INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LICENCIAS PARA EL CUIDADO.

Quien suscribe, Senadora Patricia Mercado Castro, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 8, fracción I del Reglamento del Senado de la República, sometemos a consideración de esta Soberanía la siguiente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Una de las principales problemáticas en el mundo contemporáneo es la desigualdad, la cual tiene diferentes motivos estructurales e impacta con mayor fuerza a quienes se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad. Esta situación se agrava cuando en las familias existe alguna persona que requiere cuidados específicos y quienes deben cuidarla no cuentan con las posibilidades de integrarse al mercado laboral o se integran, pero con serias desventajas.

De esta manera, cuando se tienen personas dependientes que, por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, económicas o sociales, no pueden valerse por sí mismas y dependen en menor o mayor medida de algún integrante de la familia, además de encontrarse en mayor vulnerabilidad frente al resto de las personas, se ven, en muchos casos, desprovistas no sólo de los cuidados que requieren, sino, además, de los recursos económicos necesarios.

La dinámica demográfica nos permite avizorar, sin duda, una tendencia creciente a la necesidad de provisión de cuidados para las personas mayores. La esperanza de vida al nacer ha aumentado 15 años durante el último medio siglo, al pasar de 59.9 a 75.23 entre 1970 y 2020.[1] La proyección del Consejo Nacional de Población (CONAPO) es que, a mediados del presente

[1] Consejo Nacional de Población (CONAPO), "Indicadores demográficos 1950 - 2050", disponible en http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Mapa_Ind_Dem18/index_2.html

siglo, la esperanza de vida se eleve a 79.6 años. Estos datos son imprescindibles para orientar la toma de decisiones públicas con la anticipación que se requiere para ampliar los horizontes de bienestar de las generaciones jóvenes:

> "Si bien la esperanza de vida ha aumentado, también ha aumentado la población con enfermedades crónico degenerativas. Con ello, se incrementa la demanda del tiempo de cuidado por lo que, para evitar la generación de cargas de trabajo no remunerado en los hogares, se requiere que desde el Estado se genere una estrategia de corresponsabilidad que responda con infraestructura y suficiente cobertura de servicios de este tipo".[2]

Es pertinente señalar que el cuidado al que se hace referencia consiste en el conjunto de actividades cotidianas que proporcionan bienestar físico, psíquico y emocional a las personas y que permiten su reproducción cotidiana. Es un componente central en la gestión y el mantenimiento de la vida, la salud y el bienestar y por eso es esencial para la existencia y sostenibilidad de la vida. Sin cuidados no hay reproducción social y sin él no puede existir el sistema productivo ni la sociedad.[3]

Si bien en la actualidad cualquier persona puede convertirse en cuidadora, para el caso particular de las mujeres, la carga de cuidados a las que históricamente se les ha asignado, por los roles de género impuestos desde la visión patriarcal, no sólo las hace más vulnerables a factores de desigualdad económica, sino que este ha sido un factor de vulneración a sus derechos, pues aquellas que han logrado entrar al mercado laboral encuentran desventajas con respecto a los hombres.

En muchos casos, se piensa que las mujeres con responsabilidades familiares tendrán mayor ausentismo, horarios más recortados, mayor probabilidad de emergencias y compromisos respecto a la salud y la educación de sus hijas e hijos. Y por ello hay un costo que se les impone cuando logran insertarse en la esfera laboral: menores salarios, menores prestaciones, menores posibilidades de ocupar cargos de alta responsabilidad.

---

[2] Pérez Fragoso, Lucía. *Un diagnóstico de los servicios públicos de cuidado en México. Análisis demográfico, presupuestal y legislativo*, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México, 2020, p. 65

[3] Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, *Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina*, ELA y UNICEF, Primera Edición, marzo 2020, p. 4

A pesar de ello, las mujeres se han ido insertando cada vez más en el mercado laboral remunerado, aún y cuando son las principales proveedoras de cuidados, siendo en su mayoría cuidados no remunerados que han quedado prácticamente en la invisibilidad, aunque estas actividades son parte fundamental de las dinámicas sociales y económicas. Lamentablemente, la forma en la que laboran las mujeres cuidadoras las hace propensas a aceptar trabajos precarios, con bajos salarios y sin seguridad social alguna.

En nuestro país, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo del 2019, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, publicada en octubre de 2020, la población de 12 años y más dedica la mitad de su tiempo a labores no remuneradas, entre las que se incluye el trabajo doméstico, de cuidados y el voluntario, lo que se traduce en que prácticamente 5 de cada 10 horas contribuyen a la economía del país sin que medie pago alguno por ello. Tomando en cuenta que el tiempo total de trabajo de este sector de la población es de 5.6 mil millones de horas a la semana, el trabajo no remunerado representa 2 mil 796 millones de horas a la semana.[4]

Si se desagrega este dato por sexo, las mujeres dedican el 67 por ciento del tiempo total de trabajo a la semana a labores no remuneradas en los hogares y solamente el 31 por ciento a trabajo en el mercado. Por su parte, los hombres dedican el 69 por ciento del tiempo de trabajo a la semana a labores remuneradas en el mercado y solamente el 28 por ciento a trabajo no remunerado en los hogares[5], lo cual demuestra no sólo el rol que se les asigna a las mujeres, sino la gran disparidad que tienen frente a sus pares hombres.

Asimismo, a las personas que necesitaban cuidados tanto por su condición (discapacidad, enfermedad, convalecencia) como por su etapa de vida (infancia y personas adultas mayores) ahora se suman por millones las necesidades de cuidado: no sólo los casos de personas contagiadas por COVID-19, sino también las personas bajo sospecha de contagio o en aislamiento preventivo, las personas que enfrentan la recuperación de las secuelas de esta enfermedad (que en algunos casos implican malestares profundos que impiden su autonomía), las personas que no pueden contar temporal o permanentemente con sus cuidadores

[4] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), "Encuesta Nacional de Uso de Tiempo del 2019, octubre 2020", Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf
[5] *Ídem*

principales, niñas y niños huérfanos, y también millones de estudiantes que hoy deben continuar el proceso educativo en línea.

Desde inicios de la pandemia, el 56% de las mujeres y 51% de los hombres a nivel mundial reportaron haber incrementado el tiempo que dedican a tareas de cuidado no remuneradas; en la región latinoamericana, por cada cinco mujeres empleadas en 2019, una de ellas salió de la población activa a mediados de 2020, de acuerdo con los cálculos de ONU Mujeres que utilizaron cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).[6]

En nuestro país, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, "la suspensión de clases para prevenir contagio del COVID-19 hace que 25.5 millones de personas en edad de ser cuidadas por una persona adulta se queden en sus hogares durante el confinamiento. Además, en al menos un cuarto de los hogares del país hay una persona menor de 6 años".[7] Lo anterior ha significado que desde hace más de 10 meses, desde el 23 de marzo del año 2020 con el establecimiento de la Jornada Nacional de Sana Distancia, la carga de estas actividades hacia las mujeres haya ido en aumento.

A esto "se suma al tiempo que las mujeres ya dedicaban al cuidado de familiares en el hogar previo a la pandemia y, en muchos casos, al trabajo remunerado que muchas mujeres están desarrollando desde casa. A nivel mundial, las mujeres dedican 2.6 veces más tiempo que los hombres a realizar trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y, en México, el triple de horas. Lo anterior implica una sobrecarga que impacta el bienestar físico y mental de las mujeres y a su dinámica de vida durante la pandemia de COVID-19".[8]

Asimismo, de conformidad con los resultados de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, 2019", elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en "el periodo de 2008 a 2019 el valor de las actividades no remuneradas domésticas y de cuidados pasaron de una participación equivalente al 19.3% del PIB nacional en el primer año

---

[6] ONU Mujeres, "Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19", 25 de noviembre de 2020. Consultado en:
en https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19

[7] INMUJERES, "COVID-19 y su impacto en números desde la perspectiva de género". Consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543160/Covid19-cifrasPEG.pdf

[8] Organización Panamericana de la Salud, "La contribución imprescindible de las mujeres: sector sanitario y trabajo de cuidados". Consultado en: https://www.paho.org/mex/index.php?option=com_docman&view=download&slug=1542-brief-1-la-contribucion-imprescindible-de-las-mujeres&Itemid=493

a 22.8% al concluir el periodo. Además, registraron en el último año un incremento en términos reales de 1.9% respecto a 2018".[9] Cabe señalar que el valor de 2019 representó un monto de 5.6 billones de pesos.

De igual forma, los datos de la Cuenta Satélite demuestran la sobrecarga en la materia que tienen las mujeres, puesto que se señala que en el año 2019 realizaron la mayor parte de las labores domésticas y de cuidados con el 74.8% del tiempo que los hogares destinaron a estas actividades; asimismo corresponde al 73.6% si se habla en términos del valor económico. El valor económico de estas actividades, *per cápita* asciende a 44 mil 507 pesos, pero si se desagrega por sexo, el trabajo de las mujeres tuvo un valor equivalente a $62,288 mientras que el de los hombres fue de 24,289 pesos durante el mismo año.[10]

Esta sobrecarga de trabajo que es asignada a las mujeres no solamente limita sus oportunidades educativas, laborales y sociales, sino que socava sus derechos y se convierte en un obstáculo fundamental para la igualdad de género y el empoderamiento y la autonomía de las mujeres. Por lo anterior, la CEPAL ha señalado "la necesidad de Reconocer, Redistribuir y Reducir el trabajo de cuidados no remunerado asumido por las mujeres[11] para permitir que la responsabilidad sobre este trabajo fundamental sea valorada y asumida entre el Estado, el sector privado, la comunidad, los hogares y entre hombres y mujeres".[12]

Al atravesar por una pandemia, es patente que el cuidado de la salud de las personas rebasa la capacidad de pago de muchos hogares y es un pilar de las desigualdades sociales en México. El trabajo de cuidados no remunerado previno, curó y mantuvo la salud de las personas, especialmente en el caso de las personas de sectores de ingresos bajos. Para cuantificar estos cuidados no remunerados, se estimó que el valor monetario de los cuidados de salud brindados al interior de los hogares equivalía al 85 por ciento del valor de los servicios hospitalarios y que las mujeres aportaban con su trabajo el 72 por ciento de ese valor monetario.[13]

---

[9] INEGI, "Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, 2019", 2 de diciembre de 2020. Consultado en: https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6159

[10] INEGI, *óp. cit.*

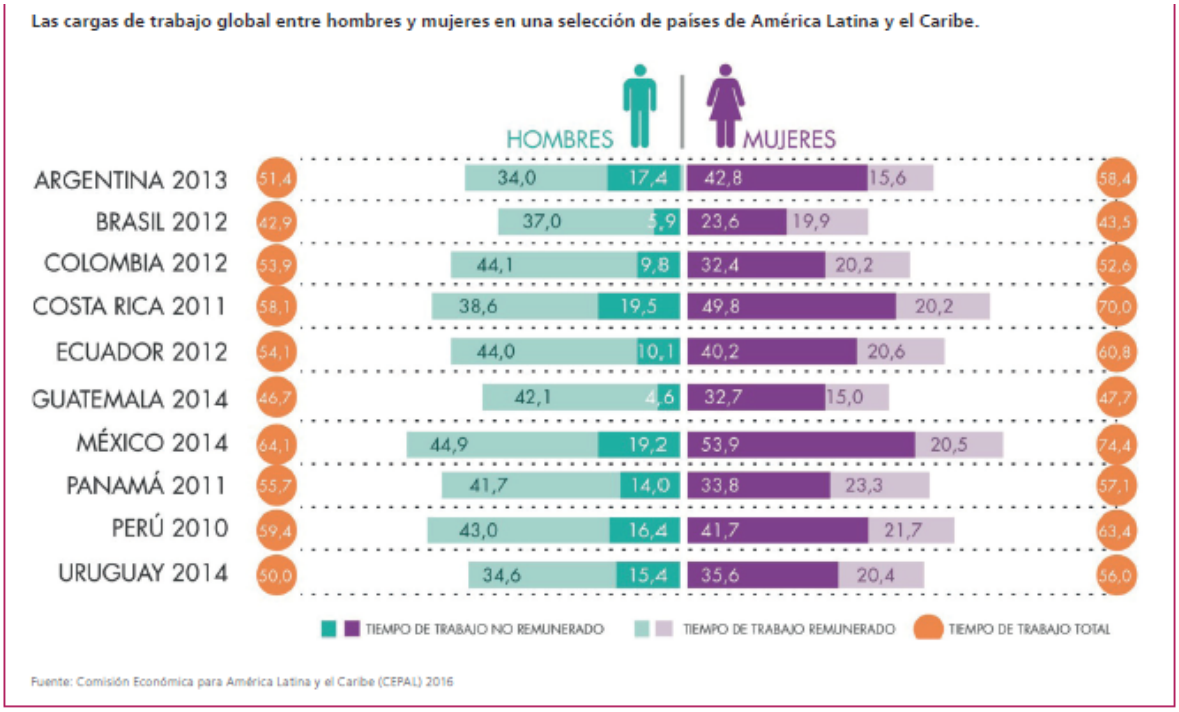
[11] Elson, D. (2017), "Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap", *New Labor Forum,* Volume: 26 issue: 2, page(s): 52-61 citado en, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, "Cuidados en América Latina y el caribe en tiempos de COVID19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación". Consultado en: https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/cuidados_covid_esp.pdf

[12] Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *óp. cit.*

[13] Garfias, Margarita y Jana Vasileva, *De la reflexión a la acción, por un México que cuida*. Fundación Friedrich Ebert, México, diciembre de2020. p. 7

Estas tendencias se agudizan en la crisis actual debido al COVID-19 y exhiben las limitaciones e injusticias de la organización actual del cuidado para sostener la compleja trama de la vida, ya que los hogares son el centro de las medidas públicas de confinamiento y distanciamiento social adoptadas en el intento de contención de la propagación del virus.[14]

Si se realiza una comparación sobre la carga de cuidados que tienen las mujeres en México, con respecto a otros países de América Latina y El Caribe, el porcentaje de trabajo de las mexicanas es el mayor en la región, como lo demuestra la siguiente imagen:



Fuente: CEPAL 2016, retomado de Garfias, Margarita y Jana Vasileva, De la reflexión a la acción, por un México que cuida. Fundación Friedrich Ebert. Diciembre 2020. p. 8

Ante esta lastimosa realidad, diversos países han emprendido acciones legislativas tendientes no sólo a reducir la carga de cuidado de las mujeres y generar mayor corresponsabilidad de los hombres en esta tarea, sino que también se han buscado establecer políticas que fortalezcan los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

[14] Red de Cuidados, 23 de marzo 2020, citado en Garfias y Vasileva… *óp. cit.*

La regulación de las ausencias de las personas trabajadoras para el cuidado de familiares es un aspecto que ya se encontraba avanzado en buena parte de los países de ingresos altos y algunos de ingresos medios, por lo que pudieron enfrentar las necesidades de la pandemia con menores afectaciones a la situación de las personas trabajadoras. No es exagerado decir que, ante la actual emergencia de cuidados, aquellos países con los sistemas legales e institucionales que mejor consideran las necesidades de cuidado están mejor preparados para situaciones que amenacen la salud de forma súbita y exacerbada, como es el caso de una pandemia.

De acuerdo con la Red Internacional sobre Políticas e Investigación de Licencias (*International Network on Leave Policies & Research*), que monitorea permanentemente la situación en este sentido en un universo de 45 países, sólo cuatro (entre ellos México) no consideran medidas legales que establezcan un permiso amplio para el cuidado de hijas o hijos en caso de enfermedad. Trece países de los mismos 45 no consideran esta licencia para el cuidado de otras personas integrantes de la familia.[15]

Un avance reciente digno de mención en el ámbito global es el caso de la Unión Europea, a partir de la aprobación de la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. En primer lugar, establece una licencia fija, mínima, de cinco días, que se puede tomar libremente a lo largo del año, como el mínimo para los Estados miembros. En segundo lugar, un permiso contingente, para casos de fuerza mayor relacionados con el cuidado, que podrá tener límites. Estas políticas están estipuladas literalmente de la siguiente manera:

> "*Artículo 6*
> *Permiso para cuidadores*
> *1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus*

[15] Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. y Moss, P., *International Review of Leave Policies and Related Research 2020*, International Network on Leave Policies & Research, DOI 10.18445/20200915-131331-0. Disponible en: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2020/

condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.
2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.

Artículo 7
Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor
Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Los Estados miembros podrán limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso".[16]

Cabe señalar que la Constitución de la Ciudad de México reconoce el derecho al cuidado en diversos artículos de la misma, a saber:

"Artículo 6 Ciudad de libertades y derechos

1. Se reconoce a las familias la más amplia protección, en su ámbito individual y colectivo, así como su aporte en la construcción y bienestar de la sociedad por su contribución al cuidado, formación, desarrollo y transmisión de saberes para la vida, valores culturales, éticos y sociales.
2. Todas las estructuras, manifestaciones y formas de comunidad familiar son reconocidas en igualdad de derechos, protegidas integralmente por la ley y apoyadas en sus tareas de cuidado.
3. Se implementará una política pública de atención y protección a las familias de la Ciudad de México.

...

Artículo 9 Ciudad solidaria

[16] Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, disponible en:
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=ES

B. Derecho al cuidado

Toda persona tiene derecho al cuidado que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida. Las autoridades establecerán un sistema de cuidados que preste servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad y desarrolle políticas públicas. El sistema atenderá de manera prioritaria a las personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez y a quienes, de manera no remunerada, están a cargo de su cuidado.

....

Artículo 13 Ciudad habitable

F. Derecho al tiempo libre

En la Ciudad de México, toda persona tiene derecho a tener tiempo para la convivencia, el esparcimiento, el cuidado personal, el descanso, el disfrute del ocio y a una duración razonable de sus jornadas de trabajo. En atención al principio de igualdad sustantiva, las autoridades impulsarán políticas sociales, económicas y territoriales que liberen tiempo y permitan a las personas alcanzar el bienestar".

En este sentido, la presente iniciativa retoma lo establecido en la reciente reforma a la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo en materia de licencias para madres y padres de niñas, niños y jóvenes que han sido diagnosticados con cáncer, publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 4 de junio de 2019, pero ajustada a la problemática de cuidados, con el fin de:

- Se crea una licencia para aquellas personas trabajadoras afiliadas al IMSS o al ISSSTE, que será intransferible y remunerada, cuando tengan un dependiente que, por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, económicas o sociales, requieran atenciones en términos del artículo 4 de la Ley de Asistencia Social.
- Los supuestos en los que podrá solicitarse la licencia serán los siguientes:
    - Nacimiento o adopción de niñas y niños adicionales a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo;
    - Enfermedad, recuperación o convalecencia;
    - Enfermedades Terminales;
    - Personas con discapacidad, y
    - Personas de la tercera edad.
- El instituto correspondiente otorgará la licencia mediante una constancia que acredite la atención, misma que deberán tomar en cuenta el patrón o patrones.

- La licencia tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años, siempre y cuando la suma de los días de vigencia no exceda trescientos sesenta y cuatro días de licencia en dicho periodo.
- Asimismo, con el fin de no afectar la relación laboral de las personas que soliciten la licencia, se establece que, en acuerdo con el patrón o patrones, se deberá acordar el horario laboral, el cual no podrá exceder de la mitad del horario habitual de trabajo ni superar las cuatro horas diarias.

Con el fin de dar mayor claridad a la propuesta señalada a continuación, se presenta un cuadro comparativo sobre las reformas planteadas:

LEY DEL SEGURO SOCIAL	
Texto vigente	**Propuesta de adición**

No existe correlativo	**Artículo 140 Ter. Las personas trabajadoras afiliadas podrán gozar de una licencia intransferible y remunerada para el cuidado de aquellas personas dependientes que, por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, económicas o sociales, requieran atenciones en términos del artículo 4 de la Ley de Asistencia Social y bajo los siguientes supuestos:** **I. Nacimiento o adopción de niñas y niños adicionales a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo;** **II. Enfermedad, recuperación o convalecencia;** **III. Enfermedades Terminales;** **IV. Personas con discapacidad, y** **V. Personas de la tercera edad.** **El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora asegurada que se sitúe en el supuesto previsto en el párrafo anterior una constancia que acredite las atenciones que requiera la persona sujeta a cuidados, a fin de que el patrón o patrones de éstos tengan conocimiento de tal licencia y se proceda al acuerdo sobre la modalidad de teletrabajo, en términos del párrafo sexto del presente artículo y el Capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo.** **La licencia de cuidados expedida por el Instituto tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días y se podrán expedir tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años, siempre y cuando la suma de los días de vigencia no exceda trescientos sesenta y cuatro días de licencia en dicho periodo.**

	Las personas aseguradas ubicadas en el supuesto establecido en los párrafos anteriores y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha de emisión de la constancia a que se refiere el párrafo segundo del presente artículo gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón. Lo mismo aplicará a las personas que hayan registrado cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia. **La licencia a que se refiere el presente artículo, únicamente podrá otorgarse a petición de parte y en ningún caso podrá otorgarse a dos o más personas por la misma persona dependiente.** **El horario laboral para la licencia de cuidados será acordado entre la persona trabajadora y el patrón, y no podrá exceder de la mitad del horario habitual de trabajo ni superar las cuatro horas diarias.**

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO	
No existe correlativo	**Artículo 37 Ter.- Las personas trabajadoras afiliadas podrán gozar de una licencia intransferible y remunerada para el cuidado de aquellas personas dependientes que, por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, económicas o sociales, requieran atenciones en términos del artículo 4 de la Ley de Asistencia Social y en los siguientes supuestos:** **I. Nacimiento o adopción de niñas y niños adicionales a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo;** **II. Enfermedad, recuperación o convalecencia;** **III. Enfermedades Terminales;** **IV. Personas con discapacidad, y** **V. Personas de la tercera edad.** **El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora asegurada que se sitúe en el supuesto previsto en el párrafo anterior una constancia que acredite las atenciones que requiera la persona sujeta a cuidados, a fin de que quien sea superior jerárquico de éstas tengan conocimiento de tal licencia, y se proceda al acuerdo sobre la modalidad de trabajo a distancia, en términos del párrafo sexto del presente artículo.**

No existe correlativo	**La licencia de cuidados expedida por el Instituto tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días y se podrán expedir tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años, siempre y cuando la suma de los días de vigencia no exceda trescientos sesenta y cuatro días de licencia en dicho periodo.** **Las personas aseguradas ubicadas en el supuesto establecido en los párrafos anteriores y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses previos a la fecha de emisión de la constancia a que se refiere el párrafo segundo del presente artículo gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón. Lo mismo aplicará a las personas que hayan registrado cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia.** **La licencia a que se refiere el presente artículo únicamente podrá otorgarse a petición de parte y en ningún caso podrá otorgarse a dos o más personas por la misma persona dependiente.** **El horario laboral para la licencia de cuidados será acordado entre la persona trabajadora y quien sea superior jerárquico, y no podrá exceder de la mitad del horario habitual de trabajo ni superar las cuatro horas diarias.**

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Artículo 42.- ... **I. a VIII. ...** IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social	**Artículo 42.- ...** **I. a VIII. ...** **IX.** La**s** licencia**s** a que se refiere**n los** artículo**s** 140 Bis **y 140 Ter** de la Ley del Seguro Social.
Artículo 132.- ... **I.- a XXIX.- ...** XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.	**Artículo 132.- ...** **I.- a XXIX.- ...** **XXIX Bis.-** Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece**n los** artículo**s** 140 Bis **y 140 Ter** de la Ley del Seguro Social.
No existe correlativo	**Artículo 170 Ter.- Las personas trabajadoras gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Ter de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, para el cuidado de personas dependientes que requieran atenciones.**

Si bien esta licencia es un avance significativo, que de ninguna manera se puede minimizar, las necesidades de cuidado de la sociedad son mucho más amplias y, con toda certeza, crecerán. Si no comenzamos ahora misma a terminar con estas brechas de cuidado, con infraestructura, con regulaciones, con políticas sociales y laborales específicas, no podremos trazar la ruta para el bienestar futuro de la población.

Es indispensable que el Estado genere las condiciones necesarias para garantizar a todas las personas no sólo el derecho al trabajo en las mejores condiciones que permitan su desarrollo, sino además, reconocer el derecho que tienen a cuidar y ser cuidadas bajo las mejores condiciones, por lo que esta iniciativa pretende, a partir de esta licencia, contribuir a reducir la desigualdad social en la que se encuentran principalmente las mujeres cuidadoras y asegurar que quienes requieran cuidados los reciban de forma apropiada.

Por lo expuesto y fundado, someto a consideración de esta Soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

Se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley del Seguro Social, a Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y a la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo Primero.- Se adiciona un artículo 140 Ter a la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 140 Ter. Las personas trabajadoras afiliadas podrán gozar de una licencia intransferible y remunerada para el cuidado de aquellas personas dependientes que, por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, económicas o sociales, requieran atenciones en términos del artículo 4 de la Ley de Asistencia Social y bajo los siguientes supuestos:

I. Nacimiento o adopción de niñas y niños adicionales a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo;
II. Enfermedad, recuperación o convalecencia;
III. Enfermedades Terminales;
IV. Personas con discapacidad, y
V. Personas de la tercera edad.

El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora asegurada que se sitúe en el supuesto previsto en el párrafo anterior una constancia que acredite las atenciones que requiera la persona sujeta a cuidados, a fin de que el patrón o patrones de éstos tengan conocimiento de tal licencia y se proceda al acuerdo sobre la modalidad de teletrabajo, en términos del párrafo sexto del presente artículo y el Capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo.

La licencia de cuidados expedida por el Instituto tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días y se podrán expedir tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años, siempre y cuando la suma de los días de vigencia no exceda trescientos sesenta y cuatro días de licencia en dicho periodo.

Las personas aseguradas ubicadas en el supuesto establecido en los párrafos anteriores y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha de emisión de la constancia a que se refiere el párrafo segundo del presente artículo gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón. Lo mismo aplicará a las personas que hayan registrado cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia.

La licencia a que se refiere el presente artículo únicamente podrá otorgarse a petición de parte y en ningún caso podrá otorgarse a dos o más personas por la misma persona dependiente.

El horario laboral para la licencia de cuidados será acordado entre la persona trabajadora y el patrón, y no podrá exceder de la mitad del horario habitual de trabajo ni superar las cuatro horas diarias.

Artículo Segundo.- Se adiciona un artículo 37 Ter a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para quedar como sigue:

Artículo 37 Ter. Las personas trabajadoras afiliadas podrán gozar de una licencia intransferible y remunerada para el cuidado de aquellas personas dependientes que, por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, económicas o sociales, requieran

atenciones en términos del artículo 4 de la Ley de Asistencia Social y en los siguientes supuestos:

I. **Nacimiento o adopción de niñas y niños adicionales a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo;**
II. **Enfermedad, recuperación o convalecencia;**
III. **Enfermedades Terminales;**
IV. **Personas con discapacidad, y**
V. **Personas de la tercera edad.**

El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora asegurada que se sitúe en el supuesto previsto en el párrafo anterior una constancia que acredite las atenciones que requiera la persona sujeta a cuidados, a fin de que quien sea superior jerárquico de éstas tengan conocimiento de tal licencia, y se proceda al acuerdo sobre la modalidad de trabajo a distancia, en términos del párrafo sexto del presente artículo.

La licencia de cuidados expedida por el Instituto tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días y se podrán expedir tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años, siempre y cuando la suma de los días de vigencia no exceda trescientos sesenta y cuatro días de licencia en dicho periodo.

Las personas aseguradas ubicadas en el supuesto establecido en los párrafos anteriores y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses previos a la fecha de emisión de la constancia a que se refiere el párrafo segundo del presente artículo gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón. Lo mismo aplicará a las personas que hayan registrado cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia.

La licencia a que se refiere el presente artículo únicamente podrá otorgarse a petición de parte y en ningún caso podrá otorgarse a dos o más personas por la misma persona dependiente.

El horario laboral para la licencia de cuidados será acordado entre la persona trabajadora y quien sea superior jerárquico, y no podrá exceder de la mitad del horario habitual de trabajo ni superar las cuatro horas diarias.

Artículo Tercero.- Se reforma la fracción IX del artículo 42; la fracción XXIX Bis del artículo 132 y se adiciona un artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 42.- ...

I. a VIII. ...

IX. La**s** licencia**s** a que se refiere**n los** artículo**s** 140 Bis **y 140 Ter** de la Ley del Seguro Social.

Artículo 132.- ...

I.- a XXIX.- ...

XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece**n los** artículo**s** 140 Bis **y 140 Ter** de la Ley del Seguro Social.

Artículo 170 Ter.- Las personas trabajadoras gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Ter de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, para el cuidado de personas dependientes que requieran atenciones.

TRANSITORIOS

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

Segundo. El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado deberán un plazo no mayor a ciento ochenta días naturales posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, y previa consulta con el Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación, el Instituto Nacional

de las Mujeres, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes, emitir las adecuaciones normativas y los reglamentos correspondientes que permitan la valoración de las necesidades de cuidados, así como un modelo de atención a las personas derechohabientes en esta materia.

ATENTAMENTE

Senadora Patricia Mercado Castro
Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Senado de la República
LXIV Legislatura
Marzo de 2021