

INICIATIVA QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ CARRILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

El que suscribe, **Mario Alberto Rodríguez Carrillo**, diputado de la LXIV Legislatura, integrante en el nombre del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, someto a consideración de este pleno la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona una fracción al artículo 132 de la Ley federal del Trabajo**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

Los padres trabajadores y los niños deben tener pleno acceso a los derechos humanos previstos en los artículos 4o. y 5o. de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), es decir, considerando que un menor que padezca enfermedad, lesión o condición médica que haga necesaria su hospitalización, reposo o acompañamiento continuo de alguno de sus padres o tutores, estos tienen la obligación de velar por la salud del menor, previsto en el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dicha situación, compromete el empleo de los padres o tutores, por lo que dejan de tener la posibilidad de acceder a un empleo digno establecido en el artículo 5o. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 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.

Este mismo artículo dice que los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de salud para su desarrollo integral y que este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

El trabajo, según el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, es un derecho y un deber social. Según el artículo 2 de la misma ley, un trabajo digno y decente es aquél que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, con acceso a la seguridad social y con un salario remunerador, entre otras cualidades. Uno de los principios generales de dicha ley, implícito en sus disposiciones sobre el trabajo de las mujeres, es el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, en su Resolución sobre Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente, menciona en su punto 111 que la posibilidad de que los trabajadores puedan cuidar de sus hijos es importante para la sociedad en general, pues más allá del bienestar de los trabajadores y de sus hijos, dichas medidas traen importantes beneficios sociales tales como la reducción de la desigualdad social, al permitir que los sectores más vulnerables que no tienen acceso a recursos privados para cuidar de sus hijos puedan hacerlo. En su punto 113, la misma resolución menciona que la protección laboral a través de las licencias es fundamental para que madres y padres trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones laborales sin descuidar a sus familias.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo contempla para tales efectos la licencia, que es un permiso otorgado al personal laboral para ausentarse legalmente de sus labores por un tiempo determinado, a solicitud del propio trabajador o por dictamen médico. Una de ellas es la licencia por paternidad, reconocida en el artículo 123, fracción XXVII Bis, de dicha ley, que se le concede al varón trabajador inmediatamente después del nacimiento de su hijo con el fin de que éste pueda atender tanto al recién nacido como a su madre. Dicha licencia es un agente de igualdad social y de género en el país, pues permite que el padre se involucre junto con la madre en el

cuidado de sus hijos en contravención de los roles tradicionales de género, permite que el padre pueda formar parte del cuidado de la madre y del niño a falta de la posibilidad de contratar recursos privados para ello, y también permite que el padre pueda acompañar al niño y a la madre en la situación vulnerable que es la etapa neonatal del niño y el puerperio de la madre, lo cual es importante para asegurar el bienestar físico y emocional de toda la familia.

De no otorgarse dicha licencia en esos casos, una familia de hijo único y padre o madre soltera, o de hijo único y dos padres trabajadores, tendría que contratar a una persona que se encargue de cuidar al hijo o internarlo en un hospital, cosa que en nuestro país sólo pueden costear los más privilegiados; igualmente, si un dictamen médico exige que el hijo tenga que estar acompañado las 24 horas del día, y éste es hijo de padre o madre soltera y no tiene los recursos necesarios para contratar a alguien que pueda encargarse del hijo, será absolutamente indispensable que el padre o madre tenga que acompañar presencialmente al hijo. De más está mencionar que, ante tan grave situación, es inmerecido e injustificado que el patrón descuente al padre o madre trabajadora las horas laborales que tuvo que dedicar al cuidado de su hijo, ni tampoco exigirle que reponga dichas horas posteriormente; la licencia propuesta tiene que ser con pleno goce de sueldo.

Es importante resaltar que en este caso, la figura de la incapacidad no puede aplicar, puesto que ésta es personalísima y no puede dársele una incapacidad al padre o a la madre por motivo de una enfermedad de un hijo. La incapacidad por maternidad es una figura válida, pues el parto y el puerperio son condiciones físicas que impactan la capacidad de la madre para poder desempeñar sus labores con normalidad; la paternidad, en cambio, no compromete físicamente la capacidad del padre para trabajar, y tampoco lo hace la enfermedad de un hijo. Por tal motivo, la posibilidad del padre o madre trabajadores de cuidar a sus hijos enfermos debe manejarse como una licencia.

Sin embargo, un caso que aún no contempla la ley mexicana es el cuidado de los hijos en caso de que éstos padezcan una enfermedad, lesión o condición médica que haga necesaria su hospitalización, reposo o acompañamiento continuo y al no existir regulación legal en este sentido el trabajador está expuesto a ser despedido justificadamente por ausentismo de más de tres veces en un periodo de 30 días, de acuerdo al artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se adiciona una fracción a Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se adiciona la fracción XXVII Ter al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, mediante el cual dicha fracción queda como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII Bis. (...)

XXVII Ter. Otorgar permiso de hasta tres días laborables con goce de sueldo, al padre, madre o tutor trabajador cuyo hijo o hija menor de doce años de edad padezca enfermedad, lesión o condición médica que haga necesaria su hospitalización, reposo o acompañamiento continuo.

XXVIII. a XXIX. (...)

Transitorio

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, Ciudad de México a 30 de abril de 2019.

Diputado Mario Alberto Rodríguez Carrillo (rúbrica)

SILL