

Ciudad de México a 10 de agosto de 2022.

DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

II LEGISLATURA

P R E S E N T E.

El suscrito diputado Luis Alberto Chávez García, integrante del Grupo Parlamentario Acción Nacional, II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122, Apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 4, fracción XXXVIII, 13, fracción IX y 21 párrafo segundo de la Ley Orgánica del Congreso; artículo 2, fracción XXXVIII, 101, 123 del Reglamento del Congreso, todos ordenamientos de la Ciudad de México, someto a consideración del Pleno de este Congreso de la Ciudad de México, la presente proposición con **PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CIUDAD DE MÉXICO PARA QUE EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES REALICE UNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN SOBRE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD, DE ACUERDO A LO SIGUIENTE:**

ANTECEDENTES

La Real Academia de la lengua Española define la licencia de paternidad como un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento de su hija e hijo, para atender al/la recién nacido/a y a la madre.

Se considera a la paternidad como un elemento clave dentro de las estrategias para hacer frente a la crisis de cuidados, ya que en este se entrecruzan aspectos

como el ejercicio de la sexualidad, el cuidado de la salud, la división sexual del trabajo, las relaciones entre mujeres y hombres, así como con las y los hijos y también con otros hombres.

Por lo anterior es necesario preguntarse ¿Cuál es la importancia y la relación del permiso de paternidad con la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los permisos de paternidad son una medida que permite conciliar la vida familiar y laboral, ya que los hombres que hacen uso de las licencias, en especial las que duran dos semanas o más, inmediatamente después del parto, tienen mayores niveles de involucramiento paterno.

La UNICEF asegura que las licencias de maternidad y paternidad, son importantes para la igualdad de género en el mercado laboral, así como en el ámbito doméstico, ya que al incluir a los padres en las políticas de licencia, puede contribuir a una distribución más justa del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres.

La Ley de Igualdad Sustantiva Sustantiva de la Ciudad de México en su artículo 21 establece que: los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las disposiciones relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, de los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, de la jurisprudencia internacional, y de las leyes en materia de derechos humanos a nivel federal y local.

Para lo cual se deberá garantizar :

- I.
- II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar.

II LEGISLATURA

PROBLEMÁTICA

La investigación realizada por INMUJERES de la Ciudad de México, “Paternidad en condiciones equitativas en el ámbito laboral”, encontró que prevalecen ciertas contradicciones, retos y obstáculos para lograr la correponsabilidad y la conciliación. Es por ello que se señala la importancia de profundizar en conocer cómo se representa y lleva a cabo el ejercicio de la paternidad, describir y analizar los elementos, ya sean sociales o institucionales, que fomentan o limitan la participación de los hombres en el trabajo de cuidados con los recién nacidos.

De acuerdo con información del Censo de Población y Vivienda 2020, a nivel nacional en 33 de cada 100 hogares, las mujeres son reconocidas como jefas de vivienda, esto significa 11 millones 474 mil 983 hogares y es la Ciudad de México, quien tiene el mayor porcentaje de hogares con persona de referencia mujer (40) por ciento.

El Instituto Nacional de las Mujeres y el Gobierno de la Ciudad de México, informaron en su estudio sobre empleo, derecho laboral y la correponsabilidad del trabajo de cuidados de mujeres y hombres, (INMUJERES/ GCDMX, 2016), que de julio de 2014, a marzo de 2015, únicamente se otorgaron mil 79 permisos de paternidad en 18 entes públicos del gobierno de la Ciudad de México.

Información derivada de la investigación sobre Permisos de Paternidad, realizada por el Instituto de las Mujeres señala que el principal motivo por el cual los hombres que han sido padres señalaron no haber tomado el permiso fue su desconocimiento, también señalaron no estar interesados.

Otros motivos se relacionaron con el ambiente laboral, como son: el evitar problemas con compañeras y compañeros de trabajo, la idea de recibir menos salario o que afectaría su estabilidad laboral.¹

Aunado a lo anterior, el nivel de conocimiento sobre los permisos de paternidad es bajo e influye en la opinión de los hombres antes de solicitar los permisos de paternidad, el 11.86 por ciento sintieron temor de perder.

CONVENCIONALIDAD CONSTITUCIONAL Y LEGAL

PRIMERA.- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Resolución relativa a la igualdad de género como eje de trabajo decente (Conferencia Internacional del Trabajo, 2009), reconoce que las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral deben dirigirse tanto a hombres como mujeres.

La OIT no ha emitido recomendaciones específicas respecto a la licencia de paternidad, aunque sí lo ha hecho respecto a las licencias parentales, las cuales señala como periodos de tiempo que pueden optar ya sea la madre o el padre inmediatamente después del término de las licencias de maternidad y paternidad.

Las recomendaciones 165 y 191 señalan que durante las licencias parentales se deberá garantizar la condición laboral y los derechos que derivan de este, aunque

¹ https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Estudios_Diagnosticos/Investigacion_Permisos_Paternidad.pdf

deja a consideración de los países aspectos como la duración, la remuneración salarial y las condiciones de la licencia.

SEGUNDA.- El permiso de paternidad y los cuidados en el ámbito de América Latina y el Caribe forman parte de los derechos laborales de los trabajadores, no obstante este derecho no se reduce al aspecto laboral, su garantía, aplicación y ejercicio, se enmarcan en el cuidado como un derecho humano y sus repercusiones en la organización social de los cuidados.

En la última década el tema del cuidado se ha puesto en el centro de las preocupaciones de los países en Europa y América Latina, por ello el artículo 11 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW. 1981) insta a los Estados a que adopten medidas para asegurar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra: “permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública”.

TERCERA.- Otros instrumentos que han emitido recomendaciones similares han sido la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), la cual tiene en sus objetivos estratégicos la arminización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres respecto al trabajo y la familia. Por lo que señala la necesidad de que las leyes promuevan las oportunidades adecuadas entre mujeres y hombres para que obtengan las licencias y prestaciones de maternidad o paternidad.

CUARTA.- En América latina y el Caribe el tema de las políticas de cuidado ha sido parte de la agenda de discusión en las Conferencias regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la División de Asuntos de Género de la CEPAL.

Durante los últimos consensos regionales (Consenso de Quito, 2007; Brasilia, 2010; Santo Domingo, 2013 y recientemente la Estrategia de Montevideo, 2016).

QUINTA.- En la Décima Conferencia Regional (2007), se señaló la importancia de adoptar diversas medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral, aplicadas por igual a hombres y mujeres, instando a los Estados a Formular y aplicar políticas que fomenten la responsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar.

SEXTA.- En 2010, en el Consenso de Basilea se propusieron medidas para promover la autonomía económica de las mujeres y la igualdad de género en la esfera laboral, entre dichas medidas se encuentra la corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y hombres, por lo cual se deben de establecer o ampliar las licencias parentales y otros permisos relacionados con el cuidado de hijas e hijos.

SÉPTIMA. Entre los acuerdos adoptados en estas Conferencias regionales sobre la Mujer pueden destacarse aquellos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, en particular, los acuerdos 54: “Reconocer el valor del trabajo doméstico no remunerado y adoptar las medidas y políticas públicas necesarias, incluidas las de carácter legislativo, que reconozcan el valor social y económico del trabajodoméstico”; y 57 “Reconocer el cuidado como un derecho de las personas y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado, adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y estos puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía”. (Batthyány).

OCTAVA.- En el Protocolo de San Salvador, se encuentran los acuerdos celebrados por las Conferencias regionales sobre la Mujer, en donde pueden destacarse

aquellos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres como es el número 57:

Acuerdo 57: "Reconocer el cuidado como un derecho de las personas y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado, adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar, laboral y social que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía". (INMUJERES/GCDMX, 2016).

NOVENA.- La licencia de paternidad es de 5 días y se encuentra establecida en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que es obligación del patrón otorgar un permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera, en el caso de adopción de un infante.

Este logro laboral se aprobó en 2014 con la reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo dictamen señala que el objetivo de la licencia de paternidad es promover la paternidad responsable y la participación de los hombres en la crianza de los hijos.

DÉCIMA.- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, establece en su artículo 21 que:

Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las disposiciones relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, de los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, de la jurisprudencia internacional, y de las leyes en materia de derechos humanos a nivel federal y local. Para lo cual deberán garantizar:

II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos:

a) Para contribuir al reparto equitativo de las responsabilidades familiares y en cumplimiento a la igualdad sustantiva de la Ciudad de México se reconocerá el derecho de:

1. Las madres por consanguinidad o por adopción, a un permiso por maternidad de quince días naturales.y;
2. Los padres, por consanguinidad o adopción, a un permiso por paternidad de quince días naturales.

DÉCIMA.- Los Lineamientos de paternidad responsable para trabajadores de la Administración Pública de la Ciudad de México establecen que:

“Podrán gozar de este derecho: las y los servidores públicos de la Administración pública del Distrito Federal Central, Desconcentrada y Paraestatal de los siguientes niveles: personal de estructura; personal operativo de base sindicalizados, base no sindicalizados, código funcional, código de confianza, eventuales e interinatos; personal de las Instituciones de Seguridad Pública; y los demás que determine la Oficialía Mayor. (INMUJERES/ GCDMX, 2016: 21).

ONCE.- La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México señala en el artículo 23 BIS los derechos de los padres solteros, además de implementar programas de apoyo social, tanto para ellos como para sus hijos e hijas.

La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México cuenta con un presupuesto de egresos para el ejercicio fiscal 2022 de: 878, 245,089 ²

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Las investigaciones indican que existe una relación directa entre las licencias por paternidad y una mayor participación de los hombres en las responsabilidades familiares y el desarrollo infantil.

SEGUNDO.- Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes. (OIT, 2014, p. 7).

TERCERO. La Organización Internacional del Trabajo señala que (IPC-IG /UNICEF, 2020), las licencias de maternidad, paternidad y parentales, así como las políticas de apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo, son parte fundamental de los sistemas amplios de protección social y de las estrategias para el desarrollo del niño o niña en la primera infancia.

CUARTO.- UNICEF indica que (IPC-IG /UNICEF, 2020), las posibilidades de licencias de maternidad y de paternidad aseguran no solo que los padres puedan asumir los cuidados del recién nacido, sino que se garantizan los ingresos laborales durante el periodo de ausencia del trabajo, y son políticas importantes para la igualdad de género en el mercado laboral, así como en el ámbito doméstico, pues incluir a los

² https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/transparenciat/121/DERF/T01-2022/Decreto_Presupuesto_22.pdf

padres en las políticas de licencia, puede contribuir a una distribución más justa del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres.

QUINTO.- El procedimiento que se debe realizar para solicitar la licencia de paternidad es el siguiente:

Se debe acudir ante el Área de recursos humanos de la dependencia dentro de los treinta días naturales previos a la fecha probable de alumbramiento y en caso de adopción, la solicitud se realizará dentro de los cinco días hábiles posteriores a que cause ejecutoria la resolución judicial definitiva que autorice la adopción.

En casos donde existe la situación de un parto prematuro, la solicitud podrá realizarse dentro de los cinco días posteriores al parto.

Los documentos que se establecen deben acompañar la solicitud son los siguientes:

- Acta de matrimonio
- Documento público donde se encuentre acreditado o aceptado el concubinato
- Actas de nacimiento de los hijos procreados
- Documentos expedidos por el ISSSTE, IMSS u otra institución de seguridad social donde conste su designación como beneficiaria de la persona trabajadora.
- Manifestación bajo protesta de decir verdad de que existe lazo parenta
- Registro de Sociedad de Convivencia
- Constancia expedida por Juez Cívico donde se declare la dependencia económica.
- Cualquier otro documento oficial donde se acrediten.

- En caso de adopción, exhibir la resolución jurídica que formalice el parentesco con la niña o niño que se va a adoptar.

Al entregar los documentos requeridos, según sea el caso, el área de recursos humanos debe notificar en cinco días hábiles la procedencia de su permiso, o en su caso, notificar sobre los documentos que hagan falta o que se requieran para autorizarla. Una vez autorizado el permiso, se deberá notificar al área de recursos humanos dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha del parto para que inicie la aplicación del permiso. Al concluir el permiso, se debe entregar, dentro del plazo de quince días hábiles, la constancia de alumbramiento o documento donde conste la fecha de entrega de niño o niña adoptada. Además, se establece que las dependencias deberán remitir a la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Oficialía Mayor un informe trimestral de los permisos otorgados. De aparecer irregularidades en los documentos presentados o en las fechas del permiso autorizado, se dará vista a la autoridad correspondiente.

SEXTO.- Información derivada de la investigación sobre Permisos de Paternidad, realizada por el Instituto de las Mujeres señala que el principal motivo por el cual los hombres que han sido padres señalaron no haber tomado el permiso fue su desconocimiento, también señalaron no estar interesados. Otros motivos se relacionaron con el ambiente laboral, como son: el evitar problemas con compañeras y compañeros de trabajo, la idea de recibir menos salario o que afectaría su estabilidad laboral.³

SÉPTIMO.- El nivel de conocimiento sobre los permisos de paternidad, ha influido en la opinión de los hombres antes de solicitar los permisos de paternidad, el 11. 86 por ciento sintieron temor de perder su empleo.

³ https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Estudios_Diagnosticos/Investigacion_Permisos_Paternidad.pdf

OCTAVO. La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México es una dependencia de la Administración Pública centralizada del Gobierno de la Ciudad de México, a la cual le corresponde el despacho de las materias relativas al cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables en el ámbito de las relaciones laborales, fomentar el ejercicio pleno de los derechos de la población trabajadora en condición de exclusión sociolaboral, garantizar el acceso al seguro de desempleo, promover la buena relación obrero patronal a través del diálogo social y la resolución consensuada de conflictos, promover acciones que favorezcan la incorporación de las personas buscadoras de empleo a un trabajo digno, ofrecer alternativas de capacitación a la población trabajadora y personas buscadoras de empleo, a fin de incrementar sus competencias, habilidades, conocimientos y valores para mejorar su desarrollo personal y ampliar sus opciones de empleo y ascenso al trabajo.

Es por todo lo anterior que se propone el siguiente punto de acuerdo:

PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO .- PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CIUDAD DE MÉXICO PARA QUE EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES REALICE UNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN SOBRE EL DERECHO DE LOS PADRES TRABAJADORES A LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD.

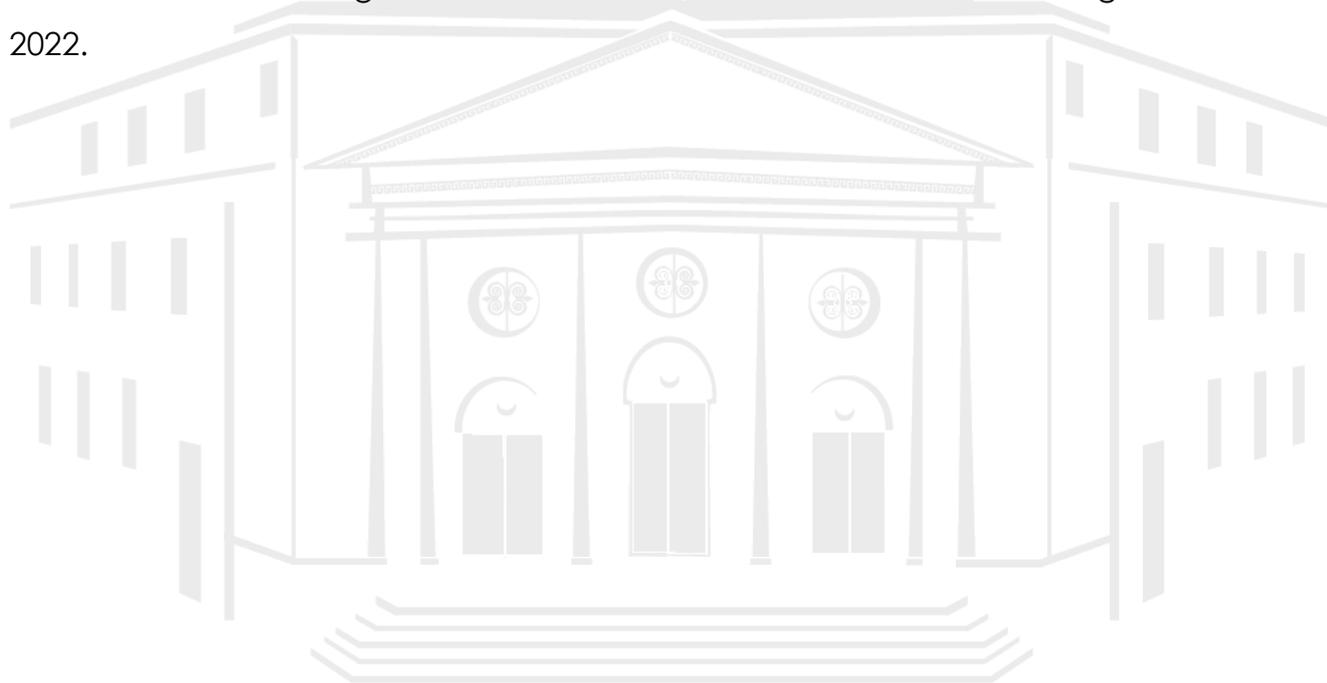
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



ATENTAMENTE

DIP. LUIS ALBERTO CHÁVEZ GARCÍA

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, a los 10 días del mes de agosto de 2022.



CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO