

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR LA DIPUTADA BERENICE MONTES ESTRADA E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN.

La que suscribe, diputada Berenice Montes Estrada, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 72, inciso H) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y, 6, numeral 1, fracción I, 77, numeral 1 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración de esta Soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, conforme a la siguiente:

Exposición de Motivos

El artículo 132, fracción XXVII Bis, de la Ley Federal de Trabajo (LFT) establece la obligación del patrón de otorgar una licencia de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres que trabajan al momento de que nace su hijo. De igual manera, en el caso de un proceso de adopción.

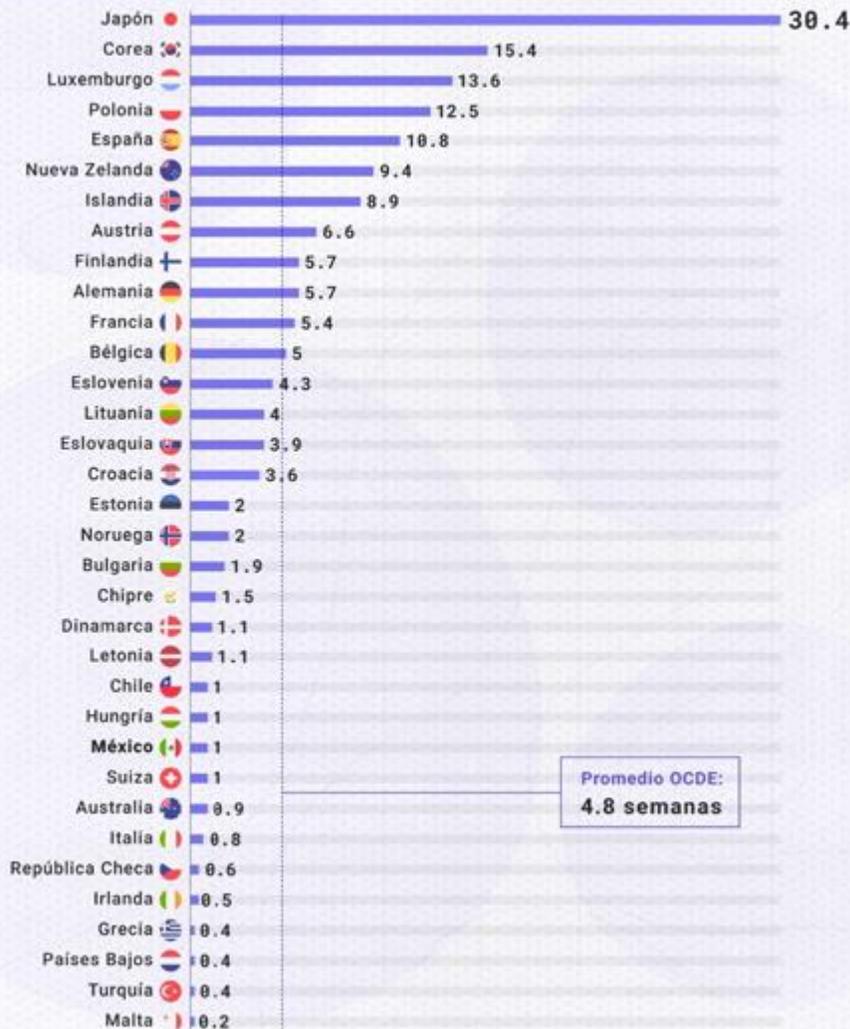
Este derecho tiene sus orígenes en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este acuerdo, que data de 1981, se exhorta a los patrones a tomar medidas para que los trabajadores con responsabilidades familiares se puedan incorporar, permanecer y reincorporarse en la fuerza de trabajo tras una licencia.

Asimismo, prohíbe poner fin a la relación de trabajo basándose en responsabilidades familiares. En el caso mexicano, esta fracción se encuentra en la ley mexicana desde 2012 y fue reformada en 2018.

En la legislación se indica que los cinco días se cuentan a partir del día de nacimiento del bebé o cuando se reciba al menor adoptado. En caso de no recibir el permiso, el trabajador tiene que contactarse con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) para interponer una denuncia.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, nuestro país se encuentra rezagado en este rubro: las naciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de la cual México forma parte, promedian 4.8 semanas de licencia por paternidad con goce de sueldo.

SEMANAS POR LICENCIA O PERMISO DE PATERNIDAD EN EL MUNDO



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la OCDE.

IMCO.org.mx

@IMCOmx

/IMCOmx

/IMCO_mx

/IMCOmexico

En comparación con otros países de Latinoamérica, México está por debajo de Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, Paraguay y Venezuela, quienes ofrecen de ocho a 14 días de licencias por paternidad con el 100% de goce de sueldo. El caso de Brasil es interesante ya que, a pesar de que ofrece los mismos cinco días que México, cuenta con un programa denominado Empresa Ciudadana, cuyos centros de trabajo inscritos en este podrán ofrecer hasta 15 días adicionales por licencia de paternidad con goce de sueldo.

Lo anterior es perfectamente entendible, ya que diversos especialistas en gestión de Recursos Humanos señalan que cinco días de licencia generalmente son insuficientes para alguien que acaba de ser padre. Existen algunas empresas que ofrecen, de manera interna, más días de permiso que los contenidos en la ley. De igual manera, los trabajadores pueden negociar con sus empleadores periodos más prolongados o solicitar vacaciones de manera anticipada, pero estas opciones derivan en el sacrificio de parte de su salario o en la pérdida de un periodo vacacional.

En este sentido, de acuerdo con el informe *¿Son los países ricos más favorables a las familias?*, realizado por la UNICEF, el permiso remunerado por paternidad ayuda a que los padres puedan establecer vínculos con sus hijos e hijas, contribuye al desarrollo saludable de los lactantes y los niños, además de reducir la depresión materna y cerrar la brecha de la igualdad de género.

Asimismo, el citado informe revela que algunos de los beneficios de las licencias por paternidad son:

- Se cierra la brecha de género. En México, la licencia por maternidad es de 12 semanas y, al igual que la de paternidad, está muy por debajo de las cifras promedio de las naciones de la OCDE. Un permiso por paternidad más amplio puede impulsar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la crianza de los hijos.
- Hay empleados más motivados. Otorgar más días que los obligatorios del permiso por paternidad puede ayudar a que el trabajador se sienta más tranquilo, a que pueda apoyar en las tareas de crianza y esté menos presionado. Además, de esta manera, el colaborador puede regresar más motivado y enfocado en sus actividades.
- Fortalecimiento y confianza del equipo. Apoyar al empleado en esta etapa tan importante de su vida, además de tener un impacto positivo en la productividad, también puede ayudar a generar más compromiso y confianza en el equipo de trabajo.

No obstante los beneficios, en nuestro país es difícil conocer el número exacto de padres pues, incluso, al recabar información pública, existe un sesgo de género donde solo se pregunta a las mujeres si tienen hijos. Por ejemplo, según el Consejo Nacional de Población estima que en 2015 había 20.5 millones de padres en México. Sin embargo, esta es solo una aproximación con base en la Encuesta Intercensal 2015. No existe información actualizada y clara que identifique el número de padres en el país.

Históricamente los hombres han tenido un menor involucramiento en el cuidado de los hijos en comparación a las mujeres. Al respecto, una encuesta realizada por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en colaboración con el periódico Reforma encontró que, durante la pandemia, el 27% de los hombres consideró que las tareas de cuidado de sus hijos aumentaron.

De quienes no trabajan, solo el 2% de ellos dijo que la razón es porque están al cuidado del hogar o de los hijos. Este dato contrasta con las mujeres no empleadas, ya que el 51% de ellas lo atribuye a esta misma razón.

Un primer paso para involucrar de mejor manera a los padres en el cuidado y la crianza de los recién nacidos sería cambiar los permisos de paternidad por licencias para que sean obligatorias, intransferibles y financiadas a través del IMSS o el ISSSTE. Una política de esta índole, de acuerdo con el IMCO, requeriría una inversión aproximada de \$1.3 mmdp al año para otorgar la licencia a los padres por una semana, lo que equivale aproximadamente al 1% de los recursos presupuestados en 2022 para la igualdad entre mujeres y hombres especificados en el Anexo 13.

La creación de una licencia de paternidad intransferible minimiza el riesgo de que ese tiempo sea tomado por la mujer, combatiendo los estereotipos de género vigentes en la sociedad. Por ejemplo, en el 2000, Islandia implementó licencias de paternidad empezando con un mes. En 2003, la licencia de paternidad intransferible se extendió a tres meses y hoy permanece la regla de que los primeros seis meses de licencia deben estar divididos de manera equitativa entre mamá y papá. En total, una pareja puede tomar hasta 9 meses de licencia, por lo que los últimos tres meses pueden ser divididos como la pareja prefiera.

En México, si el permiso de paternidad fuera licencia, las instituciones de seguridad social podrían cuantificar el número de beneficiarios que aprovechan este beneficio. Hoy, al correr a cargo de los empleadores, esta

información solo está en los registros administrativos de los centros de trabajo, por lo que es difícil conocer su evolución e impacto.

Además, las instituciones encargadas del levantamiento de información poblacional requieren cuantificar el número preciso de padres en México, así como sus características demográficas y/o participación en el mercado, como ocurre en el caso de las mujeres. Esta información podría detonar investigaciones y generar propuestas de política acordes a su situación. No obstante, el impacto presupuestal puede ser importante, por lo que de momento es viable mantener el permiso, pero ampliar los días que se otorgan.

Para Acción Nacional, hacer estos cambios podría incentivar cambios en las dinámicas familiares que ayuden a cerrar las brechas entre mujeres y hombres, permitiendo condiciones laborales más equitativas para ambos y una mejor calidad de vida para sus hijos.

El espíritu de las licencias o permisos de paternidad es respetar el derecho de los trabajadores a conciliar su vida personal y laboral, permitir a los padres que cumplan con sus obligaciones familiares y hacer valer los derechos del menor a recibir cuidados.

En contraste, el permiso de paternidad en México no contribuye a ninguno de estos objetivos, pues además de ser inequitativo, no contempla todos los casos en que el trabajador necesita cuidar a su hijo por más tiempo. Ya que, si bien la LFT es clara en señalar el periodo y el supuesto en que procede el permiso de paternidad, eso está concebido bajo un esquema de familia biparental (padre y madre), en el que la mujer puede hacerse cargo del menor, pues para ello tiene el permiso de maternidad y de adopción de 42 días.

La problemática surge cuando la mamá del bebé fallece en el parto, por lo que el hogar es monoparental; es decir, solo existe la presencia del padre.

En esta situación, tal y como está diseñada la LFT, el trabajador solo podrá dedicar cinco días laborables al cuidado de su hijo, por lo que este no podrá recibir un cuidado especial, tal y como si su mamá viviera. Inclusive, ya existen precedentes en México de adopción de familias monoparentales, por lo que no es imposible que el hombre (sin pareja) adopte a un infante; sin embargo, al hacerlo, no tendrá seis semanas como la mujer.

En estos ejemplos, se configura ya sea una discriminación directa o indirecta al menor, pues por el simple hecho de no tener mamá, no va a recibir el cuidado de su progenitor, como aquellos infantes que sí la tienen; es decir, el bebé se vería discriminado frente a los nacidos o adoptados en familias biparentales.

En virtud de ello, es preciso que los varones que se vean afectados reclamen a los patrones, ante las autoridades jurisdiccionales, un permiso de paternidad de 42 días con goce de salario. Ello con el fin de sentar los precedentes jurisdiccionales para que los empleadores otorguen estos permisos, o bien sea una fuente de derecho para modificar la LFT y prever este tipo de supuestos; pues con ello, se garantizaría la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Es por todo lo anterior, que el objetivo de la presente iniciativa es reformar la Fracción XVII Bis, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, con el objetivo de que el permiso de paternidad, se aumente de cinco días laborables con goce de sueldo, a quince 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, pero en el caso de que se trate de una familia monoparental, se otorgue el mismo permiso que a las madres, es decir 42 días.

En tal virtud, someto a la consideración de esta honorable Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma la fracción XXVII Bis, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Único. Se reforma la fracción XXVII Bis, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I.- a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **quince** 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; **en caso de fallecimiento de la madre al nacimiento de sus hijas o hijos, o bien, en los 45 días posteriores al mismo, el permiso podrá aumentarse hasta por treinta días, presentando el certificado de defunción correspondiente ;**

XXVIII. a XXXIII. ...

Transitorio

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 5 de abril de 2022.

Diputada Berenice Montes Estrada (rúbrica)