

Síntesis SUP-JLI-30/2022

PROBLEMA JURÍDICO

¿Es constitucional y convencional el artículo del Estatuto del SPEN del INE que establece otorgar quince días por permiso de paternidad y, consecuentemente, procede otorgarle al actor el permiso de paternidad por noventa días?

HECHOS

1. Un subdirector de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales del Instituto Nacional Electoral solicitó que le concedieran una licencia de paternidad por el mismo periodo que se prevé para una licencia de maternidad (noventa días naturales).

2. Mediante oficios INE/DEA/DP/SRPL/3252/2022 e INE/UTVOPL/0359/2022, la Dirección Ejecutiva de Administración y la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Públicos Locales Electorales, respectivamente, le negaron la ampliación del permiso de paternidad.

3. Inconforme, el trabajador presentó una demanda de juicio laboral.

PLANTEAMIENTOS DEL ACTOR

Solicita la inaplicación o la interpretación conforme del artículo 54 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, a fin de que se le conceda un permiso de paternidad por noventa días.

RESUELVE

RAZONAMIENTOS

La distinción de trato prevista en el artículo 54 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, se encuentra basada en el sexo y el género, por lo que es inconstitucional.

El permiso de paternidad en condiciones igualitarias a la licencia de maternidad contribuye a:

- Eliminar estereotipos de género y discriminación. Deconstruye el rol de la madre como responsable del cuidado de las hijas e hijos.
- Interés superior de la niñez. Fomenta el derecho de niñas y niños a recibir el cuidado de sus padres desde el nacimiento.
- Igualdad laboral. Promueve la igualdad de oportunidades laborales y profesionales para las mujeres, en la contratación y oportunidades de crecimiento.

Se **revocan** los actos controvertidos.

Se **inaplica**, al caso concreto, el artículo 54 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Se **vincula** al Instituto Nacional Electoral para analizar la regularidad de la norma analizada y la pertinencia de un cambio en la regulación.



TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación

**JUICIO PARA DIRIMIR LOS
CONFLICTOS O DIFERENCIAS
LABORALES DE LOS SERVIDORES
DEL INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

EXPEDIENTE: SUP-JLI-30/2022

ACTOR: ARÓN BACA NAKAKAWA

DEMANDADAS: DIRECCIÓN
EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN Y
UNIDAD TÉCNICA DE VINCULACIÓN
CON LOS ÓRGANISMOS PÚBLICOS
LOCALES, AMBAS DEL INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL

MAGISTRADO PONENTE: REYES
RODRÍGUEZ MONDRAGÓN

SECRETARIADO: CLAUDIA
ELIZABETH HERNÁNDEZ ZAPATA Y
AUGUSTO ARTURO COLÍN AGUADO

Ciudad de México, a veintiuno de septiembre de dos mil veintidós

Sentencia de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación que **revoca** los oficios INE/DEA/DP/SRPL/3252/2022 e INE/UTVOPL/0359/2022, debido a que el artículo 54 de del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, en el cual se fundamentaron, conlleva un trato diferenciado en razón del sexo que no es idóneo para alcanzar un fin constitucionalmente imperioso y, por ende, es discriminatorio.

Además, la norma contraviene la dimensión material del principio de igualdad, debido a que se basa y perpetúa un estereotipo de género, consistente en que las mujeres son quienes deben asumir el rol principal en el cuidado y crianza de las hijas o hijos. En ese sentido, la regulación también se traduce en una vulneración del interés superior de la niñez, en relación con el derecho a la familia, el cual implica que tanto el padre como la madre asuman la responsabilidad de la crianza y el desarrollo del niño o niña.

Por las razones expuestas, se inaplica el artículo 54 del Estatuto al caso concreto y se ordena al Instituto Nacional Electoral que autorice un

permiso de paternidad en favor del promovente con una duración de noventa días. Además, se adopta una garantía de no repetición con el objetivo de atender el mandato constitucional de reparar integralmente las implicaciones de la violación demostrada, por lo que se vincula a la autoridad electoral para que revise la regulación de los permisos de paternidad y, en su caso, realice las adecuaciones que estime pertinentes para garantizar los derechos fundamentales involucrados.

ÍNDICE

GLOSARIO	2
1. ASPECTOS GENERALES	3
2. ANTECEDENTES	3
3. COMPETENCIA.....	5
4. PROCEDENCIA.....	5
5. ESTUDIO DE FONDO.....	6
5.1. Planteamiento del caso.....	6
5.2 Síntesis de los oficios impugnados	6
5.3 Síntesis de los agravios	7
5.4 Contestación de la demanda, excepciones y defensas.....	9
5.5 Identificación del problema jurídico a resolver.....	11
5.6 Análisis sobre la constitucionalidad del artículo 54 del Estatuto	11
6. EFECTOS DE LA SENTENCIA	31
7. RESOLUTIVOS	32

GLOSARIO

Constitución general:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
INE:	Instituto Nacional Electoral
LEGIPE:	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Ley de Medios:	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
Sala Ciudad de México:	Sala Regional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación correspondiente a la Cuarta Circunscripción Plurinominal con sede en Ciudad de México
SCJN:	Suprema Corte de Justicia de la Nación
UTVOPL:	Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Públicos Locales



1. ASPECTOS GENERALES

- (1) Los hombres que trabajan en el INE tienen derecho a un permiso de paternidad de quince días naturales con goce de sueldo con motivo del nacimiento de sus hijos o hijas. El actor le solicitó al INE que le concediera un permiso de paternidad por noventa días naturales con goce de sueldo, como el que les corresponde a las mujeres por licencia de maternidad, pero le fue negado, por eso promovió el presente juicio laboral.
- (2) El actor asegura que la negativa del INE en otorgarle un permiso de paternidad por noventa días vulnera los principios de igualdad y no discriminación, el derecho a la organización y desarrollo de la familia, el interés superior de la niñez y los derechos de las mujeres, por lo que solicita la inaplicación del artículo 54 del Estatuto, o bien, la interpretación que le resulte más favorable.
- (3) Por lo tanto, le corresponde a esta Sala Superior realizar el estudio de control de regularidad constitucional y convencional de la norma estatutaria, para poder determinar si el actor tiene derecho al permiso de paternidad en los términos solicitados.

2. ANTECEDENTES

- (4) **2.1. Primera solicitud de permiso de paternidad.** El treinta y uno de mayo de dos mil veintidós,¹ Arón Baca Nakakawa solicitó a la Dirección Ejecutiva de Administración del INE la autorización de un permiso de paternidad por noventa días.
- (5) **2.2. Segunda solicitud de permiso de paternidad.** El dieciséis de junio, ante la omisión de dar respuesta al primero de los escritos, el actor le solicitó a la Dirección Ejecutiva de Administración del INE responder, a la brevedad, sobre la petición de permiso de paternidad por noventa días.
- (6) **2.3. Respuesta por parte de la Dirección Ejecutiva de Administración del INE.** El diecisiete de junio, mediante el Oficio INE/DEA/DP/SRPL/3252/2022, la subdirectora de relaciones y programas laborales de la Dirección de personal de la Dirección Ejecutiva de Administración del INE hizo del conocimiento del actor que las solicitudes

¹ Todas las fechas corresponden al 2022.

de licencias y permisos con goce de sueldo deben realizarse ante el jefe inmediato, así como que el Estatuto establece que los permisos de paternidad son por quince días naturales.

- (7) **2.4. Respuesta por parte de la Dirección de Vinculación, Coordinación y Normatividad en la UTVOPL.** El veintitrés de junio, el jefe directo del actor, mediante el Oficio INE/UTVOPL/0359/2022, respondió a la solicitud señalando que únicamente podía concederle el permiso de paternidad por quince días.
- (8) **2.5. Presentación de un juicio laboral.** El siete de julio, Arón Baca Nakakawa promovió un juicio laboral ante la Sala Ciudad de México, para controvertir las respuestas de los funcionarios del INE mediante los cuales le negaron el permiso de paternidad por un plazo de noventa días.
- (9) **2.6. Cuaderno de antecedentes.** En el mismo día, la magistrada presidenta interina de la Sala Ciudad de México ordenó integrar el Cuaderno de Antecedentes SCM-CA-71/2022 y poner a consideración de esta Sala Superior la competencia para conocer del presente medio de impugnación.
- (10) **2.7. Turno.** El ocho de julio, el magistrado presidente de esta Sala Superior ordenó integrar el expediente al rubro citado, registrarlo y turnarlo a su ponencia, para los efectos previstos en el artículo 19 de la Ley de Medios.
- (11) **2.8. Prueba superveniente.** El catorce de julio, el actor ofreció, con el carácter de prueba superveniente, la constancia de nacimiento de su hija.
- (12) **2.9. Admisión y emplazamiento.** El dieciocho de julio, el magistrado instructor radicó, admitió a trámite la demanda y emplazó al INE.
- (13) **2.10. Dictado de medidas cautelares.** El cinco de agosto, el pleno de esta Sala Superior otorgó al actor las medidas cautelares solicitadas.
- (14) **2.11. Contestación de la demanda.** El dieciséis de agosto, el INE, por conducto de su apoderado legal, contestó la demanda en tiempo y forma, ofreció pruebas y expresó la defensa que consideró pertinente.
- (15) **2.12 Vista al actor.** El veintidós de agosto, el magistrado instructor le dio vista al actor con la contestación de la demanda que presentó el INE. La vista fue desahogada el veinticinco de agosto siguiente.



- (16) **2.13 Audiencia de ley.** El cinco de septiembre, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos. A su término, al no haber diligencias pendientes por desahogar, se declaró cerrada la instrucción.
- (17) **2.14 Acuerdo general 3/2022.** El diecinueve de septiembre, esta Sala Superior aprobó el Acuerdo General por el que se acordó que los días diecinueve y veinte de septiembre de dos mil veintidós no serían considerados para el cómputo de los plazos de las salas de este tribunal, como medida de precaución y protección civil por el sismo ocurrido en la fecha de su emisión.

3. COMPETENCIA

- (18) El Tribunal Electoral ejerce jurisdicción y esta Sala Superior es competente para conocer y resolver el presente medio de impugnación, por tratarse de una controversia laboral promovida por un trabajador adscrito a una Unidad Técnica que pertenece a un órgano central del INE, quien demanda la ampliación del permiso de paternidad de quince a noventa días.²

4. PROCEDENCIA

- (19) En la controversia se satisfacen los requisitos de procedencia previstos en los artículos 94, 96, 97 y 100 de la Ley de Medios, de acuerdo con lo siguiente:
- (20) **4.1. Forma.** La demanda se presentó por escrito; consta el nombre completo del actor y su firma autógrafa; se señala una dirección de correo electrónico para recibir notificaciones; se identifican los oficios impugnados; se exponen los hechos relevantes del caso; se formulan agravios para controvertir la legalidad de los actos controvertidos.
- (21) **4.2. Oportunidad.** La interposición del juicio laboral resulta oportuna. El artículo 96 de la Ley de Medios establece que el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores públicos se debe presentar dentro de los quince días hábiles siguientes al día en que se

² De conformidad con los artículos 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución general; 166, fracción III, inciso e), y 169, fracción I, inciso g), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como 94, párrafo 1, inciso a), de la Ley de Medios.

notifique la determinación que cause una afectación en los derechos laborales de las y los trabajadores.

- (22) Del análisis de las constancias que integran este expediente se advierte que el Oficio INE/DEA/DP/SRPL/3252/2022 se le notificó al actor el diecisiete de junio y el Oficio INE/UTVOPL/0359/2022 el veintitrés de junio. Por tanto, si el juicio se promovió el siete de julio, es evidente que la demanda resulta oportuna.
- (23) **4.3. Personalidad e interés jurídico.** El medio de impugnación lo promueve la parte legítima, pues el actor promovió el juicio laboral por su propio derecho. De igual forma, se colma el interés jurídico, porque el trabajador del INE pretende que se revoquen los oficios impugnados y, consecuentemente, que el INE le otorgue un permiso de paternidad por noventa días.
- (24) **4.4. Definitividad.** Se satisface el requisito señalado porque no procede ningún otro medio ordinario de defensa que deba promoverse, a fin de modificar, revocar o, en su caso, confirmar los actos impugnados.

5. ESTUDIO DE FONDO

5.1. Planteamiento del caso

- (25) Con motivo del nacimiento de su hija, el promovente solicitó al INE un permiso de paternidad por noventa días, igual al periodo que les corresponde a las mujeres por la licencia de maternidad. En atención a la petición del actor, las autoridades demandadas le negaron la ampliación solicitada, con fundamento en el artículo 54 del Estatuto, en el que se prevé que el permiso de paternidad es únicamente de quince días.

5.2 Síntesis de los oficios impugnados

- (26) El actor controvierte los oficios INE/DEA/DP/SRPL/3252/2022 y INE/UTVOPL/0359/2022, emitidos por la Dirección Ejecutiva de Administración y la Dirección de Vinculación, Coordinación y Normatividad en la UTVOP, respectivamente.
- (27) En el primero de los oficios señalados, la demandada sostuvo que:



- De conformidad con lo establecido en los artículos 601 al 605 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del INE, el permiso de paternidad debe requisitarse en el formato que para tal efecto se determine y presentarse ante el jefe inmediato.
 - El Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y deroga disposiciones en relación con las licencias de paternidad, así como el Acuerdo General de la Comisión de Administración, que contiene los criterios para conceder licencias de maternidad y paternidad al personal del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, no son vinculantes al INE.
 - De conformidad con el artículo 132, fracción XXVII, Bis la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la licencia de paternidad será por cinco días naturales; no obstante, en ejercicio de su autonomía, el INE establece un permiso de paternidad por quince días, en términos del artículo 54 del Estatuto.
- (28) Posteriormente, en el Oficio INE/UTVOPL/0359/2022, el superior jerárquico del trabajador señaló que:
- La Dirección Ejecutiva de Administración atendió la solicitud de licencia de paternidad y, por ende, resulta innecesario hacer un pronunciamiento al respecto, ya que en el artículo 50 del Reglamento Interior del INE se prevé la atribución de emitir criterios al respecto.
 - En términos del artículo 54 del Estatuto, solamente se le puede conceder el permiso de paternidad por quince días naturales con goce de sueldo.

5.3 Síntesis de los agravios

- (29) A fin de controvertir la negativa de otorgarle un permiso de paternidad por noventa días, el actor promueve el presente juicio laboral. En su demanda, formula un único agravio en el que asegura que diferenciar el periodo al que tiene derecho una mujer por maternidad y un hombre por paternidad para ausentarse de sus labores vulnera los principios de igualdad y no

discriminación, la protección de la ley a la organización y desarrollo de la familia, el interés superior de la niñez y los derechos de las mujeres, con base en los argumentos siguientes:

i) La demandada se limitó a aplicar de manera automática el artículo 54 del Estatuto, sin analizar la posibilidad de igualar el periodo del permiso de paternidad con la licencia de maternidad, a partir de una interpretación del artículo 379 del citado ordenamiento, en el que se establece que son principios rectores de la función electoral la no discriminación, la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos, de entre otros.

ii) La diferencia entre el tiempo de una licencia de maternidad y el permiso de paternidad es una distinción basada exclusivamente en el género y, por lo tanto, discriminatoria. Por una parte, atiende a un estereotipo de género que estigmatiza a la mujer como la responsable al cuidado y educación de las hijas e hijos y, por otra parte, discrimina a las mujeres en el ámbito laboral, ya que los empleadores prefieren hombres sobre mujeres para evitar otorgar licencias de maternidad.

iii) La equiparación de los permisos de paternidad con las licencias de maternidad contribuye a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres por dos aspectos: **a)** en la conciliación de la vida personal y familiar, ya que contribuye a resignificar, social y culturalmente, el rol de los padres en el cuidado de sus hijas e hijos, y **b)** promueve la igualdad de oportunidades laborales y profesionales para las mujeres, en la contratación y oportunidades de crecimiento.

iv) El INE no consideró que el permiso de paternidad en términos del artículo 54 del Estatuto no considera el interés superior de la niñez, como el derecho de los padres a convivir con sus hijas o hijos recién nacidos y el derecho de estos a contar con el cuidado de sus progenitores.

v) Las demandadas debieron interpretar el artículo 54 tomando en consideración el diverso 53, ambos del Estatuto, a la luz de los artículos 1º. y 4º. Constitucionales y de los tratados internacionales de los que México es parte.

(30) De lo anterior, se concluye que la pretensión del actor consiste en que esta Sala Superior realice un control de constitucionalidad y convencionalidad del artículo 54 del Estatuto y, en su caso, inaplique la disposición, de



manera que sea procedente ordenar al INE que le otorgue el permiso de paternidad por noventa días.

5.4 Contestación de la demanda, excepciones y defensas

- (31) En su escrito de contestación, la parte demandada sostuvo que la pretensión del actor era improcedente, ya que en el artículo 41 de la Constitución general se establece un régimen laboral especial para el INE, el cual se encuentra regulado en el Estatuto, así como en el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos, ya que dicha autoridad cuenta con autonomía para determinar la forma en que se desarrollan sus relaciones y condiciones laborales.
- (32) En ese sentido, refirió que las prestaciones que se prevén en la normativa interna del INE cumplen la exigencia constitucional elevada a condiciones generales, puesto que están diseñadas de conformidad con los principios de progresividad y no regresión, en términos del artículo 1° constitucional y de los tratados en materia de derechos humanos de los que México es parte, por lo que los derechos y obligaciones de las y los servidores públicos del INE deben ser analizados atendiendo al régimen laboral específico.
- (33) Posteriormente, identificó el origen y características del permiso de paternidad. En primer lugar, señaló que el permiso de paternidad tiene su origen en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, así como en las recomendaciones 165 y 191 de la misma organización y que, si bien el Estado mexicano no se encuentra vinculado a cumplir con las referidas recomendaciones, en aras de contar con una regulación acorde a los estándares internacionales, se ha incorporado el permiso de paternidad al sistema jurídico mexicano.
- (34) Posteriormente, refirió que en México el permiso de paternidad está relacionado con los artículos 1° y 4° de la Constitución general, de los que se deriva, en relación con los derechos laborales: **a)** la igualdad entre el hombre y la mujer; **b)** el derecho a ejercer la paternidad y la maternidad de manera autónoma, y **c)** la protección a la salud.
- (35) En relación con los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, sostuvo que hay una diferencia biológica entre ambos sexos, por lo que las licencias de maternidad y paternidad son diversas.

Precisó que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevé la prestación y que la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 132, fracción XXVII bis, prevé la obligación a los patrones de otorgar cinco días naturales con goce de sueldo como permiso de paternidad.

- (36) Finalmente, puntualizó que el INE, como organismo autónomo del Estado mexicano, desde dos mil nueve, previó el permiso de paternidad por diez días hábiles con goce de sueldo y, en dos mil quince, lo amplió a quince días, buscando equilibrar la responsabilidad de los padres en el cuidado de sus hijas e hijos.
- (37) Adicionalmente, sostuvo que el establecimiento del permiso de paternidad no está impuesto por alguna norma internacional que obligue a México; sin embargo, el INE incorporó a su normativa tal prestación a fin de maximizar el derecho de su personal.
- (38) La diferencia entre el periodo que el artículo 53 otorga a una mujer por licencia con motivo del parto y que el artículo 54 concede a un hombre por paternidad, no se puede considerar lesivo del derecho a la igualdad, ya que atienden a la diferencia biológica entre el hombre y la mujer. En ese sentido, la licencia de maternidad atiende a una necesidad fisiológica para no poner en riesgo la salud y la vida del producto y de la madre.
- (39) El permiso de paternidad tiene como finalidad favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que ello deba ser considerado discriminatorio, ya que el INE otorga una prestación extralegal en relación con el periodo que otorga la ley laboral.
- (40) El interés superior de la niñez se cumple dado que la atención y el cuidado de un padre a sus hijas e hijos debe ser durante toda su infancia, para que se dé un correcto desarrollo y que no haya una afectación con la negativa del permiso de paternidad por noventa días.
- (41) En cuanto a las excepciones y defensas, el INE hizo valer las siguientes:
- I. Improcedencia de la acción y falta de derecho del actor**, porque los oficios impugnados se encuentran emitidos conforme a Derecho y están debidamente fundamentados y motivados conforme con las disposiciones que regulan las relaciones laborales del INE.



- II. **La de *plus petitio***, ya que carecen de fundamento jurídico la reclamación del actor y pretende obtener un lucro indebido en perjuicio del patrimonio del INE.
- III. **Todas las demás**, que derivan de la contestación de la demanda.
- IV. **De autonomía constitucional**, en relación con la facultad del INE para otorgar prestaciones extralegales.

5.5 Identificación del problema jurídico a resolver

- (42) A partir de los planteamientos expuestos, el problema jurídico a resolver se centró en valorar la constitucionalidad y convencionalidad del artículo 54 del Estatuto, a la luz del principio de igualdad y el mandato de no discriminación, considerando los diversos derechos humanos involucrados. En particular, se debe determinar si la regulación del permiso de paternidad, en contraste con la licencia de maternidad, conlleva un trato diferenciado justificado; o bien, si se traduce en una discriminación con base en el sexo y género. Para analizar dicha cuestión se empleará como metodología un test de igualdad, en el cual también se incorporarán como variables relevantes la consideración del interés superior de la niñez y de la dimensión material del principio de igualdad.

5.6 Análisis sobre la constitucionalidad del artículo 54 del Estatuto

- (43) De la interpretación sistemática de los artículos 41 y 99 de la Constitución general; 166 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 3, párrafo primero, inciso a), y 96 de la Ley de Medios, se advierte que las facultades de control de la constitucionalidad y legalidad de normas generales en materia electoral conferido a las salas del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación no se refieren únicamente a las leyes en sentido formal, sino también en sentido material, es decir, las normas generales de otro carácter. Es el caso de los estatutos, reglamentos, acuerdos y lineamientos emanados de la autoridad electoral administrativa, ya que a pesar de que no constituyen formalmente una ley, deben someterse a un control sobre su regularidad constitucional, convencional y legal, pues, al tratarse de normas generales, impersonales

y abstractas, también pueden llegar infringir derechos fundamentales, en su calidad de actos materialmente legislativos de autoridades electorales.³

- (44) En consecuencia, si la Sala Superior es competente para resolver los juicios para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el INE y sus servidoras públicas, debe entenderse que cuenta con facultades para, en su caso, inaplicar o invalidar aquellas normas de naturaleza formalmente electoral y materialmente laboral.
- (45) El planteamiento del promovente parte del reclamo de que el régimen laboral del INE establece un trato diferenciado injustificado entre hombres y mujeres (es decir, basado en el sexo y en el género), debido a que el permiso de paternidad tiene una duración mucho menor (quince días) a la licencia de maternidad (noventa días). En ese sentido, el caso concreto debe valorarse desde el enfoque del derecho a la igualdad y no discriminación del promovente, específicamente por razón de sexo o género, el cual encuentra su fundamento en los artículos 1o., párrafo quinto, y 4o., párrafo primero, de la Constitución general; así como 1, párrafo 1, y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- (46) El principio de igualdad es un concepto relacional, toda vez que presupone una comparación entre dos o más situaciones o regímenes jurídicos. Una regulación no puede ser discriminatoria en sí misma, sino que presupone un análisis comparativo. Tal como se ha reconocido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, de dicho principio se desprenden varias normas: *i)* el deber de brindar un mismo trato a quienes están en situaciones idénticas; *ii)* dar un trato diferente a situaciones de hecho que no tienen ningún elemento en común; *iii)* exigir un trato semejante a situaciones que presenten similitudes y diferencias, siempre que las primeras sean más relevantes que las segundas, y *iv)* brindar un trato distinto a situaciones que presenten similitudes y diferencias, cuando las segundas sean más trascendentes.⁴
- (47) La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de hecho o de Derecho. Ha reconocido que el artículo 1,

³ En el mismo sentido se pronunció esta Sala Superior al resolver el juicio SUP-JLI-12/2013.

⁴ C-05-14, párr. 4.3.5.



párrafo 1, de la Convención Americana es una norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del propio tratado, de modo que se impone la obligación a los Estados parte de respetar y garantizar el ejercicio de los derechos humanos **sin discriminación alguna**.⁵

- (48) En ese sentido, para analizar si un trato diferenciado que se brinda a dos situaciones se justifica o no se debe realizar un *test* o juicio de igualdad, el cual implica, en un primer momento, establecer el criterio de comparación o patrón de igualdad, es decir, precisar si se compara a sujetos de la misma naturaleza o que están en situaciones análogas. Al respecto, la Segunda Sala de la SCJN ha referido que “el primer criterio para analizar una norma a la luz de la garantía de igualdad consiste en elegir el término de comparación apropiado, que permita comparar a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en [e]ste, establecer si se encuentran o no en una situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. En caso de que los sujetos comparados no sean iguales o no sean tratados de manera desigual, no habrá violación a la garantía individual”.⁶
- (49) Por otra parte, tanto en el párrafo quinto del artículo 1º. constitucional como en el párrafo 1 del artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos se identifican de forma explícita determinados rasgos personales con base en los cuales está prohibido discriminar, lo cual responde a dos razones que tienen sustento en dimensiones distintas, pero complementarias, del mandato de igualdad. La primera consiste en que se trata de rasgos personales o identitarios que difícilmente guardan una relación de razonabilidad o funcionalidad con la regulación bajo análisis, de modo que se impone la carga de demostrar que hay un motivo suficiente para justificar el trato diferenciado (dimensión formal). Se les identifica como *categorías sospechosas*, debido a que se presupone que el rasgo o criterio en cuestión no es una razón válida para establecer un trato

⁵ Corte IDH. Caso Pavez Pavez vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2022. Serie C No. 449, párr. 65.

⁶ De conformidad con la jurisprudencia de rubro IGUALDAD. CRITERIOS QUE DEBEN OBSERVARSE EN EL CONTROL DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE NORMAS QUE SE ESTIMAN VIOLATORIAS DE DICHA GARANTÍA. Segunda Sala; Novena Época; *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XXXI, abril de dos mil diez, pág. 427, número de registro 164779.

diferenciado y, por ende, hay una inclinación a considerar que se está ante un acto de discriminación, el cual debe de ser refutado.

- (50) La segunda razón del establecimiento de criterios por los que está expresamente prohibido discriminar parte del reconocimiento sobre la existencia de grupos sociales que han sido excluidos y discriminados de forma histórica y estructural, los cuales se caracterizan a partir de un rasgo personal comprendido en las categorías enunciadas (dimensión material). Desde este punto de vista, se identifican a *grupos en situación de vulnerabilidad*, con respecto a los cuales no solo existe una obligación de no discriminar, sino que se deben de implementar medidas para revertir su situación y establecer condiciones para que puedan gozar y ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, pues se reconoce que –de hecho– están en una posición desfavorable en comparación con el resto de la población.⁷
- (51) En relación con lo señalado, la SCJN ha determinado que, cuando en una regulación se contempla una distinción basada en uno de los rasgos o criterios expresamente prohibidos en el párrafo quinto del artículo 1o. de la Constitución general o en el párrafo 1 del artículo 1 de la Convención Americana (categorías sospechosas), como lo es el sexo y el género, entonces opera una inversión de dicha presunción, de modo que se presume que se está ante un trato discriminatorio y, por ende, que la regulación en cuestión es inconstitucional.⁸
- (52) En esos supuestos, la validez de la norma se debe de revisar a través de un escrutinio estricto, el cual implica criterios especialmente exigentes para justificar un trato diferenciado, de conformidad con lo siguiente: *i)* el trato diferente debe constituir una medida necesaria para alcanzar un **objetivo constitucional o convencionalmente imperioso**; *ii)* la **idoneidad** de la medida diferenciadora se debe sustentar en ese fin imperioso; *iii)* el medio no solo debe de ser adecuado y efectivamente conducente, sino también **necesario**, en el sentido de que no pueda ser reemplazado por un medio alternativo menos lesivo, y *iv)* al valorar la proporcionalidad en sentido

⁷ Corte IDH. Caso Manuela y otros vs. El Salvador. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 249.

⁸ Véase la Jurisprudencia 1a./J. 66/2015 (10a.), de rubro IGUALDAD. CUANDO UNA LEY CONTENGA UNA DISTINCIÓN BASADA EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA, EL JUZGADOR DEBE REALIZAR UN ESCRUTINIO ESTRICTO A LA LUZ DE AQUEL PRINCIPIO. Primera Sala; Jurisprudencia; *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, libro 23, octubre de 2015, tomo II, pág. 1462, número de registro 2010315.



estricto, los beneficios de la medida deben de ser claramente superiores a las restricciones que se imponen sobre los derechos humanos en los que se incide.

- (53) Con base en los parámetros señalados, en el caso concreto, primero se debe identificar cuál es el término de comparación para determinar si efectivamente se está brindando un trato diferenciado a dos situaciones que resultan análogas o que comparten variables relevantes.
- (54) De la valoración en conjunto de los artículos 53 y 54 del Estatuto se desprende que existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres (es decir, basado en el sexo o en el género) en relación con el permiso que se otorga para el cuidado y atención de un hijo o hija recién nacida. A continuación, se transcriben las disposiciones correspondientes:

Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa	
ARTÍCULO 53 MUJERES	ARTÍCULO 54 HOMBRES
Artículo 53 El personal femenino del Instituto disfrutará de noventa días de licencia con motivo del parto. Ésta se otorgará de conformidad con la licencia por embarazo emitida por el ISSSTE, debiendo percibir su sueldo íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo durante este periodo.	Artículo 54 El personal masculino del Instituto, con motivo del nacimiento de un hijo, tendrá derecho a un permiso de paternidad que consistirá en un periodo de quince días naturales con goce de sueldo, el cual se otorgará ante la solicitud que se presente dentro de los quince días antes y hasta quince días después del parto. Para ello deberá exhibir la copia del certificado de alumbramiento o copia certificada del acta de nacimiento correspondiente al término de la licencia, así como demás documentos necesarios para tal efecto.

- (55) Como se observa, a las mujeres se les otorga una licencia de maternidad o con motivo del parto por un periodo de noventa días, mientras que a favor de los hombres se establece un permiso de paternidad que consiste en un periodo de quince días naturales con goce de sueldo. Lo anterior corrobora que se está ante un trato diferenciado basado en el sexo o en el género con respecto a un derecho laboral.
- (56) Para esta Sala Superior es evidente que existen diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres, en tanto que estas son quienes tienen la capacidad de gestar y dar a luz. Ello implica la necesidad de determinados cuidados durante el embarazo y después del nacimiento del hijo o hija. Por esa razón, en el párrafo 2 del artículo 4 de la Convención para la

Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se precisa que las medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad no se considerarán discriminatorias. Además, en el párrafo 2 del artículo 11 de la misma Convención se establecen medidas para impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad, de entre las que se encuentran la implantación de la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales (inciso b).

- (57) Si bien una de las finalidades de la licencia de maternidad es la recuperación de la integridad y de la salud de la madre, se considera que esta figura responde de manera primordial a la protección y el cuidado que necesita el hijo o hija recién nacida. De esta manera, tanto la licencia de maternidad como la de paternidad encuentran una de sus razones de ser en el derecho a la protección de la familia, el cual se reconoce en los artículos 4º., párrafo primero, de la Constitución general; y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- (58) La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que: *i)* “el derecho de protección a la familia [...] conlleva, entre otras obligaciones, a favorecer, de la manera más amplia, el desarrollo y la fortaleza del núcleo familiar”; *ii)* las niñas y los niños tienen derecho a recibir la protección de injerencias indebidas a su familia, dado que esta tiene un rol esencial en su desarrollo, y *iii)* “el disfrute mutuo de la convivencia entre padres e hijos constituye un elemento fundamental de la vida de familia”.⁹
- (59) Bajo esta perspectiva, la Corte Constitucional de Colombia ha considerado que “[e]l derecho a la licencia de paternidad, en relación con el padre, es un derecho subjetivo, que constituye un desarrollo del derecho constitucional a fundar una familia, y que tiene como fin cumplir la obligación estatal de dar protección a la misma, a la maternidad y a los menores [de edad]”.¹⁰ De igual forma, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha considerado que, al permitir que uno de los padres permanezca en el domicilio para ocupar de las y los hijos, el permiso

⁹ Corte IDH. Caso Ramírez Escobar y otros vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018. Serie C No. 351, párr. 162.

¹⁰ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-663/09. 22 de septiembre de 2009. Disponible en: <<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-663-09.htm#:~:text=el%20esposo%20o%20compa%C3%B1ero%20permanente,de%20Seguridad%20Social%20en%20Salud>>.



parental y la prestación correspondiente favorecen la vida familiar, por lo cual tiene respaldo en el derecho al respeto de la vida privada y familiar.¹¹

- (60) De esta manera, en la regulación y concesión de los permisos o licencias parentales cobra la mayor relevancia la consideración de los derechos e intereses de la niñez. En efecto, en el artículo 4o., párrafo noveno, de la Constitución general, se establece que en todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos.
- (61) En tanto, en la Convención sobre los Derechos del Niño se contempla lo siguiente: **i)** en todas las medidas concernientes a los niños que tomen – de entre otros– los tribunales, se atenderá como una consideración primordial el interés superior de la niñez (artículo 3, párrafo 1); **ii) los Estados parte respetarán las responsabilidades, los derechos y los deberes de los padres**, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas, para que la niña o el niño ejerza los derechos reconocidos en la propia Convención; **iii)** los Estados parte pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que los padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo de la niñez; destacando que **incumbe a los padres la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño o niña** (artículo 18, párrafo 1), y **iv)** el reconocimiento del derecho de todo niño y niña a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social, siendo que le corresponde a los padres la responsabilidad primordial de proporcionar, dentro de sus posibilidades y medios económicos, las condiciones de vida que sean necesarias para su desarrollo (artículo 27).
- (62) En específico, el permiso de paternidad tiene como objetivo el que padre cumpla con sus responsabilidades de cuidado y de crianza de su hija o hijo en un periodo inmediato posterior al nacimiento, lo cual se ha considerado positivo para el desarrollo de la niñez y para la creación de un vínculo entre el padre y su hija o hijo. Esta Sala Superior destaca la importancia que se ha tenido por demostrada de la atención y cuidado que recibe una niña o niño desde el nacimiento con sus cuidadores, lo cual determina las

¹¹ TEDH. Caso Konstantin Markin vs. Rusia. Aplicación núm. 30078/06. Estrasburgo. 22 de marzo de 2012.

conexiones psicológicas que detonarán el vínculo entre ellos¹²; así como de la participación activa del hombre durante los primeros días después del nacimiento, para que centre su esfuerzo en el cuidado de la familia, con el establecimiento de rutinas para atender a la persona recién nacida y en las actividades que son esenciales para asegurar su desarrollo, bienestar y salud (citas médicas, vacunación, de entre otras).

- (63) Con base en las razones desarrolladas, se considera que los hombres están en una situación análoga a la de las mujeres en relación con los permisos o licencias parentales, pues su posición es la misma en relación con la responsabilidad de atender y cuidar a la hija o hijo recién nacido, con independencia de que esas situaciones también presenten ciertas diferencias por razones biológicas; por ejemplo, las mujeres asumen tradicionalmente ciertas actividades en específico (como amamantar a la recién nacida). En cualquier caso, la situación por la que pasan las mujeres después del parto refuerza la importancia del permiso de paternidad para que los hombres asuman –en igualdad de condiciones– sus responsabilidades en relación con la crianza y el cuidado del recién nacido.
- (64) Lo señalado se refuerza con lo dispuesto en el artículo 16, párrafo 1, inciso d), de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en el sentido de que los Estados parte adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relativos al matrimonio y a las relaciones familiares, **particularmente mediante el aseguramiento, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, de los mismos derechos y responsabilidades como progenitores**, cualquiera que sea su estado civil, **en materias relacionadas con sus hijos**; con la precisión de que los intereses de la niñez serán la consideración primordial.
- (65) Entonces, al constatarse que se está ante un trato diferenciado con respecto a los permisos parentales que se basa en el sexo o género, se debe analizar si la regulación cumple con el resto de los criterios conforme a un escrutinio estricto. En ese sentido, primero debe valorarse si el trato

¹² La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y práctica en el mundo. Organización Internacional del Trabajo, 2014. Consultable en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf y Guía de paternidad activa. UNICEF – Hogar de Cristo – BBVA “Programa Niños Adelante” 2014. Consultable en https://www.unicef.org/chile/media/1126/file/guia_de_paternidad_activa_para_padres.pdf



diferenciado responde a un fin constitucional o convencionalmente imperioso.

- (66) Con base en las ideas que se han desarrollado, se considera que el sexo o el género es una razón insuficiente o irrelevante para determinar el periodo de duración de una licencia o permiso parental, debido a que deben establecerse las mismas condiciones para que los hombres y las mujeres ejerzan sus derechos y cumplan con sus obligaciones de cuidado y de crianza hacia sus hijos e hijas. Por tanto, no se advierte que exista una razón sustentada en un mandato constitucional o convencional que justifique un trato diferenciado, incluso considerando las diferencias biológicas de las mujeres, las cuales implican que la licencia de maternidad también tenga por finalidad permitir su recuperación después del proceso que conlleva el embarazo y el parto.
- (67) Por el contrario, para esta Sala Superior existen razones de fuente constitucional y convencional que hacen exigible un trato igualitario entre hombres y mujeres en relación con la concesión de permisos o licencias parentales por el nacimiento de un hijo o una hija.
- (68) Como se razonó en párrafos previos, el permiso de paternidad tiene sustento en el derecho a la protección de la familia en relación con el mandato de salvaguardar el interés superior de la niñez, previsto en los artículos 4o., párrafo noveno, de la Constitución general y 3o. de la Convención Sobre los Derechos del Niño.
- (69) El permiso de paternidad se vincula con en el interés superior de las niñas y niños, porque solamente de esta forma se garantiza el cuidado y la atención durante los primeros días de su existencia, permitiéndoles, no solo la compañía permanente de la madre, sino también la del padre durante las primeras horas siguientes a su nacimiento, brindándole cariño, atención, apoyo y la seguridad física y emocional necesaria para su desarrollo integral, con miras a la posterior incorporación del infante a la sociedad.¹³

¹³ Concepto desarrollado en la Sentencia C-273 de 2003, del la Corte Constitucional de Colombia en la que indica: *“La idea de que el padre debe involucrarse activamente en la crianza de los hijos, brindándoles protección, cuidado y amor, especialmente en los primeros momentos de vida, llevó a la Organización Internacional del Trabajo -OIT- a adoptar en el año de 1981 la Recomendación sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, cuyo numeral 22 sugirió a los países miembros la consagración de una licencia parental o de paternidad para que los padres trabajadores contribuyeran al cuidado del hijo recién nacido, y de esta*

- (70) En tal sentido, la licencia de paternidad está concebida como una garantía para el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de la niñez, especialmente el de recibir cuidado y atención en su primera infancia, en términos de los artículos 3, párrafo 1, 18, párrafo 1, y 27 de la Convención sobre los Derechos del Niño.
- (71) La SCJN ha establecido que el interés superior de la niñez constituye un objeto de protección por parte de las autoridades estatales. Su existencia se entiende como un derecho sustantivo, un principio jurídico de interpretación y una norma de procedimiento.¹⁴ De esta forma, el interés superior de la niñez, en cuanto derechos sustantivos, es una consideración fundamental y debe tenerse en cuenta al sopesar distintos intereses en las controversias, para satisfacer de la forma más efectiva los derechos de las y los niños.¹⁵
- (72) La protección de la niñez implica que en todos los asuntos y decisiones se establezcan medidas reforzadas que protejan sus derechos con mayor intensidad. Por ello, cuando los jueces deben aplicar las normas que inciden en los derechos de los niños, niñas y adolescentes, se requiere realizar un escrutinio estricto para que las normas funjan con herramientas útiles para garantizar el bienestar integral de la niñez.¹⁶
- (73) La función del interés superior consiste en asegurar la efectividad de los derechos de las niñas y los niños. En consecuencia, impone el deber estatal de determinar si ante situaciones conflictivas donde existan intereses de terceros que no tienen el rango de derechos, debe privilegiarse el bienestar integral de la niñez.¹⁷ De esta manera, no se observa que el régimen laboral adoptado por el INE, el cual contempla un trato diferenciado entre hombres y mujeres con respecto a los permisos parentales, sea indispensable para el cumplimiento de sus fines

forma pudieran conciliar su vida profesional con la familiar". Consultable en la dirección electrónica <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=68084>

¹⁴ Tesis 2a./J. 113/2019 (10a.), de rubro **DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR SE ERIGE COMO LA CONSIDERACIÓN PRIMORDIAL QUE DEBE DE ATENDERSE EN CUALQUIER DECISIÓN QUE LES AFECTE**. Consultable en: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 69, agosto de 2019, Tomo III, pág. 2328.

¹⁵ Tesis 1a. CCCLXXIX/2015 (10a.), de rubro **INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR. DIMENSIONES EN QUE SE PROYECTA LA APLICACIÓN DE ESTE PRINCIPIO**. Consultable en: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 25, Diciembre de 2015, Tomo I, página 256.

¹⁶ Tesis P./J. 7/2016 (10a.), de rubro **INTERÉS SUPERIOR DE LOS MENORES DE EDAD. NECESIDAD DE UN ESCRUTINIO ERICTO CUANDO SE AFECTEN SUS INTERESES**. Consultable en: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, página 10.

¹⁷ Tesis 1a. CXXII/2012 (10a.), de rubro **INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR. SU FUNCIÓN NORMATIVA COMO PRINCIPIO JURÍDICO PROTECTOR**. Consultable en: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Libro IX, Junio de 2012, Tomo 1, página 260.



constitucionales o para el adecuado desempeño de sus actividades, por lo cual se debe privilegiar el interés superior de la niñez, en el sentido de que se permita que los servidores gocen de un permiso de paternidad por el mismo periodo que el contemplado para las mujeres servidoras públicas, de modo que aquellos disfruten de condiciones de igualdad para el cumplimiento de sus responsabilidades de cuidado y convivencia con sus hijas o hijos recién nacidos.

- (74) Otra razón constitucional que respalda la exigencia de otorgar un trato igualitario en relación con los permisos parentales es la dimensión sustancial del propio mandato de igualdad y no discriminación. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que la dimensión material del derecho a la igualdad implica “la adopción de medidas positivas de promoción a favor de grupos históricamente discriminados o marginados”, de manera que se garantice una igualdad real y efectiva, con la que se corrijan las desigualdades existentes, se promueva la inclusión y la participación de los grupos históricamente marginados.¹⁸
- (75) Por su parte, en el artículo 5, inciso a), de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se señala que los Estados parte tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas de cualquier índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- (76) Un trato igualitario en relación con el goce del permiso de paternidad puede entenderse como una política social que cuestiona los estereotipos sobre los roles sexuales, los cuales aluden a los “comportamientos que se atribuyen a y se esperan de los hombres y de las mujeres con base en sus construcciones físicas, sociales y culturales”.¹⁹ Cabe destacar que, “[e]n tanto los de los sexos para determinar cuáles son los roles o comportamientos sociales y culturales apropiados de hombres y mujeres, puede decirse que se construyen sobre los estereotipos de sexo”.²⁰

¹⁸ Caso Manuela y otros Vs. El Salvador. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 249.

¹⁹ Cook, Rebecca J.; Cusack, Simone. **Estereotipos de género**. Perspectivas Legales Transnacionales. University of Pennsylvania Press, 2009.

²⁰ Loc. cit.

- (77) El caso concreto debe valorarse desde el enfoque de la estrategia conocida como *gender mainstreaming* (transversalización del género)²¹ que es una estrategia adoptada en el seno del Consejo de Europa y que se ha expandido a través de distintos países y organizaciones internacionales. A grandes rasgos, esta estrategia o política pública busca insertar una perspectiva femenina, incluidas las distintas perspectivas y experiencias que puedan tener las mujeres, en todos los debates y todas las tomas de decisión que se adoptan, pues esto contribuye a lograr mayor igualdad entre hombres y mujeres.²²
- (78) Sin embargo, para lograr estos objetivos es necesario reconocer que las desigualdades de género no se dan por una sola causa, sino que es multifactorial y que, por lo tanto, se necesita de una estrategia multidimensional que erradique las causas de esas desigualdades.²³
- (79) En el caso de las mujeres, destaca que, si bien se trata de un grupo en desventaja, no se trata de un grupo minoritario. A diferencia de otros grupos sociales o culturales, las mujeres constituyen la mitad de la población, de forma que existen motivos adicionales para pensar que una democracia es más sólida cuando asegura que los cargos públicos están integrados paritariamente. Esta aproximación a la igualdad de género es una estrategia compleja, porque echa mano de tres perspectivas distintas para lograr la igualdad de género. Concretamente, estas perspectivas son: *i)* la de inclusión; *ii)* la de inversión (*reversal perspective*); y *iii)* la de desplazamiento.²⁴
- (80) La primera de ellas es una estrategia basada en **incluir** a las mujeres en lo que, hasta ahora, había sido del dominio masculino. Esto implica no reconocer las diferencias –ya sean culturalmente creadas o biológicamente dadas–, que existen entre hombres y mujeres porque este

²¹ Ver Booth, Christine y Bennett, Cinammon (2002): “Gender mainstreaming in the European Union. Towards a New Conception of Practice of Equal Opportunities?” en *European Journal of Women’s Studies*, vol. 9, num. 4, págs. 430-446; y Lombardo, Emmanuela y Meier, Petra (2006): “Gender Mainstreaming in the EU”, en *European Journal of Women’s Studies*, vol. 13, num. 2, págs. 151-166.

²² Consideraciones que se sostuvieron en la sentencia que recayó al juicio de la ciudadanía SUP-JDC-1862/2019.

²³ Ver Fredman, Sandra (2016): “Substantive Equality Revisited” en *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14, num. 3, págs. 712-738,

²⁴ Ver Squires, Judith (2005): “Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation” en *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, vol. 12, núm. 3, págs. 366-388.



reconocimiento únicamente ha sido utilizado para seguir excluyendo a las mujeres.

- (81) Por lo tanto, esta visión de la igualdad de género implica no distinguir –ni para bien, ni para mal– entre los sexos y únicamente incluir dentro del dominio masculino a las mujeres, sin cambiar las estructuras y las instituciones, a pesar de que estas estén construidas desde una perspectiva meramente masculina.
- (82) La estrategia de la **inversión** está basada en el feminismo de la diferencia. Esta vertiente acepta que, ya sea por una construcción cultural, o por factores biológicos, existen diferencias entre hombres y mujeres. Estas diferencias no son ni buenas ni malas, pero es necesario adoptar una estrategia que busque reconocer y valorar positivamente las diferencias femeninas. Es decir, procurar que se **invierta** la forma en cómo, hasta ahora, se han utilizado las características asociadas con lo femenino para generar relaciones de dominación entre hombres y mujeres, de forma que, tanto las diferencias y perspectivas femeninas sean igualmente valoradas que las masculinas.
- (83) Finalmente, la estrategia del **desplazamiento** tiene como finalidad deconstruir los roles de género en su conjunto. Es decir, en lugar de invertir la forma en cómo se han desvalorizado las características asociadas a lo femenino, se busca **desasociar** las dinámicas sociales respecto de los géneros. Es decir, se busca una transformación de las normas y de las estructuras, a fin de que tanto hombres como mujeres puedan libremente decidir sus formas de vida, y que esta decisión no esté basada en lo que se espera de esas personas debido a su sexo.
- (84) Desde esta perspectiva, asegurar a mujeres en aquellos dominios que históricamente han sido masculinos puede ser una estrategia efectiva para desestabilizar los roles de género que fueron creados cuando el contrato social/sexual dibujó límites entre lo público (que implica el dominio del poder, autoridad y autonomía); y lo privado (que implica el dominio del cuidado, sometimiento y dependencia).
- (85) Se causa una resignificación de lo público-privado-doméstico y ello permite que los roles de género se reconfiguren sin ser adscritos a un espacio que les determine su función y, a su vez, las funciones en los espacios sociales dejan de esencializarse conforme al sexo/género de quien las ejerce.

- (86) Usualmente, se pensaba que estas estrategias eran incompatibles y que, por tanto, las autoridades encargadas de tomar decisiones debían elegir una de ellas. Sin embargo, la aproximación del *gender mainstreaming* ha mostrado que estas estrategias no solo no son incompatibles entre sí, sino que, además, solo echando mano de ellas de forma simultánea y complementaria es que se logrará una transformación social que conducirá a una verdadera igualdad entre hombres y mujeres.
- (87) Por lo tanto, es factible y recomendable que en la búsqueda de una igualdad de género se adopten medidas que responden a las distintas estrategias. Por ejemplo, la adopción de medidas afirmativas, que suele encuadrarse dentro de la estrategia de la inclusión, todavía es una estrategia muy recurrente en México, así como en otras democracias.
- (88) Sin embargo, **esta estrategia también ha sido complementada por la adopción de políticas del cuidado, que usualmente se han encuadrado dentro de la estrategia de la inversión, pues su objetivo radica en valorar positivamente las tareas del cuidado, y considerarlas como parte del interés público, de forma que el diseño de las instituciones y las dinámicas laborales también contemplen estas tareas que normalmente han sido asociadas a lo femenino.**
- (89) **Una política del desplazamiento implicaría incentivar a los hombres a que también se comprometan con las tareas del cuidado, de forma que estas tareas se desasocien del género femenino y, en general, no se asocien a ningún género.** Usualmente, resulta necesario aplicar esta política a aquellas tareas que ordinariamente se han considerado propias del género femenino. En este sentido, las distintas estrategias deben convivir simultánea y paralelamente, sin que sea necesario renunciar a ninguna de ellas.
- (90) De esta manera, la garantía de condiciones de igualdad en relación con la licencia de paternidad puede entenderse como una política social que cuestiona estos estereotipos sobre los roles sexuales, específicamente los asociados con el rol prioritario que se impone a las mujeres con respecto al cuidado familiar y crianza de las hijas y los hijos; de manera que el permiso busca que los padres cumplan con las múltiples responsabilidades que implica el cuidado de la persona recién nacida, lo cual genera mayores posibilidades de que esa dinámica perdure.



- (91) El permiso de paternidad facilita las condiciones para que exista plena igualdad entre el hombre y la mujer, lo que es necesario en tanto que permite contribuir en la eliminación de los estereotipos sobre los roles sexuales, de modo que también favorezca el desmantelamiento de la situación de exclusión que sufren las mujeres en el ámbito laboral, derivado de la idea tradicional de que deben encargarse prioritariamente de las actividades de cuidado y crianza de las hijas e hijos.
- (92) En la actualidad se están generando cambios sociales a partir de identificar los estereotipos de género en el plano familiar y laboral, los cuales afectan tanto a los hombres como a las mujeres, sin dejar de reconocer que estas son las que más han sufrido sus consecuencias. Se espera que se genere un cambio cultural que implique la materialización y puesta en práctica de las medidas con las que se superen los modelos clásicos de reparto de responsabilidades en el ámbito privado, el cual tradicionalmente se reservó a las mujeres, mientras que se deslindó al hombre de las obligaciones de cuidado, crianza y atención de sus hijos e hijas.
- (93) La participación del padre en el cuidado de sus hijas e hijos constituye una pieza esencial en el proceso de armonización laboral y familiar dentro del cambio social, ya que la posibilidad de generar un espacio de verdadera corresponsabilidad de los progenitores en el cuidado de las personas que estén bajo su dependencia contribuye significativamente a la consolidación de la igualdad sustantiva.
- (94) Además, el establecimiento de una licencia de paternidad por el mismo periodo que el de maternidad puede entenderse como una medida para promover la igualdad de oportunidades laborales o profesionales para las mujeres, al reducir la discriminación en su contra en el lugar de trabajo, específicamente en la contratación y en la generación de oportunidades de crecimiento, al equiparar la posibilidad de que tanto hombres como mujeres disfruten de un periodo para el cuidado de la infancia.²⁵
- (95) En el ámbito laboral, las medidas orientadas a promover la conciliación de trabajo y vida familiar están íntimamente relacionadas con la expansión del principio de igualdad de trato y de no discriminación, así como la efectiva

²⁵ Dimensiones que fueron consideradas por el Consejo de la Judicatura Federal en la reforma de 2021 que modificó lo relativo a las licencias de paternidad en el Poder Judicial de la Federación.

igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral, toda vez que el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo depende, en gran medida, de la implementación de estas estrategias.

- (96) La progresiva integración equitativa de la mujer en el campo laboral ha dado paso a una paulatina evolución del derecho laboral, en la que la doctrina científica ha identificado tres fases.²⁶
- (97) La primera fase, relacionada con la aceptación social del doble rol de la mujer como trabajadora y madre, lo que conlleva la necesidad de arbitrar medidas de resguardo que eviten la discriminación en el empleo y que la protejan en esa doble condición permitiéndole conciliar trabajo y familia. Bajo esta perspectiva, la conciliación es un asunto que sólo interesa a las mujeres, en tanto los hombres no tienen la carga social de conciliar, y son ellas las que asumen una doble responsabilidad en los ámbitos doméstico y laboral, reproductivo y productivo.
- (98) La segunda fase, se consolida con el reconocimiento normativo del derecho de los padres trabajadores a hacer uso del permiso de maternidad. Lo que sigue representando el reconocimiento de una posición subordinada o accesoria del padre en la atención y cuidado de sus hijos, pues sus derechos en este sentido son en gran medida una derivación de los derechos que se le reconocen a la madre trabajadora.
- (99) Por último, en la tercera fase se identifica un cambio jurídico importante caracterizado por la titularidad indiferenciada (neutra) de los derechos de conciliación, por lo que la legislación laboral reconoce que los derechos de conciliación destinados al cuidado y atención de hijos y familiares son derechos individuales de los trabajadores, ya sean estos hombres o mujeres. Se asume por tanto un modelo de familia con una doble fuente de ingresos provenientes tanto del trabajo del hombre como de la mujer y, en relación con el tema de la armonización de trabajo y familia, se consagra el derecho de ambos progenitores, con independencia del sexo a la suspensión del contrato y a las prestaciones de seguridad social por causa de maternidad y paternidad.

²⁶ Alameda Castillo, María Teresa "Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad". En Mercader Uguina Jesús (Coord.). Comentarios laborales a la Ley de igualdad entre mujeres y hombres, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007. pp. 496 y 498.



- (100) De todo lo expuesto, esta Sala Superior concluye que lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto no obedece a un fin imperioso de conformidad con el orden constitucional y convencional, por lo que la diferencia basada en el sexo o género no encuentra una justificación y, por ende, implica un acto de discriminación, en contravención a lo dispuesto en los artículos 1º., párrafo quinto, de la Constitución general; y 1, párrafo 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En consecuencia, dada la inconstitucionalidad del precepto bajo análisis, lo procedente es determinar su inaplicación al caso concreto y ordenar al INE que le garantice al promovente una licencia de paternidad por un periodo de noventa días posteriores al nacimiento de la hija o hijo.
- (101) Es innegable que las licencias de maternidad fueron implementadas bajo la concepción de atender una necesidad biológica del cuidado a la salud de la madre y del producto durante la última etapa del embarazo, el parto y el puerperio. Sin embargo, de una interpretación progresista del derecho humano a la igualdad, tal consideración debe ser deconstruida y evolucionar al estar interrelacionada con otros derechos; puesto que el permiso de paternidad también tiene como objetivo revertir los estereotipos sobre los roles de género, que históricamente han asumido que las mujeres deben dedicarse prioritariamente al cuidado y crianza de las y los hijos, mientras que los hombres deben enfocarse en las actividades laborales, para satisfacer las necesidades económicas de la familia y cumplir con un papel de proveedor del hogar.
- (102) Adicionalmente, como se anticipó, el permiso de paternidad es una medida para promover la igualdad de oportunidades laborales o profesionales para las mujeres, al reducir la discriminación en su contra en el lugar de trabajo, específicamente en la contratación y en la generación de oportunidades de crecimiento, al equiparar la posibilidad de que tanto hombres como mujeres disfruten de un periodo para el cuidado de la infancia.²⁷
- (103) La circunstancia de que las licencias de maternidad tengan una duración mayor también ha sido considerado en el ámbito empresarial como una razón para optar por la no contratación de mujeres jóvenes, así como un factor que puede afectar sus posibilidades de obtener promociones en el

²⁷ Dimensiones que fueron consideradas por el Consejo de la Judicatura Federal en la reforma de 2021 que modificó lo relativo a las licencias de paternidad en el Poder Judicial de la Federación.

escalafón de una empresa (es decir, dar preferencia a los hombres por circunstancias relacionadas con el embarazo, la procreación y la crianza). Lo anterior, se suma a otros estereotipos e implicaciones que evidencian los efectos discriminatorios que pueden sufrir las mujeres como resultado de una regulación diferenciada entre las licencias de maternidad y las de paternidad (discriminación indirecta o por resultado).

- (104) El aumento en los periodos de licencias de maternidad, permisos de paternidad y parentales remuneradas tienen beneficios para la o el recién nacido, la mujer y la sociedad en general. Las mejores prácticas internacionales señalan que los permisos de paternidad favorecen, entre otros: mejora el desarrollo cognitivo y el apego seguro del o la recién nacida, aumentan la probabilidad de establecer la lactancia materna exclusiva (y por lo tanto mejora la salud en los menores y las tasas de inmunización), reduce el estrés de la madre, favorece la igualdad laboral y mejoran el bienestar económico de las familias.²⁸
- (105) Por lo expuesto, son **improcedentes** las excepciones hechas valer por el INE, relativas a: *i)* La improcedencia de la acción y falta de derecho del actor; *ii)* La de *plus petitio*; *iii)* Todas las demás; *iv)* De autonomía constitucional, ya que las hace depender de la constitucionalidad del artículo 54 del Estatuto, lo cual ha sido desestimado.
- (106) En consecuencia, lo procedente es **revocar** los oficios impugnados y **ordenar** a la demandada que le conceda al actor el permiso de paternidad por noventa días, como una medida para restituir en el ejercicio los derechos afectados.
- (107) Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que los recursos a que se refiere el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, no solamente deben de ser adecuados (idóneos para proteger la situación jurídica infringida),²⁹ sino que deben de

²⁸ Consideraciones que se sostienen en el estudio “*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*” realizado por el Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG) y la Oficina Regional de UNICEF para América Latina y el Caribe (UNICEF LACRO). Consultable en la dirección electrónica https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf

²⁹ Corte IDH. *Caso Maritza Urrutia Vs. Guatemala*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2003. Serie C No. 103, párrafo 117; *Caso García y Familiares Vs. Guatemala*. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 noviembre de 2012 Serie C No. 258, párrafo 142.



ser efectivos (capaces de producir el resultado para el cual fueron concebidos).³⁰ Por lo cual concluyó que, si bien un recurso puede ser el adecuado para proteger la situación jurídica infringida, el mismo puede carecer de efectividad al no remediar la violación de derechos humanos planteada y no haber permitido que produjera el resultado para el cual fue concebido.³¹

- (108) Asimismo, la Primera Sala de la SCJN ha sostenido que la obligación de reparar a las víctimas cuando se acredite la existencia de una violación a los derechos humanos de aquéllas es una de las fases imprescindibles en el acceso a la justicia.³²
- (109) Así, cuando existe una violación de derechos humanos, el sistema de justicia debe ser capaz de reparar el daño realizado por parte de las autoridades e, incluso, dependiendo del tipo de violación, de **impulsar un cambio cultural y social a través de medidas con un enfoque transformador.**
- (110) La reparación integral luego de una violación de derechos humanos es la entera restitución a la víctima; no obstante, ante la limitada posibilidad de que todas las violaciones de derechos humanos sean reparadas en su totalidad, por la propia naturaleza de algunas de ellas, la doctrina ha desarrollado una amplia gama de reparaciones que intentan compensar a la víctima.
- (111) En el caso de las víctimas por discriminación, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación³³ se establecen las medidas de reparación siguientes:
- I. Restitución del derecho conculcado por el acto, omisión o práctica social discriminatoria;
 - II. Compensación por el daño ocasionado;
 - III. Amonestación pública;

³⁰ Corte IDH. *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*. Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988. Serie C No. 4, párrafo 66; *Caso García y Familiares Vs. Guatemala*. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 noviembre de 2012 Serie C No. 258, párrafo 142.

³¹ Corte IDH. *Caso De la Masacre de las Dos Erres Vs. Guatemala*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2009. Serie C No. 211, párrafo 121; *Caso Mejía Idrovo Vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de julio de 2011 Serie C No. 228, párrafo 98.

³² En la tesis 1ª. CCCXLII/2015 (10ª) de rubro **ACCESO A LA JUSTICIA. EL DEBER DE REPARAR A LAS** víctimas de violaciones de derechos humanos es una de las fases imprescindibles de dicho derecho, consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 24, Noviembre de 2015, Tomo I, página 949.

³³ Artículo 83, Bis.

- IV. Disculpa pública o privada, y
- V. Garantía de no repetición del acto, omisión, o práctica social discriminatoria.

(112) Las garantías de no repetición, además de asegurar resarcir el daño causado, son mecanismos preventivos para proteger de una nueva violación a los derechos humanos de la víctima y de cualquier otra persona que pudiese colocarse en la misma situación.

(113) En el particular, al haber quedado acreditado que el actor fue víctima de discriminación por el trato diferenciado entre una licencia de maternidad y un permiso de paternidad para las personas que laboran en el INE, esta Sala Superior advierte que una medida idónea para reparar integralmente dicha situación es una garantía de no repetición, consistente en una **vinculación** al Consejo General del INE para que **revise la idoneidad del periodo que el artículo 54 del Estatuto establece como permiso de paternidad**. Ello, para que, tomando en consideración lo razonado en el presente fallo, tome las acciones necesarias para evitar violaciones futuras al derecho humano a la no discriminación y la igualdad, por motivos similares a los que fueron analizados en el presente juicio, de manera que pueda corregir estructuralmente los factores que lo originaron. Lo anterior, considerando la necesidad de una política del cuidado que abone a la materialización de una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

(114) Sirve como respaldo el criterio sostenido por esta Sala Superior en la Tesis VII/2019,³⁴ de cuyo texto se advierte que las salas del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, como autoridades del Estado mexicano, deben ordenar las medidas de reparación que estimen necesarias para lograr una reparación integral del daño ocasionado, en cumplimiento de la obligación constitucional y convencional de reparar las violaciones a los derechos humanos. Tal deber representa una garantía del derecho a una tutela jurisdiccional completa y efectiva.

(115) El hecho de que el INE prevea un periodo por permiso de paternidad, mayor al mínimo que la ley laboral establece en México, no implica que la disposición no pueda y deba ser analizada a la luz de los parámetros convencionales expuestos, tomando en consideración los aspectos

³⁴ De rubro **MEDIDAS DE REPARACIÓN INTEGRAL. LAS SALAS DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN DEBEN GARANTIZARLAS EN LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.**



instrumentales necesarios para maximizar la prestación a sus trabajadores.

- (116) Cabe mencionar que con la adopción de la medida cautelar aprobada por acuerdo plenario de este órgano jurisdiccional, se salvaguardó el derecho del actor a no sufrir un daño irreparable, de ahí que sea innecesario formular un pronunciamiento en relación con la necesidad de adoptar alguna otra medida de restitución.

6. EFECTOS DE LA SENTENCIA

- (117) Dado el sentido de lo resuelto, lo procedente es **inaplicar** al caso concreto el artículo 54 del Estatuto Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, en la porción normativa que contempla un periodo de quince días naturales, para los efectos siguientes:

1. **Revocar** los actos controvertidos;
2. **Inaplicar**, al caso concreto, lo dispuesto en el artículo 54 Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa en la porción normativa que establece un periodo de quince días por permiso de paternidad, con fundamento en el sexto párrafo del artículo 99 constitucional;
3. **Ordenar** al INE que conceda al actor el permiso de paternidad por noventa días naturales contados a partir del nacimiento de su hija (ocho de julio). Asimismo, el INE deberá considerar dar el mismo trato que a una mujer con licencia en relación con el periodo vacacional, de conformidad con su normativa aplicable;
4. **Vincular** al Consejo General del INE para que **revise**, a través de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, la Comisión del Servicio Profesional Electoral, la Junta General Ejecutiva y cualquier otra área vinculada con la implementación de las normas que regulan las condiciones de trabajo de los servidores públicos del INE y los OPLES, la idoneidad del periodo de quince días que el artículo 54 del Estatuto establece como permiso de paternidad, a la luz del marco constitucional y convencional aplicable, en armonía con la demás normas del Estatuto, lineamientos y manuales que resulten

aplicables para la implementación de dicha prestación y, en su caso, realice la modificación que corresponda;

5. **Dejar sin efecto** las medidas cautelares otorgadas mediante acuerdo plenario de cinco de agosto, y
6. **Vincular** a la parte demanda que informe a la Sala Superior del cumplimiento dado a la presente ejecutoria, dentro de las cuarenta y ocho horas a que ello suceda.

7. RESOLUTIVOS

PRIMERO. Se **revocan** los actos controvertidos.

SEGUNDO. Se **inaplica**, para el caso concreto, el artículo 54 del Estatuto, en la porción normativa que establece un periodo de quince días por permiso de paternidad.

TERCERO. Se **ordena** al Instituto Nacional Electoral concederle al actor el permiso de paternidad por noventa días, en los términos precisados en los efectos de la sentencia.

CUARTO. Se **vincula** al Instituto Nacional Electoral a cumplir con lo ordenado en el punto 4 de los efectos.

QUINTO. Se **dejan sin efecto** las medidas cautelares otorgadas mediante acuerdo plenario de cinco de agosto.

NOTIFÍQUESE como en Derecho corresponda.

Así, por **unanimidad** de votos, lo resolvieron y firmaron las magistradas y los magistrados que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ante el secretario general de acuerdos, quien autoriza y da fe que esta determinación se firma de manera electrónica.

Este documento es una representación gráfica autorizada mediante firmas electrónicas certificadas, el cual tiene plena validez jurídica de conformidad con los numerales segundo y cuarto del Acuerdo General de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación 3/2020, por el que se implementa la firma electrónica certificada del Poder Judicial de la Federación en los acuerdos, resoluciones y sentencias que se dicten con motivo del trámite, turno, sustanciación y resolución de los medios de impugnación en materia electoral.

Magistrado Presidente

Nombre: Reyes Rodríguez Mondragón

Fecha de Firma: 22/09/2022 09:51:27 a. m.

Hash: ✓Ohzhqh9P+IVhoSKa2l4yQXdqpW0=

Magistrado

Nombre: Felipe de la Mata Pizaña

Fecha de Firma: 22/09/2022 12:12:01 p. m.

Hash: ✓hVN913PBmW6owBS95k0ZiO1yFvQ=

Magistrado

Nombre: Felipe Alfredo Fuentes Barrera

Fecha de Firma: 22/09/2022 10:08:20 a. m.

Hash: ✓radKNesCrjmV88Vw8d6l4iLD/T0=

Magistrado

Nombre: Indalfer Infante Gonzales

Fecha de Firma: 22/09/2022 10:43:10 a. m.

Hash: ✓657L8l71F1WR51O/MZCw4s44lks=

Magistrada

Nombre: Janine M. Otálora Malassis

Fecha de Firma: 22/09/2022 12:21:49 p. m.

Hash: ✓DDvS+I0ibQHGzqly0SMRpQmBAGM=

Magistrada

Nombre: Mónica Aralí Soto Fregoso

Fecha de Firma: 22/09/2022 10:28:31 a. m.

Hash: ✓oCxES52XE2lH045BSEzp5wB/EGw=

Magistrado

Nombre: José Luis Vargas Valdez

Fecha de Firma: 22/09/2022 11:41:50 a. m.

Hash: ✓QlgqBu7l2LoiSIT4LTJxARGhHRk=

Secretario General de Acuerdos

Nombre: Luis Rodrigo Sánchez Gracia

Fecha de Firma: 21/09/2022 11:06:11 p. m.

Hash: ✓ERqOkEEb3gvzHIEhCGVMH0x5F2Y=