que-se-dan-pocos-permisos-de-paternidad-pista-los-patrones-absorben-ese-gasto/>

Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud, INFORME SEMANAL EPIDEMIOLOGICA: MUERTE MATERNA, [En Línea] Disponible: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/432539/MM\\_2019\\_SE03.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/432539/MM_2019_SE03.pdf)

S.S., S.T. y P.S., I.M.S.S., U.N.I.C.E.F., GUIA PARA LA INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE SALAS DE LACTANCIA, México, 2018.[En línea] Disponible en : [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/613760/Guia\\_de\\_Lactancia\\_Materna\\_en\\_el\\_Lugar\\_de\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/613760/Guia_de_Lactancia_Materna_en_el_Lugar_de_Trabajo.pdf)

SURIA, Raquel, Psicología Social (sociología) Curso 2010/11. [En Línea]. Disponible : <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14285/1/TEMA-2-SOCIALIZACION-Y-DESARROLLO-SOCIAL.pdf>

UNICEF Comité Español, CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO, Madrid, 2006. [En línea]. Disponible: <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

UNICEF, La función de UNICEF en materia de promoción y apoyo a la Convención sobre los Derechos del Niño 2018 – 2022 [En línea]. Disponible: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/funcion-unicef> CNDH México, Orientaciones para las Áreas Especializadas en los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de los Organismos Públicos de Derechos Humanos, [En línea]. Disponible: [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez\\_familia/Materia/cuad-OrientacionesDNyA-OPDH.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Materia/cuad-OrientacionesDNyA-OPDH.pdf)

UNICEF, Breastfeeding and Gender Equality (Lactancia e Igualdad de Género), New York, U.S.A., 2016, United Nations Children's Fund. [En Línea] Disponible: <https://www.globalbreastfeedingcollective.org/media/336/file/Breastfeeding%20and%20gender%20equality.pdf>

VELA BARBA, Estefanía. Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, primera edición, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2021, [En línea]. Disponible: [https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral\\_0.pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf)