

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ADICIONA EL 28 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, SUSCRITA POR LAS DIPUTADAS BEATRIZ MANRIQUE GUEVARA Y ANA PATRICIA PERALTA DE LA PEÑA, DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DEL PVEM Y MORENA, RESPECTIVAMENTE

Quienes suscriben, diputadas Beatriz Manrique Guevara y Ana Patricia Peralta de la Peña, integrantes de la LXIV Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, fracción I, 77 y 78, del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta asamblea la presente iniciativa que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹, ha señalado que los resultados de México en cuestión de igualdad de género son todavía deficientes, menos de la mitad, el 47% de las mujeres mexicanas mayores de edad participan de forma productiva en cuestiones laborales, que a comparación del promedio de los hombres mexicanos la diferencia es abismal con el 82%.

Si se desagrega la información de actividades según la condición de su unión, se encuentran también grandes contrastes entre jefes y jefas de hogares familiares. Los hombres se encuentran más en actividades económicas independientemente de su unión, pues 83.5% de los unidos y 66.1% de los no unidos, son económicamente activos. En las mujeres estos números se invierten, en el sentido de que las unidas son mayormente no activas (57.5%), y las no unidas son las que participan más en actividades económicas (51.1%).

La Resolución sobre Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. En este sentido, la resolución propone a los gobiernos legislar políticas adecuadas las cuales posibiliten un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer determina como obligaciones del Estado las de modificar estereotipos y patrones socioculturales de conducta asignados a cada sexo a partir del género.

Además, la Convención sobre los Derechos del Niño establece que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño.

En el mismo orden de ideas, se tiene que el punto 15 de la Declaración de Beijing, en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995, establece que: “la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos, son indispensables para el bienestar de la mujer y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia”.

Solo así, estaremos avanzando en la construcción de sociedades más justas, con menos discriminación y menos desigualdad en el ámbito del trabajo; en la medida que los hombres vayan asumiendo plena participación en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas, las mujeres podrán integrarse en igualdad de circunstancias al empleo de calidad, lo que impactaría favorablemente en la economía y en una sociedad más justa y equilibrada,

así como la adopción de una nueva masculinidad en la que los hombres asuman una paternidad afectiva y participativa.

La desigualdad entre los permisos de padres y madres para la atención infantil (llámense de paternidad, de maternidad o parentales), son una pieza clave en todo el engranaje que consolida las desigualdades entre hombres y mujeres. Esta importancia se deriva de que los permisos inciden en ese momento crucial en el que se instalan los roles de género en el seno de la pareja, se conforman (o no) las relaciones de apego con un recién nacido y se ofrece un determinado modelo al resto de los niños y niñas de la familia y del entorno.

Como bien lo ha establecido la Organización Internacional del Trabajo, “El hecho de consagrar en la legislación nacional un derecho legal a la licencia de paternidad sería un indicador del valor que la sociedad atribuye al trabajo de cuidado de las mujeres y de los hombres, y propiciaría la igualdad de género.”

La Suprema Corte de Justicia de la Nación reconociendo la problemática fue pionera, al incluir desde el año 2008 el derecho a sus servidores varones a obtener licencias con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un hijo o hija; la cual se denominó “licencia de paternidad”, anticipándose a la Ley Federal de Trabajo que lo reconoció hasta 2012.

La licencia de paternidad consiste en el periodo de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento para atender al recién nacido y a la madre.

Según los investigadores hay una relación directa entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. En este sentido, los padres que utilizan la licencia, en especial los que hacen uso de dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más posibilidades de interactuar con sus vástagos, lo anterior puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y ser el principio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.

En la actualidad, cada día son más los padres que participan activamente en la crianza, que buscan mediante la convivencia de los primeros días establecer un fuerte vínculo emotivo con sus hijos y que asumen con responsabilidad la nueva organización familiar que el recién nacido introduce al hogar, compartiendo las tareas domésticas y acompañando a la madre en la comprensión de esta experiencia que el nacimiento de cada hijo representa.

Es fundamental hacer notar que la licencia de paternidad no debe ser concebida como un simple periodo de descanso vacacional, de una etapa parental enfocada a crear un vínculo más cercano entre padre e hijo, o incluso más benéfico para los infantes, sino que el objetivo principal de este tipo de licencias y que se ha tratado de dar a conocer en políticas alrededor del mundo, es redistribuir las actividades no remuneradas que se realizan tanto en el cuidado de los hijos como en las del hogar, así como eliminar grandes barreras laborales a las que deben enfrentarse las mujeres.

La licencia por paternidad ha sido adoptada desde 1974 en Suecia, primer país en otorgarla. Dos años después, Finlandia y Noruega adoptaron esta media que les permite gozar a los padres de unos días con sus recién nacidos, estando este último a la cabeza de la lista como el país más favorable al desarrollo de las familias, con cuatro semanas completas.

En México se otorga un permiso de 5 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. Sólo un permiso exactamente igual para hombres y mujeres permitiría que el empleo femenino no se resintiera por la maternidad; que las

mujeres no fueran vistas (por el entorno y por ellas mismas) como las inevitables y únicas cuidadoras familiares. Es una medida posible, está a nuestro alcance y cambiaría la realidad de forma notable logrando un verdadero avance con miras a garantizar condiciones de equidad.

El periodo de cinco días de licencia de paternidad en la actualidad es demasiado corto en comparación con el promedio de ocho semanas de los países que integran la OCDE y en comparación con el periodo que se les concede a las madres, que México es de 12 semanas, 6 semanas antes del parto y otras 6 después del parto.

En 25 de los 34 países miembros, existe algún tipo de ordenamiento jurídico relacionado sobre licencia de paternidad en el que 12 de ellos otorgan una licencia de más de 9 semanas. Por ejemplo, Noruega otorga 10 semanas de licencia, Islandia 13 semanas, Bélgica 19 semanas, Francia 26 semanas o Corea del Sur que se encuentra en el primer lugar con 53 semanas.

Dado lo anterior la presente iniciativa busca ampliar el periodo de licencia de paternidad, independientemente si son trabajadores del Estado o no. Así, y bajo el principio de ampliar los derechos, se plantea reformar la Ley Federal en la materia, a fin de incluir que los hombres trabajadores puedan gozar de una licencia de paternidad suficiente, en el caso del nacimiento o adopción de un hijo; y mismos derechos en el caso del nacimiento de menores con necesidades especiales.

Se pretende ampliar un derecho fundamental, bajo la perspectiva de igualdad y equidad entre el hombre y la mujer en materia de trabajo; el derecho de paternidad que hoy en día prevalece en el marco jurídico, es inferior a la recomendación dada por la OCDE que, por lo menos, señala deben ser 8 semanas de licencia. Impactar este cambio en nuestra Ley Federal del Trabajo, propiciará que se fomenten programas y políticas que respeten y garanticen condiciones de la igualdad.

Contamos con una Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre los géneros y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

De acuerdo con lo anterior, es necesario revisar las normas laborales vigentes para adecuarlas a dicha ley, sobre todo si tomamos en cuenta que los padres son sujetos de derecho y actualmente se encuentran con algún tipo de desventaja ante el principio de igualdad que esta ley tutela.

Por ello es necesario adecuar las leyes e implantar políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos, considerando lo que el propio artículo 4o. constitucional establece como principio rector, que el varón y la mujer deben ser considerados en un plano de igualdad ante la ley para otorgar protección a la organización y desarrollo de la familia.

Lo anterior también se encuentra sustentado en el artículo 15 apartado 1 y 16 del Pacto de San Salvador; artículo tercero apartado 1 y 2 de la Convención de los Niños, así como el contenido del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, misma que establece como principios básicos la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, así como el derecho de los hombres con responsabilidades familiares de que se les incluya el goce de días con sus hijos.

De tal manera, que el sustento expuesto por la presente iniciativa considera que se reúne suficiencia de justificación para estimar procedente modificar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para proponer las adiciones necesarias, en lo que se refiere al mecanismo para el otorgamiento de la licencia de paternidad remunerada, a fin de establecer un procedimiento simplificado, partiendo de que quien la solicite se conducirá conforme al principio de buena fe, en la cual baste acreditar,

conforme a las disposiciones relativas del derecho común sustantivo y procesal, la relación del estado civil de casado o concubinato con la madre del menor o el reconocimiento como hijo de éste, y exhibir con su solicitud, el certificado médico de nacimiento del hijo o la resolución judicial que autorice la adopción o depósito del menor con el presunto o presuntos adoptantes.

En consecuencia, dicha solicitud de licencia de paternidad remunerada, deberá resolverse en forma inmediata y dará inicio en los tres primeros días del nacimiento o de la adopción o depósito del menor con el presunto o presuntos adoptantes. La licencia de paternidad remunerada deberá concederse sin perjuicio de la prevista para la mujer.

Por lo aquí expuesto, se somete a su consideración el presente proyecto de:

Decreto por el que se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y se adiciona un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Primero. Se adiciona un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 28 Bis. Conceder el permiso de licencia de paternidad remunerada, por **seis semanas** 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.

Para los efectos de acreditar la relación del parentesco por consanguinidad o adoptiva, el padre trabajador, deberá justificar su licencia mediante los siguientes requisitos:

a) Para el otorgamiento de la licencia de paternidad remunerada, el padre trabajador deberá acreditar, conforme a las disposiciones relativas del derecho común sustantivo y procesal, la relación del estado civil de casado o concubinato con la madre de la o el menor, o el reconocimiento como hijo de éste, y exhibir con su solicitud, el certificado médico de nacimiento del hijo o la resolución judicial que autorice la adopción o depósito del menor con el presunto o presuntos adoptantes.

b) Dicha solicitud de licencia de paternidad remunerada, deberá resolverse en forma inmediata y dará inicio en los tres primeros días del nacimiento o de la adopción o depósito del menor con la o el presunto o presuntos adoptantes.

c) La licencia de paternidad remunerada se concederá sin perjuicio de la prevista para la licencia de maternidad para la mujer.

Segundo. Se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 132. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de seis semanas 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.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario oficial de la Federación.

Segundo. Se abrogan, derogan y dejan sin efectos todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Nota:

1 Véase,

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/ESTUDIO-OCDE-INMUJREES-2017.pdf

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, a 25 de septiembre de 2018.

Diputada Beatriz Manrique Guevara (rúbrica)

Diputada Ana Patricia Peralta de la Peña (rúbrica)

S I L