



MIGUEL ÁNGEL MACEDO ESCARTÍN

morena

DIPUTADO LOCAL

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 132, XXVII Bis, Y EL ARTÍCULO 170, II Y V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON LA FINALIDAD DE GARANTIZAR DE MANERA IGUALITARIA LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD DE LOS Y LAS TRABAJADORAS.

DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA, PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, II LEGISLATURA.

P R E S E N T E

El que suscribe, **Diputado Miguel Ángel Macedo Escartín** integrante del Grupo Parlamentario de **MORENA**, de la Segunda Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por: el artículo 122, apartado A, fracción segunda de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el artículo 30 numeral 1, inciso b de la Constitución de la Ciudad de México; el artículo 12, fracción segunda de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y el artículo 95 y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este Congreso la siguiente:

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 132, XXVII Bis, Y EL ARTÍCULO 170, II Y V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON LA FINALIDAD DE GARANTIZAR DE MANERA

IGUALTARIA LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD DE LOS Y LAS TRABAJADORAS.

PROBLEMÁTICA PLANTEADA

Cinco días laborales.¹ Ese es el tiempo que concede la legislación mexicana a los trabajadores varones por el nacimiento de un hijo. La licencia de paternidad, ha sido reformada por última vez desde 2018 y desde entonces se ha mantenido sin cambios.

No todos los trabajadores varones pueden disfrutar de este escaso beneficio, pues están excluidos: los trabajadores informales y las familias homoparentales. Los hombres que quieren pasar más tiempo con sus bebés están obligados (para incrementar esos días), a pedir de sus días de vacaciones para poder ejercer su paternidad dentro de los primeros días de haber nacido el hijo o hija. Cada vez son más las voces que exigen la ampliación inmediata de las licencias de cuidado.

En contraste, la licencia médica por maternidad tiene un período de 90 días con goce de sueldo íntegro y una hora de lactancia por un período de seis meses a partir de la fecha de reincorporación al trabajo.² Sin embargo, este periodo de 90 días es limitado para que la madre pueda crear vínculos con el neonato, provocando esto un desprendimiento obligado entre madre e hijo o hija, pues los primeros días de vida de un bebé son muy importantes, debido a que su sistema inmune aún está en desarrollo, por ello que el cuidado en casa de un recién nacido debe ser muy estricto.

¹ Ley Federal del Trabajo. (2022). Título Cuarto. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones. Capítulo I, Obligaciones de los Patrones, XXVII Bis. 19 de mayo 2022. Ley Federal del Trabajo. Sitio Web: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

² Ley Federal del Trabajo. (2022). Título Quinto. Artículo 170. Trabajo de las Mujeres. Artículo 170. 19 de mayo 2022. Ley Federal del Trabajo. Sitio Web: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

No obstante es fundamental tener conciencia de que el hecho de que las licencias de maternidad sean mucho más largas que las de paternidad refuerza estereotipos de género en el hogar.

Es grave que en México la brecha entre las licencias de maternidad y paternidad sea tan prolongada pues esto además de perpetuar estereotipos de género en el hogar también invisibiliza la importancia de la formación del vínculo entre el padre, la madre y la o el recién nacido.

La formación del vínculo es fundamental para el bebé. Estudios hechos con monos recién nacidos a quienes se les proporcionaban muñecos que les hacía de madres desde el nacimiento mostraron que, incluso cuando los muñecos estaban hechos de material suave y proporcionaban leche artificial, los bebés de mono socializaban mejor cuando tenían madres vivas con quienes interactuar. Los bebés de mono con muñecos que hacían de madre también eran más proclives a sentirse desesperados. Los científicos sospechan que la no formación del vínculo afectivo en bebés humanos pueda causar problemas similares.³

Los padres, por su parte, pueden tener una mezcla de sentimientos al respecto. Algunos padres sienten un fuerte apego hacia su bebé en los primeros minutos o días después de que nazca. Otros pueden tardar un poco más de tiempo en forjar este vínculo. La formación del vínculo es un proceso, no algo que sucede en unos minutos ni algo que tenga que ocurrir a la fuerza durante cierto periodo de tiempo después del nacimiento del bebé, por ello es que se requieren avances en la legislación de licencias de maternidad y paternidad.

³ Pearl Ben, E., & MD, J. (2018, junio). Vinculación con su bebé (para Padres) - Nemours KidsHealth. KidsHealt. Recuperado 19 de mayo de 2022, de <https://kidshealth.org/es/parents/bonding.html>

En México aún faltan avances para proteger, desde la ley laboral, los cuidados para las personas trabajadoras en el empleo, pues prestaciones ganadas como las licencias de maternidad y las de paternidad tienen algunos retrasos respecto a las directrices de la Organización Mundial del Trabajo (OIT).⁴



Permisos de Paternidad, Maternidad y Paternidad por adopción

La **Paternidad** es la relación que una persona adquiere con la o el ruego/o integrante de la familia que está conformando, ya sea por lazo consanguíneo o bien por un procedimiento de adopción.

El permiso es para:

1. Ejercer tu derecho a una paternidad activa con tus hijos e hijas.
2. Compartir con tu pareja la responsabilidad del cuidado de tu hijo o hija, con actividades como alimentar, bañar, vestir, hacerle dormir, etc.
3. No ser sólo el proveedor, sino tener desde el principio una relación basada en la convivencia y el afecto.
4. Cuidar de la salud de tu hijo o hija, llevarlo al médico y acudir.

En la Ciudad de México desde el 15 de noviembre, se otorgan 15 días naturales de permiso al personal de estructura, bases, confianza, eventuales e interinos: Hombres servidores públicos, Mujeres servidoras públicas que adopten.

Para que puedan pasar tiempo de calidad con sus hijos o hijas recién nacidas o adoptadas participando activamente en su cuidado, con el fin de establecer lazos de afectividad y responsabilidad más sólida.

Para tramitarlo:

- 30 días naturales previos**, debes hacer tu solicitud en el Área de Recursos Humanos (R.H).
- 5 días posteriores**, si es parto prematuro puedes hacer la solicitud.
- 5 días hábiles posteriores** al documento que lo acredite, en caso de adopción.

Para acreditar tu paternidad o maternidad, puedes presentar alguno de los siguientes documentos:

- Acta de nacimiento de las hijas e hijos procreados o en adopción.
- Registro de Sociedad de Convivencia o acta de matrimonio.
- Documento público que acredite concubinato.
- Constancia expedida por una/un Juez que declare dependencia económica.
- Cualquier otro documento oficial que lo acredite.

5 días hábiles recibirás la respuesta de R.H. y debes notificar cuándo inicias tu permiso.

www.inmujeres.cdmx.gob.mx | @InmujeresCDMX | /InmujeresCDMX

CDMX CIUDAD DE MÉXICO



⁴ A. (2022, 19 mayo). Gaceta UNAM. Gaceta UNAM. Recuperado 19 de mayo de 2022, de <https://www.gaceta.unam.mx/se-requieren-avances-en-la-legislacion-de-licencias-de-maternidad-y-paternidad/>

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Para la sociedad mexicana, la maternidad es una vivencia que está altamente valorada, este tema puede derivar diversas variantes que representan graves problemas sociales para México, desde la desigualdad que se vive ante la paternidad por estereotipos establecidos por el sistema patriarcal en el que estamos inmersos, hasta la desigualdad económica y de educación que existe.

Pues cuando se examina por estrato socioeconómico se encuentra que en los grupos con mayores ventajas socioeconómicas las mujeres retrasan más la edad al tener al primer hijo o hija: el 50% de las mujeres en el estrato alto tienen a su primer hijo o hija a los 25 años, mientras que en aquellas del estrato bajo este porcentaje se ubica en los 20 años.⁵

En suma, la maternidad en México depende de varios factores entre los que destaca el acceso efectivo, así como el uso continuo y correcto, de métodos anticonceptivos el cual está fuertemente vinculado con la escolaridad, las opciones y oportunidades de desarrollo de las mujeres que se sintetizan en el estrato socioeconómico en el que se ubican, por lo que se podría decir que disminuir las brechas de desigualdad es una acción a favor de las mujeres y el ejercicio de la elección del número de hijas e hijos que deseen de forma libre e informada y con opciones efectivas para hacer realidad esto.

⁵ Información recuperada de: estadistica.inmujeres.gob.mx el día 23 de mayo de 2022

Mientras tanto, la paternidad de forma lenta pero constante, se ha incorporado a las tareas domésticas, y en específico al cuidado de los hijos.

Los derechos de los varones en el ámbito familiar aún se encuentran en gran desventaja respecto de los derechos de las mujeres en este ámbito.

Por ejemplo, en cuanto a la licencia de maternidad, la OIT propuso la primera norma universal en la materia, al adoptar en 1919 el Convenio sobre la protección de la maternidad, destinado a proteger a las trabajadoras durante el embarazo y después del parto. El Convenio fue revisado una primera vez en 1952; en la actualidad, prevé una licencia mínima de 12 semanas, pero se recomienda acordar 14 semanas.

En cuanto a los países que conceden prestaciones pecuniarias en virtud de los sistemas de seguridad social, el Convenio establece que dichas prestaciones no deberán ser inferiores a dos tercios de los ingresos asegurados anteriores, sin perjuicio del pleno goce de las prestaciones médicas.⁶

Por otro lado, debido a la reciente reforma laboral de nuestro país, se incorporaron las licencias de paternidad dentro del artículo 132, fracción XXVII bis, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente forma: "Artículo 132. Son obligaciones de los patrones... XXVII Bis. Otorgar 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".

Es evidente la brecha que existe entre los derechos de paternidad a los de maternidad y como estos no se consideran como uno solo; es decir, derechos familiares.

⁶ Información recuperada de: convenios.ilo.org el día 23 de mayo del 2022

En México, el abandono familiar por padre o madre es un problema social que precede con bastante anterioridad y aún persiste.

La población infantil menor de 15 años predominantemente vive con ambos padres (73.5%), 15.9% vive sólo con la madre, 3.3% sin madre ni padre y apenas **1.1% sólo con el padre** (INEGI).

Según el Instituto de las mujeres, los pocos niños que viven sólo con el padre son: 0.4% de los menores de 5 años; 1% de los de 5 años a los 9 años de edad, y 1.7% de los de 10 años a los 14 años de edad.

De acuerdo con lo anterior, se “muestra que en caso de una disolución conyugal o viudez, en su mayoría **los niños permanecen con la madre**, comportamiento que obedece sobre todo a patrones culturales y en cierta medida a criterios legales”. De igual forma, en los casos de madres solteras, en su mayoría los niños permanecen con su progenitora. (INMUJERES).

Pues bien, dentro de un análisis sociológico se puede determinar que estas cifras son la consecuencia de la mala práctica que se ejerce en la sociedad mexicana sobre la paternidad, también es el reflejo de la sobrecarga que de manera sistemática y jurídica se le sigue dando únicamente a la mujer, además del tema biológico que de por sí ya recae en la madre.

Que la brecha entre las licencias de maternidad o paternidad sea tan grande, no solamente es influir en la desigualdad existente entre el hombre y la mujer en temas familiares, sino también es fomentar la resta de responsabilidades que se le sigue dando al hombre de manera cultural y social en cuanto a ejercer la paternidad se refiera y sobretodo sigue perpetuando los estereotipos y estándares que se le han inculcado a la mujer por años.

Si el hombre en temas biológicos, no resiente de manera importante la responsabilidad del ser padre en comparación a la mujer, lo ideal sería que el

sistema mexicano mediante la atribución de sus facultades incorpore lineamientos en los cuales se difunda el compromiso de paternidad que les concierne; esto es, teniendo tanto hombres como mujeres los mismos derechos y obligaciones de maternidad y paternidad respectivamente.

De esta manera, el problema de abandono familiar así como muchos otros en el país podría disminuirse, pues mientras no se inculque de manera social, educativa y cultural la paternidad como se ha hecho hasta ahora con la maternidad, los índices de abandono familiar, pensiones alimenticias, etc., seguirán incrementando.

Por ello, la importancia de que tanto padre y madre creen vínculos de apego con el hijo mientras esta en formación de crecimiento es fundamental para la calidad de vida del bebé y los días de licencia deben de ser más prolongados.

Pues si bien es verdad que los hombres de hoy en día pasan más tiempo con sus bebés que los padres de generaciones anteriores, también es cierto que los padres a menudo anhelan un contacto más estrecho con sus bebés, su vinculación con el bebé suele seguir pautas diferentes que en las madres, en parte porque carecen del contacto estrecho y temprano que tienen las madres cuando les dan el pecho.

Pero los padres deberían ser conscientes, desde el principio, que el hecho de establecer un vínculo de apego con su hijo no es necesariamente durante la lactancia y por ende recarguen en la madre toda la responsabilidad afectiva que merece de ambos, crear vínculo de apego entre padre e hijo no es cuestión de convertirse en una segunda mamá. En muchos casos, los padres comparten actividades especiales con sus bebés. Además, ambos padres se benefician enormemente cuando se apoyan mutuamente y se animan entre sí.

Por lo anterior, debe considerarse esencial reexaminar las diferencias que existen entre las licencias de maternidad y paternidad para las y los trabajadores mexicanos.

FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONAL

Convenio sobre la protección de la maternidad. 1919

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres, antes y después del parto, con inclusión de la cuestión de las indemnizaciones de maternidad, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

...

Artículo 2.- A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no, y el término hijo comprende a todo hijo, legítimo o no.

Artículo 3.- En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

(a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;

(b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;

(c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;

(d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Artículo 4.- Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha

ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

...

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.

...

Artículo 21...

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

1. Las madres, 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.

Derechos a la maternidad. Cámara de Diputados 2008.

Existen ocho instrumentos internacionales -tres Convenios y cinco Recomendaciones- sobre prestaciones de maternidad:

Recomendación no. 12, sobre la protección, antes y después del parto, de las mujeres empleadas en la agricultura. (Retirado en junio de 2004).

Recomendación no. 67, sobre la seguridad de los medios de vida.

Recomendación no. 69, sobre la asistencia médica.

Convenio no. 102 (1952) relativo a la norma mínima de la seguridad social.

Convenio no. 103 relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952). (No fue ratificado por México).

Recomendación no. 95, sobre la protección de la maternidad. (Instrumento reemplazado).

Recomendación no. 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. (Instrumento reemplazado).

Todos estos instrumentos, a excepción del Convenio no. 102 y de la Recomendación no. 67 que se refieren, estrictamente, a la seguridad social, tratan de manera global la maternidad incluyendo la regulación de diversos aspectos como son:

.- Garantía de la extensión del período de descanso por maternidad antes y después del parto.

.- Protección contra el despido durante el período de descanso por maternidad y derecho a volver al mismo puesto de trabajo que tenía la mujer antes del parto.

.- Normas sobre el período de lactancia.

.- Derecho a extender dicho período más allá de la duración normal del mismo sin perder los derechos de empleo.

.- Normas para aligerar el trabajo así como otras medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de la mujer durante el embarazo y después del parto.

Diario Oficial de la Federación

En alcance al oficio número 0952174000/0239, de fecha 9 de junio de 2016, emitido por esta Dirección Jurídica y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de agosto de 2016, hago referencia a diversos casos en los que las madres trabajadoras han solicitado el otorgamiento de las doce semanas de incapacidad por maternidad a las que tienen derecho, establecidas en los artículos 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, así como el respectivo pago íntegro del subsidio contemplado en el artículo 101, de la Ley del Seguro Social, pero que no cumplieron los requisitos establecidos en el referido 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, para obtener la transferencia de semanas de incapacidad prenatal al periodo postnatal.

...

De esta forma, debemos considerar que nuestra Constitución, establece estándares mínimos de protección de los derechos humanos, lo que de ninguna forma significa que no se puedan ampliar los beneficios que establece, por lo tanto no podemos perder de vista que el artículo 123 de dicho cuerpo normativo, contempla expresamente un periodo de 12 semanas de protección a la madre trabajadora y su recién nacido, por lo que otorgar sólo 6 semanas de descanso a las mujeres trabajadoras que presentan un parto prematuro, se podría considerar contrario al espíritu de nuestra Carta Magna. Sirve de apoyo a esta idea, la tesis III.3o.T.11 L (10a.)(2), emitida por el Tercer Tribunal Colegido en Materia del Trabajo del Tercer Circuito:

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL ARTÍCULO 143, FRACCIÓN II, DEL REGLAMENTO DE PRESTACIONES MÉDICAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL

SEGURO SOCIAL, AL REGULAR LA FORMA EN QUE DEBE OTORGARSE EL DESCANSO OBLIGATORIO DE 12 SEMANAS A LAS MADRES TRABAJADORAS CUANDO EL PARTO OCURRE ANTES O DESPUÉS DE LA FECHA PROBABLE FIJADA POR EL MÉDICO, Y EL SUBSIDIO CORRESPONDIENTE, VIOLA LOS PRINCIPIOS DE RESERVA DE LEY Y SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, CONTENIDOS EN LOS ARTÍCULOS 89, FRACCIÓN I, Y 133 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. El artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que las mujeres durante el embarazo gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores a éste, y percibirán su salario íntegro.

El papel de los hombres según el Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994) y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995)

El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD) de 1994, aprobado por 179 países, destacó la importancia de los derechos reproductivos y de la salud reproductiva tanto en mujeres como en hombres, poniendo énfasis en la necesidad de la igualdad en las relaciones de género y de un comportamiento sexual responsable. Así, en el capítulo dedicado a la igualdad y equidad entre los sexos y al empoderamiento de la mujer, se resume el papel que deberían desempeñar los varones de la siguiente manera: Es preciso que los hombres participen e intervengan por igual en la vida productiva y reproductiva, incluida la división de responsabilidades en cuanto a la crianza de los hijos y al mantenimiento del hogar.

A este respecto, el objetivo establecido por el Programa de Acción apuntaba a promover la igualdad de los sexos en todas las esferas de la vida, incluida la vida familiar y comunitaria, y a alentar a los hombres a que se responsabilicen de su comportamiento sexual y reproductivo y a que asuman su función social y familiar. Para ello, se recomendaba promover y alentar la participación del hombre en todas las esferas de la vida familiar y en las responsabilidades domésticas, a través de la adopción de las siguientes medidas:

- El comportamiento sexual y reproductivo saludable, incluida la planificación de la familia.
- Apoyo a la salud prenatal, materna e infantil.
- La prevención de las enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH/ SIDA.
- La prevención de los embarazos no deseados y de alto riesgo.
- La participación y la contribución al ingreso familiar. - La paternidad responsable: la educación de los hijos, la salud y la nutrición; el reconocimiento y la promoción de que los hijos de ambos sexos tienen igual valor; asegurar que los niños reciban apoyo económico adecuado de sus padres.
- La prevención de la violencia contra las mujeres y los niños.

Convención sobre los Derechos del Niño. Tratado multilateral firmado por México.

En esta Convención sobre los Derechos del Niño, en su preámbulo, se conmina a los Estados Partes a que se consideren los principios proclamados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo se basan en el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, en los derechos fundamentales del hombre y en la dignidad y el valor de la persona humana, sin distinción alguna, por

motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Masculinidad y paternidad responsable.

La década de los 90 ha sido testigo de la aparición de una clara conciencia sobre la urgente necesidad de una mayor participación de los hombres en la lucha por la equidad de género. A ello responde el creciente interés de las organizaciones internacionales multilaterales sobre el tema. En este sentido, el estudio de los hombres como seres genéricos, impulsado por el movimiento feminista, que se inició en la década de los 70, ha dado como resultado en los últimos años una cantidad de investigaciones cada vez de mayor calidad, sobre los varones y las masculinidades, así como de acciones dentro del ámbito del desarrollo, tendientes a incorporarlos desde una perspectiva pro-equidad, fundamentalmente en asuntos relativos a salud sexual y reproductiva, paternidad responsable, violencia basada en el género y/o prevención de ETS, incluido el VIH/SIDA.

Por lo anterior expuesto y en consideración se propone la siguiente modificación, que se ilustra a manera de cuadro comparativo:

| LEY FEDERAL DEL TRABAJO | |
|--|--|
| TEXTO VIGENTE | TEXTO PROPUESTO |
| TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones | TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones |

| | |
|---|--|
| <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>...</p> <p>XXVII Bis. Otorgar 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;</p> | <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>...</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de tres semanas 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;</p> |
| <p style="text-align: center;">TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la</p> | <p style="text-align: center;">TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y siete posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón,</p> |

opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de este H. Congreso de la Ciudad de México la **INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 132, XXVII Bis, Y EL ARTÍCULO 170, II Y V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON LA FINALIDAD DE GARANTIZAR DE MANERA IGUALITARIA LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD DE LOS Y LAS TRABAJADORAS**, en razón del siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ÚNICO: Se reforma el artículo 132 y 170 de la ley federal del trabajo, para quedar de la forma siguiente:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **tres semanas 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;

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

...

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y **siete posteriores al parto**. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

...



MIGUEL ÁNGEL MACEDO ESCARTÍN
DIPUTADO LOCAL

morena

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- El presente decreto será aplicable una vez que entre en funciones la tercera legislatura del Congreso de la Ciudad de México.

Presentado ante el Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, Recinto Legislativo de Donceles, Ciudad de México, a 22 de noviembre de 2022.

S U S C R I B E

Miguel Ángel Macedo Escartín