

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 132, FRACCIÓN XXVII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B), DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

**DIP. MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA**

Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 122, Apartado A, Base III, 71, Base III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, inciso c) de la Constitución Política de la Ciudad de México, 13, fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México y 325 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este Honorable Congreso de la Ciudad de México la iniciativa por la cual se reforma el Artículo 132, Fracción XXVII bis de la Ley Federal del Trabajo, y se adiciona un segundo párrafo al artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, con la finalidad de que por el conducto de esa H. Soberanía sea presentada ante el Honorable Congreso de la Unión de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Históricamente se ha considerado al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como pionero en el reconocimiento de derechos laborales, estableciendo referentes en otros países respecto de las garantías y prestaciones para los trabajadores, las cuales se retoman en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y para las personas servidoras públicas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La legislación en materia laboral contempla la licencia de paternidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en la que se otorgan 5 días laborables a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijas e hijos y en el caso de la adopción de infantes. Sin embargo, se advierte que resulta insuficiente dicho período para que el trabajador hombre pueda ejercer plenamente la paternidad.

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:

Por otra parte, el mismo ordenamiento laboral contempla, para las madres trabajadoras, un período de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, cuyos días se podrán modificar para permitir que las madres tengan mayor convivencia con sus hijas e hijos, permitiendo que desarrollen un mayor vínculo en el proceso de crianza a diferencia de los hombres

Actualmente los hombres participan de manera más activa y corresponsable en las tareas del hogar y crianza de sus hijas e hijos. Asimismo, es más frecuente que los padres se hagan responsables del cuidado de los menores de edad, con independencia de su estado civil; lo que nos ubica en un contexto de movimientos de vanguardia y reivindicación de una masculinidad más empática, tierna y menos agresiva, es decir, masculinidades alternas a la hegemónica, tradicional o machista.

No obstante los horarios laborales y el escaso período previsto como licencia por paternidad obstaculizan el sano desarrollo de vínculos afectivos entre los padres y sus

hijas e hijos, ya sea en familias nucleares, homoparentales, monoparentales u otras, impidiendo que los hombres se involucren de manera efectiva en los procesos de crianza

De acuerdo con la Real Academia Española, la palabra criar proviene del latín “creare” que significa nutrir y alimentar, cuidar, instruir, educar y dirigir¹. Implica la posibilidad de crear vínculos afectivos entre las madres y padres con sus hijas e hijos, es un proceso secuencial que se inicia desde la formación de los menores en sus propias familias, aparentemente natural, por lo que se tiene la idea que por el hecho de hacerse progenitores desde lo biológico se está preparado para afrontar con éxito el ejercicio de la paternidad. Sin embargo, los avances tecnológicos y los rápidos cambios sociales dificultan el desarrollo de este proceso en forma armónica y natural, por lo cual es necesario adecuar las circunstancias que permitan un desarrollo eficaz de tan importante tarea.

En el caso específico de México, las identidades masculinas están experimentando un proceso radical de deconstrucción y reconstrucción. De acuerdo con David Pinilla, en la ciudad capital existen múltiples identidades de género masculinas que contradicen ciertas nociones estereotipadas, en relación con la existencia de una masculinidad hispanohablante uniforme que atraviesa las clases, los grupos étnicos, las regiones y las generaciones.² En tal virtud, es trascendente involucrar a los hombres en el compromiso activo por la igualdad, actuando desde la perspectiva de género pero con énfasis en las nuevas masculinidades, para impulsar procesos de reflexión, intervención e incidencia que promuevan relaciones equitativas e igualitarias entre las personas con miras al desarrollo social y por ende, favoreciendo el interés superior de las niñas y niños.

¹ Real Academia Española (2020) *Diccionario de la lengua española*. [en línea]. Disponible en <https://dle.rae.es/criar> (consulta: 09 de octubre de 2020).

²David Pinilla (2017). “*Masculinidades Emergentes*” en México: *Un acercamiento a los grupos de hombres y activistas por la diversidad sexual y contra la violencia de género*. GENDES, AC. Primera edición. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6200912&page=1&fromi=330&fromt=74501701125&fromr=18720245>, <https://www.genudes.org/> (consulta: 25 de septiembre de 2020).




Para Patricia Carmona Hernández e Isabella María Esquivel Ventura, quienes impulsan procesos de reflexión, intervención, investigación e incidencia desde la perspectiva de género con énfasis en las masculinidades y derechos humanos, la corresponsabilidad familiar se vuelve una manera de abordar una organización distinta de los roles de género para que las mujeres y los hombres puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad. En este sentido, es necesario considerar que existe un espectro de responsabilidad más amplio que el de la propia familia, pues tanto el Estado como la iniciativa privada son actores corresponsables en la problemática. En este sentido, en lo que respecta a la relación laboral, surge un concepto relevante para esta discusión: la conciliación de la vida familiar, laboral y personal; es decir, cómo las y los empleadores ponen en marcha distintas acciones orientadas a que quienes trabajan en las fuentes de empleo puedan participar en espacios que se encuentran en disputa porque el tiempo es finito, el hogar, el trabajo y la vida personal.³

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo define al *trabajo* como “*el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos*”⁴. Si bien es cierto que el concepto de trabajo ha sufrido cambios ligados a distintos momentos históricos y políticos como la abolición de la esclavitud, la revolución francesa, la revolución industrial o aportes teóricos como el materialismo histórico, existen algunos elementos que perduran y trascienden tiempos, como la idea de que se desempeña en el espacio público, que se participa de la actividad económica mediante la creación de bienes o servicios y que es,

³ Patricia Carmona Hernández e Isabella María Esquivel Ventura, (2018) *SUMA POR LA IGUALDAD propuestas de agenda pública para implicar a los hombres en la igualdad de género*. GENDES, AC. Primera edición. Disponible en https://mimil.esquivelguzman.com/interior/5d94b52691e021d36021d3601c50b330757a4ca1701e25ca021372d2446810_Sumo_por_la_igualdad.pdf (consulta: 02 de octubre de 2020).

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Disponible en http://www.ilo.org/public-escala-de-pronta/WCMS_11M_653_SP_lang-es/index.htm (consulta 24 de septiembre de 2020, 14:17 horas)



de manera general, remunerado. Sin embargo, el trabajo también abarca las tareas de crianza y cuidado, las cuales no son remuneradas y se encuentran invisibilizadas.

Bajo esa tesitura, el reparto inequitativo de tareas de crianza y cuidado debe abordarse como una problemática de derechos humanos, así como el derecho de todas las personas a cuidar y a ser cuidadas, lo que implica que la familia no es la única responsable, sino que también las instituciones, el Estado y los centros de trabajo, tienen que asumir un rol en la proveeduría de cuidados.

Por ello, de la interpretación de diversos instrumentos de derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o la Convención sobre los Derechos del Niño, se considera el rol que deben asumir las instituciones del Estado en temas como la igualdad, por lo que se deben garantizar las condiciones para cuidar a las niñas y niños, pues el enfoque de derechos humanos en las políticas públicas, en este caso las de cuidado, es un elemento que fortalece la intervención pública, pues enmarca las obligaciones del Estado de respeto, promoción, garantía y protección, bajo el principio de progresividad y no regresión, que marca la obligación de avanzar en la protección y la garantía de los derechos humanos de manera gradual en leyes y políticas.

En tal virtud, es necesario implementar políticas de corresponsabilidad que involucren a los hombres en una paternidad integral, que promueva la participación activa con una actitud respetuosa de los derechos humanos del resto de las y los integrantes de la familia, con el fin de robustecer las interacciones en favor del entorno doméstico y personal.



La trascendencia del tema reside en los tiempos que se viven actualmente en el país, así como en la consideración que se tiene de la urgente necesidad del desarrollo económico del mismo, lo que está directamente relacionado con el régimen laboral vigente, ya que de cierto tiempo a la fecha se ha manifestado la necesidad de ciertos ajustes a la legislación laboral

Por lo que respecta al rol masculino en la crianza de neonatos o hijos adoptados, la limitada licencia de paternidad establecida actualmente en la Ley Federal del Trabajo, desincentiva la participación de los padres en las tareas del trabajo doméstico no remunerado y perpetúa los roles tradicionales de género de madre cuidadora y padre proveedor. En contraste, la extensión de la licencia de paternidad facilita la reconciliación entre la vida laboral y familiar, librando a las mujeres de la carga que implica la doble jornada y propiciando el equilibrio de la interacción de hombres y mujeres con sus hijas o hijos, y por, consiguiente, el desarrollo exitoso de estos.

En resumen, la licencia de paternidad promueve el reconocimiento del derecho de los hombres a la paternidad, así como su responsabilidad para compartir el trabajo doméstico y de cuidado no pagado, contribuyendo a la ruptura de prácticas sociales tradicionales que podrían resultar en una equidad mayor para hombres y mujeres tanto en el trabajo como en el hogar.

EVIDENCIA INTERNACIONAL

Existen alrededor del mundo diversas experiencias en materia de licencias de paternidad, las cuales, tienen por objetivo brindar a los padres trabajadores un periodo determinado de días laborales, con goce de sueldo, para destinar a la atención y cuidado de sus hijas o hijos recién nacidos o adoptados y, en menor o mayor medida, para reducir las desigualdades en la distribución de responsabilidades vinculadas a las tareas domésticas y de cuidado del infante.



En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2014)⁵, identifica una serie de experiencias en la materia, entre las que destacan el caso de Finlandia que desde 2013 brinda 54 días de licencia de paternidad, de los cuales, entre uno y dieciocho días pueden ser tomados de manera simultánea a la licencia de la madre, en un periodo continuo o dividido entre hasta cuatro periodos separadas. El restante de días, o el total de los 54 días, en caso de no haber tomado los dieciocho días antes mencionados, pueden ser utilizados después de haber sido tomada la licencia de maternidad.

En el caso de Eslovenia, los padres trabajadores tienen derecho a quince días de licencia, los cuales pueden ser tomados antes de que el infante cumpla los seis meses de edad, así como setenta y cinco días adicionales de licencia, los cuales pueden usarse antes de que el hijo o hija cumpla los tres años.

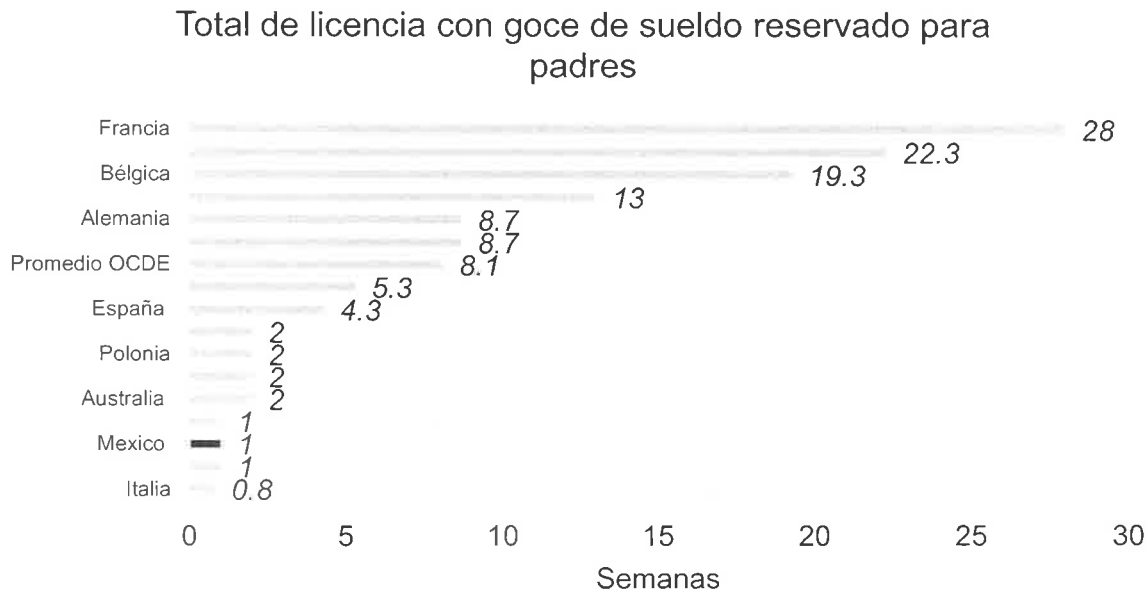
Chile, por su parte, introdujo “el permiso postnatal parental”, el cual consiste en 84 días o 12 semanas. Este permiso está centrado en la mujer, sin embargo, si ambos padres son trabajadores, el padre puede hacer uso de este permiso si la madre así lo decide, pero sólo a partir de la séptima semana posterior al parto.

Noruega tienen un sistema de licencia parental, sin distinción entre los permisos de maternidad y paternidad, de 49 a 59 semanas, donde la proporción del sueldo pagado es del 100 por ciento o 80 por ciento respectivamente, de las cuales catorce semanas se encuentran exclusivamente reservadas para el padre.

⁵ Organización Internacional del Trabajo (2014). Maternity and paternity at work. Law and practice across the world. Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

El caso más relevante respecto a las licencias de paternidad extendidas es el de Suecia, donde se tiene derecho a una licencia parental de 390 o 480 días calendario de licencias pagadas a un 8 por ciento. De los cuales cada mitad se encuentra reservada para cada padre.

Los antecedentes previamente citados, permiten identificar a los países que más han avanzado en relación a la ampliación de las licencias de paternidad y parentales, y que, por ende, han generado condiciones que favorecen la integración de las mujeres en el mundo laboral, así como la reducción de las brechas en la distribución de los cuidados y trabajos domésticos no pagados; sin embargo, los rezagos que presentan algunos países con respecto a otros hacen evidente que esta asignatura pendiente no es exclusiva de México.



Fuente: OCDE, 2018.

La tabla anterior, además de señalar las diferencias que existen entre diversos países analizados por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE),

permiten establecer pautas orientativas para la definición del número de días que deberían constituir la licencia de paternidad en México. De manera concreta, el promedio de los países miembro de la OCDE alcanza las 8.1 semanas, es decir, 40.5 días, si se contabilizan sólo los días hábiles (OCDE 2019)⁶.

La experiencia internacional se corresponde con las observaciones desde el punto de vista médico, que indican la necesidad del acompañamiento de la contraparte masculina durante la parte más crítica del periodo postnatal, el cual, si se toma como referencia la que establece la Ley Federal del Trabajo para las licencias de maternidad, es de 45 días, cantidad que se asemeja a la cantidad promedio de días de licencia de paternidad los países de la OCDE.

Aunado a eso, la evidencia sugiere que los vínculos afectivos desarrollados en la temprana edad son de vital importancia para el desarrollo de la o el recién nacido(a). Un estudio sistemático que revisó 24 estudios longitudinales distintos, indica que el involucramiento del padre en la crianza del hijo tiene efectos positivos en el comportamiento social, psicológico y conductual de las y los niños (Sarkadi, Kristiansson, Oberklaid, Bremberg, 2008)⁷. De igual forma, un meta-análisis con información de 21 estudios realizados durante 10 años (1998-2008), sugiere que existe relación entre el involucramiento directo de los padres y distintas dimensiones del aprendizaje temprano, tanto social como cognitivo, de las y los niños⁸ (McWayne, C., Downer, J., Campos, R.

⁶Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (2019) Parental Leave Systems. Tabla y anexo estadístico PF2.1 <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> y https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

⁷ Sarkadi, A. , Kristiansson, R. , Oberklaid, F. and Bremberg, S. (2008). "Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies". *Acta Pædiatrica*, 97: 153-158.

⁸ El nivel de esta relación varía según la condición de residencia, ingresos, entre otras variables.



& Harris, R., 2013)⁹. Dado lo anterior, es importante enfatizar en la importancia no solo de la presencia del padre, sino de su participación “efectiva” desde los primeros días.

Sobre esta base, equiparar los días de licencia de paternidad con los de maternidad es también en beneficio de la igualdad de género toda vez que permite que la figura masculina se involucre con la misma cantidad de tiempo disponibles en el periodo postnatal, así como brindar soporte a la mujer frente a la serie de contingencias que se presentan en el cuidado de un recién nacido.

La iniciativa que se propone pretende incrementar el número de días establecidos en el artículo 132, fracción XXVII bis de la Ley Federal del Trabajo, de cinco **a cuarenta y cinco naturales después del nacimiento o adopción del infante**. Así como incorporar dicha prerrogativa a los trabajadores varones al servicio del Estado.

RAZONAMIENTO SOBRE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

La iniciativa que se presenta es acorde a los derechos humanos previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Constitución Política de la Ciudad de México, y pretende incorporar el reconocimiento de los derechos laborales por paternidad, como actores sociales corresponsables en la crianza de los hijos e hijas y construir paternidades integrales.

La figura de la licencia de paternidad ya se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, como se ha referido con anterioridad, el número de días otorgados actualmente resulta insuficiente para que el trabajador hombre pueda ejercer plenamente una paternidad en la primer de vida del infante, y pretende ser incluida en la Ley Federal

⁹ McWayne, C. , Downer, J. , Campos, R. & Harris, R. (2013). “Father Involvement During Early Childhood and Its Association with Children's Early Learning: A Meta-Analysis, Early Education and Development”, 24:6, 898-922

de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, a fin de garantizarle legalmente dicha prestación.

Por lo aquí expuesto, se somete a su consideración la presente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132, FRACCIÓN XXVII BIS, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B), DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

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

Artículo 132.- ...

...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **cuarenta y cinco días naturales** 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.

El permiso de paternidad será en todo momento un derecho irrenunciable;

Artículo Segundo. Se adicionan un párrafo segundo al artículo 28, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B), del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28.- ...

Los hombres trabajadores tendrán derecho a un permiso de paternidad por el nacimiento de sus hijos de cuarenta y cinco días naturales con goce de sueldo.

Dicho permiso se hará extensivo en los casos de adopción de un infante. El permiso de paternidad a que se refiere el presente párrafo se otorgará una vez que el servidor público acredite el nacimiento o adopción correspondiente.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, a excepción de lo previsto en el artículo segundo del mismo, que entrará en vigor el 1 de enero del siguiente año.

DRA. CLAUDIA SHEINBAUM PARDO



JEFA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO