

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERAL DEL TRABAJO; Y FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, SUSCRITA POR INTEGRANTES DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DEL PVEM Y MORENA

Quienes suscriben, diputada Ana Patricia Peralta de la Peña, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, y los diputados Nayeli Arlen Fernández Cruz, Érika Mariana Rosas Uribe, Francisco Elizondo Garrido y Alfredo Antonio Gordillo Moreno, de la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en 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 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, 47 por ciento, de las mayores de edad participan de forma productiva en cuestiones laborales que, en comparación con el promedio de los hombres, la diferencia es abismal, con 82 por ciento.

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 por ciento 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 participan más en actividades económicas (51.1).²

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. La resolución propone a los gobiernos legislar políticas adecuadas las cuales posibiliten un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.³

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.

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”.⁴

Sólo 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 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”.⁵

La Suprema Corte de Justicia de la Nación reconociendo la problemática fue precursora, pues incluyó desde 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.

En la reforma laboral de la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, se establece en el artículo 132 en la fracción XXVII bis, como una obligación de los patrones otorgar un 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.⁶

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 relación directa entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. 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.

Cada día más padres participan activamente en la crianza, y 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.

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 medida 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.⁷

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.⁸

En 25 de los 34 países miembros hay 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.

La licencia de paternidad desde el nacimiento de los hijos e hijas es importante para asegurar que tanto las madres como los padres participen de forma equitativa en su cuidado (capítulo 16). Los cuidados parentales equitativos durante la pequeña infancia en general se mantienen cuando los niños crecen. La participación de los padres en la prestación de cuidados también es crucial para garantizar que las madres puedan permanecer y progresar en sus trabajos remunerados. Recientemente México tomó el importante paso de introducir la licencia de paternidad, pero el periodo de licencia asignada (cinco días) es muy corto en comparación con el promedio de la OCDE, que es de ocho semanas. La exigencia de México de que los empleadores (en lugar del Gobierno) paguen por la licencia de paternidad también puede disuadir a los padres de tomarla.⁹

Dado lo anterior, la presente iniciativa busca ampliar el periodo de licencia de paternidad, independientemente si son trabajadores del Estado o no. Así, y conforme al 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 la Ley General para la 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, el sustento expuesto en 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.

A fin de dar claridad a la iniciativa que se presenta, a continuación se incluyen los cuadros comparativos con las propuestas de modificación:

Ley Federal del Trabajo

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Como se observa, se plantea ampliar el permiso de paternidad de cinco a diez días laborales con goce de sueldo, con el objetivo de ampliar en nuestro país este derecho para los trabajadores, en congruencia con el entorno internacional, con lo que se dará pasos firmes en la ampliación de derechos y en materia de equidad de género en el país.

Este tipo de licencia tuvo sus orígenes en el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, que habla sobre la igualdad de oportunidades y el trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, en la se incluye el goce de días con los hijos.

En Europa la medida se ha extendido, en 1984 Dinamarca adoptó la licencia y en 1996 Islandia. En el caso de Francia el hombre puede tomar 11 días a partir de los nueve meses de embarazo y hasta los 4 meses de nacido. España, por su parte permite al trabajador de 10 a 18 días, dependiendo del patrón.

En el caso de América Latina, Argentina ofrece 15 días a los progenitores y Colombia 8 días.¹⁰

Con relación a los costos económicos que se tendrían por la aprobación de esta iniciativa, se estima que con las reformas propuestas no se tendrán impacto presupuestario, pues en los artículos transitorios se establece lo siguiente:

Las obligaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente decreto se sujetarán a la disponibilidad presupuestaria de los ejecutores de gasto responsables para el presente ejercicio fiscal y los subsecuentes, por lo que no se autorizarán recursos adicionales para tales efectos.

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 el 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional

Primero. Se **reforma** el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. ...

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **diez 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;

XXVIII. a XXXIII. ...

Segundo. Se **adiciona** el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para quedar como sigue:

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

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

d) 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.

e) 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.

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

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.

Tercero. El Congreso de la Unión, en un plazo que no exceda de ciento ochenta días naturales posteriores a la publicación del presente decreto, deberá realizar las adecuaciones legales que resulten necesarias para dar cumplimiento al objeto de esta ley.

Cuarto. Las obligaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente decreto se sujetarán a la disponibilidad presupuestaria de los ejecutores de gasto responsables para el presente ejercicio fiscal y los subsiguientes, por lo que no se autorizarán recursos adicionales para tales efectos.

Notas

1 Véase

<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos>

[_download/ESTUDIO-OCDE-INMUJREES-2017.pdf](#)

2 Véase <https://www.gobiernomexico.com.mx/gobierno-federal/inegi-estadisticas-a-proposito-del-dia-de-la-familia-mexicana-5-de-marzo-datos-nacionales/>

3 Véase <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>

[/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf](#)

4 Véase http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100073.pdf

5 Véase, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

[---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf](#)

6 Véase, <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/sabes-que-es-la-licencia>

[-de-paternidad?idiom=es](#)

7 Véase, <https://archivo.eluniversal.com.mx/notas/481982.html>

8 Véase, <https://www.unotv.com/noticias/porta/internacional/detalle/paises-con-mayor-cantidad-de-dias-de-licencia-de-paternidad-399836/>

9 Véase, <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>

10 Véase, <https://archivo.eluniversal.com.mx/notas/481982.html>

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, a 12 de diciembre de 2019.

Diputados: Arturo Escobar y Vega (rúbrica), Jesús Sergio Alcántara Núñez, Óscar Bautista Villegas, Lyndiana Elizabeth Bugarín Cortés, Jorge Francisco Corona Méndez, Zulma Espinoza Mata, José Ricardo Gallardo Cardona, Marco Antonio Gómez Alcantar, Leticia Mariana Gómez Ordaz, Carlos Alberto Puente Salas, Roberto Antonio Rubio Montejo, Jesús Carlos Vidal Peniche, Lilia Villafuerte Zavala, Ana Patricia Peralta de la Peña, Nayeli Arlen Fernández Cruz, Érika Mariana Rosas Uribe, Francisco Elizondo Garrido, Alfredo Antonio Gordillo Moreno.

(Rúbrica)

S I L L