

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR LAS DIPUTADAS MARÍA GUADALUPE OYERVIDES VALDEZ Y ANA MARÍA BOONE GODOY, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados y demás disposiciones jurídicas aplicables, las suscritas María Guadalupe Oyervides Valdez y Ana María Boone Godoy, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, presentamos y sometemos a consideración de esta soberanía, la presente iniciativa con proyecto de decreto que adiciona un párrafo al artículo 132 en su fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Problemática

Para lograr el desarrollo nacional, se debe contribuir desde la trinchera legislativa creando leyes que ayuden a mejorar las condiciones laborales y asienten las bases para eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres, para ello es necesario legislar a favor de la equidad y la igualdad, para que no se perciba como desventaja la condición de género en ningún ámbito sino esta condición sea una oportunidad para crear un equipo de trabajo y de vida, fomentando la colaboración mutua entre hombres y mujeres, lo cual se verá reflejado en el mejor desempeño de las y los trabajadores y una mejor calidad de vida para sus descendientes.

La cooperación de ambos padres en la crianza de los hijos y el trabajo doméstico compartido ha generado infinidad de debates en muchas partes del mundo, donde se ha cuestionado que el cuidado de los hijos corresponda exclusivamente a las mujeres. Países como Alemania y Suecia han sido precursores en el cambio del paradigma sobre la crianza y el papel de ambos padres como coprotagonistas del parto y cuidados postnatales de los hijos.

El permiso de ausentarse por maternidad con goce de sueldo en el trabajo surge por primera vez en Alemania a finales del siglo XIX, y más tarde, a mitad del siglo XX esta tendencia se hizo común en gran parte de los países del continente europeo.¹ En contraste, hasta la fecha solo 36 países, casi todos ellos industrializados, han promulgado leyes que promueven el permiso de paternidad, siendo los países nórdicos los que se han destacado en este tema. Suecia fue el primer país en otorgar el permiso parental en la década de 1970, a esta iniciativa se sumaron Noruega y Dinamarca.

La participación del padre en los primeros días del nacimiento del menor es fundamental, como lo es en todas las etapas del desarrollo del mismo. El hecho de que los padres tengan una mayor participación en la familia es muy beneficioso para el desarrollo de esta, si los padres participan activamente desde el período gestacional, el parto y el postparto, se estarán involucrando desde el principio en el cuidado, la crianza y educación de los hijos, pues el momento de intimidad que vivirán ambos padres junto al recién nacido, es la primera oportunidad que tendrán para verse como familia.

En México se decreta el permiso de paternidad el 01 de Diciembre de 2012, mediante la reforma realizada al artículo 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de que el padre trabajador comparta con la madre los gozos y problemas de los primeros días de nacimiento de sus hijos.

Aunque en comparación con países europeos, el permiso de paternidad que se otorga en México es considerablemente más corto, son muchos los factores que inciden en el tiempo determinado para los permisos de paternidad otorgados en cada país, por ejemplo en los países europeos debido a su bajo índice de natalidad estos permisos representan un incentivo para procrear mientras que en Latinoamérica el caso es contrario.

El permiso de paternidad consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al recién nacido o recién nacida y a la madre. Las investigaciones indican una relación entre el permiso de paternidad y la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.²

Para las mujeres la presencia del padre, si es que hay un padre, es muy importante, en especial, cuando sufren de depresión posparto, o algún padecimiento médico derivado del trabajo de parto o cesárea, pues se tiene la seguridad de que el padre estará atento ante cualquier irregularidad que observe. Además, representa un apoyo para la cansada madre pues entre los dos como un equipo, pueden turnarse para atender las necesidades del menor. En el mejor de los casos ambos padres pueden encargarse de los cuidados que requiere el menor, en el supuesto de que desafortunadamente ocurriera la muerte materna, este hecho representa una tragedia evitable que afecta a una vida joven llena de esperanzas; es una de las experiencias más traumáticas que puede sufrir una familia y afecta seriamente el bienestar, la supervivencia y el desarrollo de los hijos, sobre todo modifica la vida de los menores. La muerte materna también genera una pérdida de productividad económica, una disminución de los ingresos familiares, carencias afectivas y de protección. Más de un millón de niños en el mundo quedan huérfanos cada año por la muerte de sus madres, esta tragedia deja a los recién nacidos aún más vulnerables y con menos posibilidades de sobrevivir.³

La muerte materna es un problema de política de salud que abunda en varios países, sobre todo en los que se encuentran en vías de desarrollo y países pobres. La ignorancia, la falta de educación, la pobreza e incluso elementos geográficos determinados generan este grave problema. En la actualidad alrededor del mundo mueren 1000 mujeres al día por falta de atención médica en el periodo prenatal y posnatal.

El mayor índice de mortalidad materna se da en los Estados más pobres del país: Veracruz, Chiapas, Oaxaca, Estado de México, Guerrero y Michoacán, en comparación con los estados del norte de la República, como son Chihuahua, Sonora y Baja California, en este sentido la Organización Mundial de la Salud señala que se tiene que disminuir la tasa de mortalidad materna en 6.9%, lo cual aún no se ha conseguido.⁴

La Organización Mundial de la Salud define la mortalidad materna como “la muerte de una mujer durante su embarazo, parto o dentro de los 42 días después de su terminación, por cualquier causa relacionada o agravada por el embarazo, parto o puerperio o su manejo, pero no a causas accidentales”. Sin embargo, se hace la diferenciación entre muerte materna directa e indirecta, siendo la muerte materna directa el resultado de una complicación del propio embarazo, parto o su manejo, y la causa de muerte indirecta la muerte asociada al embarazo en una paciente con un problema de salud preexistente o de reciente aparición.⁵

En muchos países en vías de desarrollo las complicaciones del embarazo y del parto son las causas de muerte principales en las mujeres en edad reproductiva. En 2010 murieron 287 000 mujeres durante el embarazo y el parto o después de ellos (la mayoría de las muertes maternas no ocurren en el parto, sino en los días subsiguientes al mismo). Prácticamente todas estas muertes se produjeron en países de ingresos bajos y la mayoría de ellas podrían haberse evitado. En Latinoamérica y el Caribe ocurren 22 mil muertes anuales, y México ocupa el octavo lugar entre los países latinoamericanos, con mil 757 muertes maternas al año.

En 2014, con información de INEGI y de la Secretaría de Salud, se registraron mil 22 defunciones maternas totales. Si bien, se registra una disminución constante en el número de defunciones de 1990 al 2014, hacia adelante el reto no es menor ya que son cifras relativamente altas e implica un problema de salud pública.

Impacto y magnitud del problema en México

La mortalidad materna es un grave problema de salud pública que afecta a la mayoría de los países en desarrollo y tiene un gran impacto familiar, social y económico. En México la muerte materna presenta las siguientes características:

El grupo de edad con mayor número de muertes maternas es de los 20 a los 34 años de edad, conformando 63.4%; la gran mayoría de las mujeres que fallecen no cuentan con derechohabiencia ni con asistencia médica, y 43.5% mueren en el hogar, lo que señala la falta de oportunidad para que las mujeres tengan atención de los servicios de salud en el parto y el puerperio. Las situaciones de muerte difieren en las zonas urbanas y en las rurales, donde se presentan causas obstétricas directas e indirectas, lo cual indica la falta de atención en la salud.⁶

Enfocar las muertes maternas desde la perspectiva de género es un determinante sociocultural y de salud, a considerar como una dimensión más de esta situación problemática. La identidad femenina, los roles y estereotipos que identifican a las mujeres como personas pasivas, dependientes, tranquilas y cuidadoras, postergan el cuidado de su salud para anteponer los cuidados a los otros.⁷

Estas formas de socialización y construcción de la identidad femenina, fundadas en una sociedad jerárquica con relaciones de poderes desiguales, ocasionan desigualdad e injusticia social hacia las mujeres, por lo tanto es importante abordar esta problemática a través de la perspectiva de género, pues incluir al hombre en todo el proceso del embarazo y el postparto es clave fundamental para salvaguardar la integridad de la mujer y el menor.

Que los padres estén en el momento del parto y puedan estar algunos días al cuidado de su hijo y la madre, establece entre ellos un mayor vínculo, pero en caso de ocurrir la muerte materna, el padre debe atender las necesidades básicas del recién nacido, aunado a ello se encuentra en un periodo de crisis y pérdida personal, que contrapone su deber de padre con su trabajo, y los trámites que debe realizar debido a la defunción de la madre.

Argumentación

Por los datos antes mencionados, pongo a su consideración el otorgar el permiso de paternidad y cuidados infantiles por muerte materna, durante cuarenta días si la madre fallece al padre o tutor responsable del menor, debiendo presentar el acta de defunción respectiva al patrón, dentro de los cinco días posteriores de la entrega del acta por la autoridad correspondiente. Este permiso tendrá un tiempo máximo de cuarenta días con goce de sueldo para el padre o tutor responsable del menor, que se encuentre laborando.

Los motivos que justifican esta iniciativa son:

En primera instancia, por la necesidad de tener una mayor equidad e igualdad entre hombres y mujer, lo cual implica dos condiciones: la igualdad de oportunidades y la creación de condiciones para que dichas oportunidades puedan aprovecharse por igual.

En segunda instancia, porque es un derecho de los padres establecer vínculos afectivos y de convivencia con sus hijos desde el momento de su nacimiento,⁸ si la madre muere la necesidad de estrechar este vínculo es aún mayor, al igual que se duplica la responsabilidad del padre en el cuidado y crianza de los hijos.

En tercera instancia, para proteger la integridad del menor, pues está demostrado que la muerte de la madre es un factor que puede incidir en la muerte del recién nacido o en su abandono.

Y en cuarta instancia, una reforma en materia de paternidad impacta en el desarrollo de políticas públicas encaminadas a resolver problemáticas que surgen a partir del núcleo familiar, debido a que implica el surgimiento de una sociedad más justa y respetuosa de la dignidad humana.

En quinta instancia, el permiso de paternidad y cuidados infantiles por muerte materna, representa un gran beneficio para que el padre pueda cuidar del recién nacido, organizar su vida y cuidar de su propia salud física y emocional.

En sexta instancia, para que exista equidad, desde ambas perspectivas, y para que desde el aspecto patronal sea igual el costo de oportunidad para contratar un hombre o una mujer.

Fundamento legal

Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma Constitución, y en los tratados internacionales en los que el estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección;

El artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé que el varón y la mujer son iguales ante la ley y que ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Asimismo, señala que el Estado velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez;

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, entre otros temas toca el de la condición de la mujer en el periodo de embarazo, y el periodo de descanso del cual goza en el puerperio y en el postparto;

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, principalmente cuando aborda el término de permiso de paternidad;

Asimismo se fundamenta la iniciativa en el artículo 4 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, el cual aborda el tema de la igualdad de género, en este mismo artículo se hace hincapié en que las mujeres y hombres deben acceder a las mismas posibilidades y oportunidades;

En el artículo 15 del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala que entre las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, se encuentra la creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad;

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de la que México es parte, establece que los Estados parte tomarán medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y prácticas consuetudinarias, y de cualquier otra índole, que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece como Meta Nacional la de un “México en Paz” y en su estrategia 1.5.4 denominada “Establecer una política de igualdad y no discriminación” contempla como línea de acción: “Promover la armonización del marco jurídico de conformidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación”. Una de las líneas transversales del mencionado Plan es la “Perspectiva de Género” que señala como línea de acción: “Promover el enfoque de género en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal” así como “Fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar”;

El “Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018” establece acciones para hacer de la perspectiva de género una política transversal del Gobierno Federal con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; por lo que a través de sus líneas de acción busca, entre otras cosas, fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de hijas e hijos, así como sus

responsabilidades domésticas y de cuidados, y que es necesario instrumentar esquemas que permitan ampliar el sistema de medidas complementarias de seguridad social, con enfoque de perspectiva de género;

La Convención sobre Derechos de los Niños establece que “ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño”.

Análisis de impacto económico en el presupuesto

El gasto en el presupuesto de egresos no representaría una erogación desproporcionada para el sistema de financiamiento, pues se pueden destinar los recursos que por ley se otorgan a la licencia de maternidad, y en ausencia de esta por el fallecimiento de la madre se destinarían los mismos recursos al permiso de paternidad y cuidados infantiles por muerte materna, de esta manera el gasto es equiparable y no representaría una nueva erogación, dichos recursos provienen de una aportación tripartita entre el gobierno federal, la cuota destinada a la seguridad social y el aporte patronal.⁹

Por otro lado, aunque las prestaciones monetarias asociadas a la licencia de maternidad no impliquen costos directos adicionales para el empleador que contrata una mujer, ellas igualmente significan un costo, el que es financiado con recursos directos del Estado de la seguridad social, solventada a su vez por los empleadores o de forma tripartita. El cálculo de este “costo social” de la licencia por maternidad arroja los siguientes resultados: los beneficios monetarios recibidos por las trabajadoras durante la licencia de maternidad 1.11%, como porcentaje de la masa salarial total de asalariadas (con y sin registro) tales costos representan 1.02%, a su vez, como porcentaje de la masa salarial del conjunto de asalariados registrados, hombres y mujeres, éstos representan el 0.33%.¹⁰

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, y poniendo hincapié en solucionar una problemática laboral, como lo es la nula oportunidad de cubrir las necesidades del cuidado de los hijos en caso de muerte materna por parte del padre sin que hubiera el temor de perder el trabajo que le da el sustento para mantener a su familia, y demás problemas familiares, sociales, económicos y de salud, entre otros, que deriven de esta situación, y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sometemos a consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de modificación de la Ley Federal del Trabajo con el fin otorgar el permiso de paternidad y cuidados infantiles por muerte materna.

Ordenamiento a modificar, texto normativo propuesto y artículo transitorio

El propósito de esta iniciativa es incorporar el permiso de paternidad y cuidados infantiles por muerte materna cuyo objetivo es cubrir la necesidad de cuidados y afecto del recién nacido y otorgarle unos días de permiso al padre para organizar su vida, realizar los trámites que surjan en relación a su pérdida, salvaguardar su integridad física y emocional como la del recién nacido, y si hubiera más hijos.

En atención a lo antes expuesto presentamos y proponemos esta iniciativa a fin de adicionar un párrafo al artículo 132 Fracción XXVII BIS de la Ley Federal del Trabajo para que se modifique como se muestra a continuación:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</p> <p>CAPITULO I Obligaciones de los Patrones</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>...</p> <p>XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y</p>	<p>TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</p> <p>CAPITULO I Obligaciones de los Patrones</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>...</p> <p>XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;</p> <p>Si la madre fallece en el parto o cesárea, o hasta cuarenta y dos días posteriores al nacimiento de sus hijos, se le otorgara el permiso de paternidad y cuidados infantiles por muerte materna al padre o tutor responsable del menor, debiendo presentar el acta de defunción respectiva al patrón, dentro de los cinco días posteriores de la entrega del acta por la autoridad correspondiente. Este permiso tendrá un tiempo máximo de cuarenta días naturales, con goce de sueldo para el padre o tutor trabajador.</p>

Por otra parte, como artículo transitorio, proponemos que únicamente se prevea que la modificación entrará en vigor una vez que las leyes secundarias y/o reglamento incorporen el trámite en sus regulaciones respectivas, posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a consideración de esta honorable Asamblea, el siguiente proyecto de

Transitorio

Único. El presente Decreto entrará en vigor una vez que las leyes secundarias y/o reglamento incorporen el trámite en sus regulaciones respectivas, posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 La maternidad y la paternidad en el trabajo La legislación y la práctica en el mundo Organización Internacional del Trabajo , 2014.

2 La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo, Organización Internacional del Trabajo.

3 Mortalidad materna. 2013 Academia Mexicana de Cirugía, AC.

4 Para conocer la verdadera magnitud del problema se creó el Manual de Organización y Procedimientos de los Comités para el Estudio de la Mortalidad Materna y Perinatal en 1996, para dar cumplimiento a la Ley General de Salud en su Título Tercero, Capítulo Quinto, Artículo 62, en el que se reconoce que la salud materno-infantil en la embarazada es una prioridad nacional.

5 Mortalidad materna. 2013 Academia Mexicana de Cirugía, AC.

6 Mortalidad materna. 2013 Academia Mexicana de Cirugía, AC.

7 En México, la igualdad de género se reconoció, como derecho fundamental, por primera vez hasta 1974, mediante reforma del artículo en donde se agregó la frase “El varón y la mujer son iguales ante la ley”.

Otra mención sobre paridad entre los géneros ocurrió en 1986, con la reforma del artículo 123 constitucional, el cual en su fracción VII señala: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad”.

8 Artículo 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo.

9 Los costos monetarios directos para el empleador asociados a la contratación de una mujer son muy reducidos: representan menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres.

10 Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad. Lai?s Abramo Especialista Regional de la OIT en temas de género.

Dado en Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 12 días del mes de abril de 2016.

Diputadas: María Guadalupe Oyervides Valdez, Ana María Boone Godoy (rúbricas).