Licencia de paternidad: contexto internacional y nacional

Por Mariana Osornio

La licencia de paternidad se refiere a un periodo breve "que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre" (OIT, 2014: 7). Esta licencia surge de la necesidad de propiciar la igualdad sustantiva entre los progenitores para resignificar la paternidad tradicional, el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado.

Este permiso se sustenta en las declaraciones internacionales y nacionales que refieren las acciones en la materia: la Primera Conferencia Internacional de la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo en El Cairo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), la Declaración de la Cuarta Conferencia de la Mujer de Beijing, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, entre otras.

El origen de este derecho de los padres se basa en la recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo en 1981. "En el numeral 22 hizo relación al periodo inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, donde el padre o la madre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia pero sin consecuencias laborales, sin pérdida del empleo y gozando de los mismos derechos que se derivan del mismo. A esto se lo denominó 'licencia parental', la cual se dejó la decisión de cada país sobre la manera como se debía crear ese derecho" (Giraldo y Buitrago, 2015: 2).

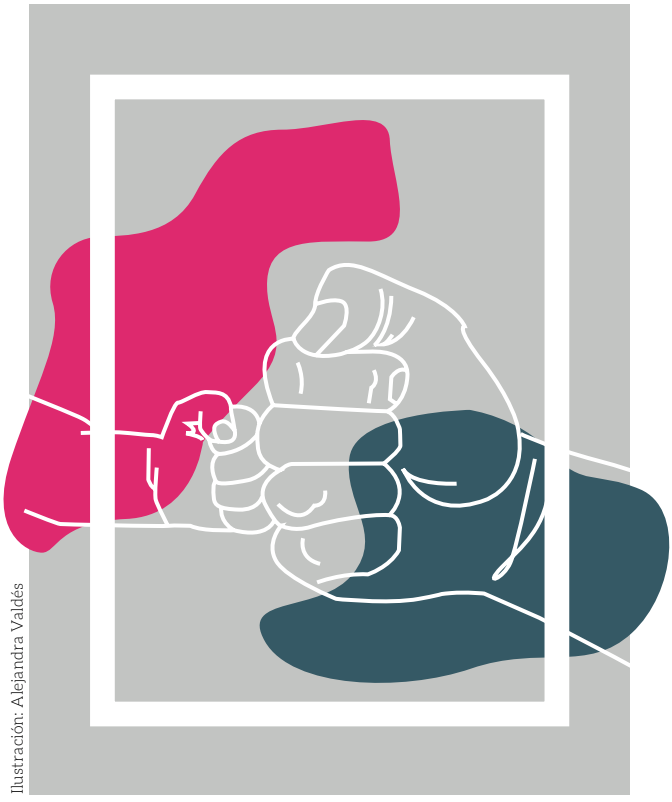

Ilustración: Alejandra Valdés

A continuación se observa brevemente el contexto sobre su incorporación en diversos países.

El primer país donde se estableció la licencia de paternidad fue Suecia en 1974; transformó el permiso de maternidad de seis meses a una licencia de tres meses para cada progenitor "con la posibilidad de transferirlo [...] El objetivo era incorporar a los hombres al cuidado, pero al mismo tiempo, se les ofreció una salida fácil ya que podían transferir su parte a la madre, quién finalmente se tomaba su parte y la parte que le transfería el padre. De los 6 meses de permiso parental en 1974 se pasó a 7 meses en 1975,

a 9 meses en 1978 hasta llegar a los 16 meses en la actualidad" (Bogino, 2015: 7). Con este ejemplo, Noruega y Dinamarca hicieron lo mismo; sin embargo, el permiso era de un mes sin la posibilidad de ser transferido. de un progenitor/a otro.

En 1994, Suecia "hizo intransferible un mes para cada progenitor/a, y en 2004 un segundo, estos meses se conocen como los *dady months* y son los que se toman los padres" (Bogino, 2015: 7). Asimismo, Islandia reforma tanto el permiso de maternidad como el de paternidad, y en el 2000 establece la mayor cuota de permiso intransferible y bien pagado para los padres: 3 meses para las madres y otros 3 para que la pareja se los reparta como desee.

Esta medida se extendió por Europa: Islandia en 1996, y Francia dio permiso al hombre para tomar 11 días a partir de los nueve meses de embarazo y, hasta 4 meses después de recién nacido/a su hijo/a. En España se le permite al hombre tomar este derecho de 10 a 18 días.

Por su parte, en América Latina se fueron institucionalizando los permisos de paternidad; Colombia en el 2002, Cuba en el 2003, Venezuela en el 2007 y Brasil, Ecuador y Chile en el 2009.

En México, el 28 de abril de 1997 se presentó una iniciativa de Ley en la LVI Legislatura en la Cámara de Diputados para reformar el artículo 123 e incluir la licencia por paternidad como derecho laboral, sin embargo esta iniciativa no fue aprobada. Fue hasta el 2012 que se aprobaron reformas a la Ley Federal del Trabajo que buscaban favorecer la figura de la paternidad responsable, así como visibilizar y apoyar que existiera igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado y crianza de hijos e hijas, así como en el trabajo doméstico no remunerado.

ESTA LICENCIA RESIGNIFICA LA PATERNIDAD TRADICIONAL, EL CUIDADO Y EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

Este permiso autoriza a los padres de recién nacidos o cuando haya una adopción a tomar cinco días hábiles para el apoyo y convivencia con su familia. "No obstante, este permiso se plantea como una obligación de las/los patrones y no como un derecho de los trabajadores, además, no se mencionan requisitos, condiciones, lineamientos para solicitar el permiso, así como otros mecanismos internos o externos que lo garanticen" (Inmujeres, 2016: 18). De igual forma, resulta paradójico que la licencia de paternidad en México se otorga solamente si el hombre la solicita, ya que no es obligatoria.

Con este breve encuentro de la inclusión de la licencia de paternidad en el que varios países están suscritos, se puede observar la relevancia de contar con este permiso para abonar a las trasformaciones de los roles y estereotipos tradicionales de las paternidades. Si bien no es lo único que se debe de abordar para este cambio, sí es un paso importante contar con la legalidad necesaria que permita a los hombres una inserción a lo doméstico y al cuidado y crianza de una manera responsable e incluyente.

Referencias

Bogino, Eduardo (2015) "Modelos emergentes de paternidad: licencias, cuidados y paternidad igualitaria", ponencia presentada en el V Coloquio de Estudios de Varones y Masculinidades. Santiago de Chile.

Giraldo, Yaniza y Adriana Buitrago (2015). *Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social.* <http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/analisis_de_la_licencia_de_paternidad_en_col.pdf>.

Inmujeres (Instituto Nacional de las Mujeres) (2016), *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.* Gobierno de México.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo la legislación y la práctica en el mundo.*



Mariana Osornio Fuentes es maestranda en Género, Sociedad y Políticas Públicas por la UAEM; especialista en Género, Violencia y Políticas Públicas y licenciada en Comunicación por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM. Además, participa como docente e instructora en cursos y diplomados sobre la perspectiva de género y principios básicos de género para la Dirección de Desarrollo del Personal Académico de la institución y distintas instancias de gobierno.