

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL CUAL SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD, A CARGO DEL DIPUTADO FEDERAL FERNANDO LUIS MANZANILLA PRIETO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE ENCUENTRO SOCIAL.

El que suscribe, Fernando Luis Manzanilla Prieto, Diputado Federal integrante del Grupo Parlamentario de Encuentro Social a la LXIV Legislatura del H. 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, así como en los artículos 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta Asamblea, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL CUAL SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD** , al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La constante construcción de un Estado democrático moderno implica la modificación y en su caso, eliminación de normas que fomentan la desigualdad y la reproducción de comportamientos, patrones y categorías arcaicas desde una dimensión jurídica. Una categoría paradigmática de dicha situación es la igualdad y equidad de género en todos los ámbitos, la cual ha tenido un lugar importante en la agenda pública en los últimos años. Sin embargo, si bien los –en su mayoría– bienintencionados intentos de una transformación hegemónica de oportunidades, libertades, derechos y obligaciones han sido diversos, la realidad es que sólo pocos han tenido resultados visibles y tangibles, sin que ello descalifique los avances alcanzados.

La esfera laboral, particularmente, ha sido testigo de cambios positivos en favor del progreso, la igualdad, la pluralidad y el derecho a laborar en un espacio sano y libre de violencia. No obstante lo anterior, México está lejos de poder declarar igual acceso de oportunidades, remuneración y reconocimiento entre hombres y mujeres a ojos de la ley y de la sociedad. Lo anterior contraviene expresamente lo previsto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que establece lo siguiente:

Art. 1o.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

[...]

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Es menester mencionar que a nueve años de la redacción de dicho numeral, persiste la discriminación con base en el género en todos los ámbitos de la vida y de manera particular, el ámbito laboral parece rehusarse a adoptar los principios democráticos y progresistas que rigen al este país. Bajo ese tenor, a través del presente instrumento jurídico se pretende reconocer y reducir el espectro discriminatorio del cual son sujetos mujeres y hombres en los permisos de maternidad y paternidad.

Por ende, el poder legislativo en el uso de sus facultades, debe establecer los lineamientos para reducir la brecha de disparidad laboral para lograr el desarrollo profesional sin menoscabo en el desarrollo personal de hombres y mujeres.

Problemática histórica desde la perspectiva de género

La problemática planteada en el presente instrumento es una cuestión de género, pero sobre todo de discriminación laboral relacionado directamente con el género del trabajador o trabajadora.

La superación de múltiples paradigmas sociales vinculados con los estereotipos de género, en el cual regía una tajante desigualdad categórica, donde la mujer desempeñaba el papel de *sierva* a disposición absoluta y de recipiente para engendrar progenie, criarla y atenderla, renunciando a cualquier objetivo profesional o personal distinto al de ser puramente madre y esposa, mientras el hombre, esposo y padre salía a trabajar cumpliendo con un rol de género preestablecido y heredado.

La familia moderna –por lo general- es dinámica y tiene múltiples modalidades, algunas de ellas se empiezan a plasmar en la ley, sin embargo, resulta alarmante que en esta nueva dinámica, la mujer continúe siendo discriminada por su propio ordenamiento jurídico.

En México, el artículo 170, fracción II¹ de la Ley Federal del Trabajo (LFT) prevé el derecho de las mujeres trabajadoras próximas a ser madres a disfrutar de una licencia de seis semanas anteriores y posteriores al parto. En su diversa fracción II

¹ *“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 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. [...]”*

Bis², prevé seis semanas posteriores al recibimiento del infante en los casos de adopción. No obstante, este derecho no se contempla para el padre, quien de conformidad con el artículo 132, fracción XXVII Bis³ del mismo ordenamiento, tiene derecho a una licencia únicamente de cinco días posteriores al nacimiento o adopción.

¿La ley introduce el cambio social o lo sigue? La ley sigue el cambio social y se adapta a él, después de todo, es a través de la ley, las instituciones jurídicas y los procesos legales que las costumbres y las ideas toman una forma más permanente y rígida, entonces ¿por qué la ley insiste en forzar a las familias a que la mujer se quede en casa mientras el hombre tiene que laborar al nacimiento de un hijo o hija? Si bien, el género femenino ha sido histórica y sistemáticamente víctima de un sistema de inequidad duradera causada por el esencialismo de género y la primacía masculina, la realidad es que en este caso concreto, también el género masculino resulta víctima de un ordenamiento deficiente que no prevé un tiempo razonable de convivencia que en otros países ha tenido múltiples beneficios. Resulta aún más grave, advertir que los numerales en escrutinio, imponen un plan de vida y con ello coarta libertades fundamentales de elección y de desarrollo.

Argumentos estadísticos

Al iniciar el 2018 la Población Económicamente Activa (PEA) se conformó por 54.7 millones de personas, de las cuales aproximadamente 60% fueron hombres y 40% mujeres, es decir, 20.9 millones de mexicanas laboraban en el mercado laboral formal, la población de mayor volumen desde que la Encuesta Nacional de

² **“II Bis.** En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;”

³ **“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;”

Ocupación y Empleo (ENOE)⁴ inició funciones en el 2005. Lo anterior, en contraste con los resultados que muestran que las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan con instrucción media superior o superior en mayor proporción que los hombres; 41.2% de ellas frente a 35.4% de ellos. Las cifras demuestran que las mujeres están académicamente más preparadas que los hombres.

Actualmente existen dos modalidades de licencias de paternidad en el mundo. La primera, son las licencias de paternidad y maternidad acumulables transferibles. La segunda, es la licencia de paternidad conocida como “úsala o piérdela”. La primera se refiere al sistema mediante el cual se otorga un total de días a una pareja que acaba de recibir un bebé y tienen la libertad de decidir cuántos días toma cada uno. Por otro lado, la segunda modalidad consiste en una cantidad fija de días no transferibles otorgados al padre y de los cuales debe hacer uso en el momento previsto por la ley o perderlos definitivamente. El fracaso de la primera fue la causa que dio origen al segundo tipo.

Estudios⁵ en Suecia hicieron evidente que en 1974, cuando la política fue aplicada por primer vez, sólo el 0.5% de los padres hacían uso de los días previstos por ley, mientras que el 95% los transferían a las madres. En 1995, se reformó la ley para transformarla en un derecho “úsalo o piérdelo” y se observó que para el 2017, las mujeres ocupaban el 75% de la licencia de maternidad, lo que significa que los padres aumentaron su uso en 15%. En la actualidad, los padres en Suecia tienen

⁴ Estudio realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) con datos de la Encuesta Nacional de la Ocupación y Empleo (ENOE). Consultado el 29 de marzo de 2020, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

⁵ Estudio realizado por Apolitical. *Parental leave policy changed the way Sweden sees fatherhood*. Consultado el 29 de marzo de 2020, disponible en: https://apolitical.co/solution_article/parental-leave-policy-changed-way-sweden-sees-fatherhood/

derecho a noventa días de licencia de paternidad con goce del 80% de sueldo y cuatrocientos ochenta días adicionales acumulables transferibles para la pareja.

Estudios realizados en países escandinavos (los cuales cuentan con las licencias de paternidad más antiguas, extensas y beneficiosas en el mundo) han evidenciado que las licencias de paternidad generan importantes beneficios tanto para los menores como para los padres, derivado de estas licencias de paternidad equitativas no transferibles; los padres tienen la oportunidad de construir relaciones más cercanas con sus hijos e hijas; se detectó una reducción del 11% en los conflictos domésticos por la división de labores y un aumento del 50% en la realización de labores domésticas por parte de los hombres⁶.

Asimismo, la existencia de licencias de paternidad no transferibles, aumenta la participación de las mujeres en el mercado laboral al crear una relación de corresponsabilidad en las labores del hogar, lo que resulta en una clara disminución a la brecha de género laboral, salarial y familiar. Por otro lado, en México, la tasa de participación laboral de las mujeres está entre un 30 y 50%, mientras que la de los hombres se ubica entre el 75 y 85%, la inactividad laboral de las féminas se debe en un 56% por dedicarse al trabajo doméstico, mientras que para los varones, el 65.7% es debido a que la mayoría, se encuentra estudiando⁷.

De lo anterior, se pueden afirmar cuatro conclusiones fundamentales; la primera, las mujeres aumentan su participación en el mercado laboral cada vez más; la segunda, las mujeres aumentan su preparación académica cada vez más (incluso

⁶ Estudio realizado en Noruega por Science Direct. *The State intervenes in the battle of sexes*. Consultado el 29 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0049089X11001153>

⁷ Estudio realizado por INMUJERES con datos de la ENOE. *Desigualdad en Cifras*. Consultado el 29 de marzo de 2020, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN6.pdf

más que los hombres); la tercera, a pesar de los esfuerzos individuales por alcanzar objetivos profesionales, las mujeres son obligadas a quedarse en casa y en la mayoría de los casos, a decidir si perseguir una carrera profesional exitosa o cumplir objetivos personales y familiares, una decisión que en el mundo ideal no debería ser excluyente de la otra y; por último, en otros países se ha observado beneficios de implementar una política pública horizontal.

Dicho lo anterior, resulta necesario mencionar que en un marco más próximo, de acuerdo con información del Centro de Análisis de Políticas Públicas de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA)⁸, Chile es uno de los países en América Latina que tiene un conjunto amplio de políticas para las familias, ofreciendo a las madres treinta semanas de licencia y de las cuales pueden transferir hasta seis semanas al padre del bebé. Los padres tienen derecho a una semana de licencia. Asimismo, en Cuba, las madres tienen derecho a dieciocho semanas de licencia pagada, posteriormente, ya sea el padre o la madre pueden tomar tiempo de licencia hasta que el o la bebé cumpla un año. Como familia pueden tomar hasta cincuenta y ocho semanas de licencia.

Por ello, se propone la reforma a los artículos 170, fracciones II y II Bis y; 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo, donde se considere la incorporación de derechos en un plano de igualdad, acatando la recomendación hecha por la UNICEF a México, a fin de extender la licencia de maternidad de doce a dieciocho semanas con goce de sueldo como lo indica la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, extender la licencia de paternidad de cinco días a seis semanas de licencia en su modalidad no transferible, así como seis semanas adicionales con goce a 80% del sueldo a elección de la familia en su conjunto.

⁸ Estudio realizado por UCLA BLUM CENTER on Poverty and Health in Latin America. *Adult Labor Policies Promoting Population Health: Where does Latin America Stand?* Consultado el 30 de marzo de 2020, disponible en: https://blumcenter.ucla.edu/files/view/health-equity-summit/WORLD_Policy_Sheet_-_Adult_Labor_-_Health_Equity_in_the_Americas.pdf

Lo anterior, con miras a la reconstrucción de un sistema laboral que no prive a sus trabajadoras y trabajadores de la posibilidad de controlar sus planes de vida, sus funciones reproductivas y de trabajo; y con la posibilidad de dar a las familias mexicanas la oportunidad de integrarse y fortalecerse con la llegada de un nuevo miembro, y así contribuir a ser el pilar sólido que se requiere para la sociedad mexicana.

En el siguiente cuadro comparativo se plasman los alcances de la propuesta de reforma:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Propuesta de reforma
<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: [...]</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 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.</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: [...]</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de nueve semanas anteriores y nueve posteriores al parto. Disfrutarán también de seis semanas adicionales transferibles a su pareja. 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</p>

<p>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.</p> <p>[...]</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>[...]</p>	<p>presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>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.</p> <p>[...]</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de descansos adicionales transferibles, percibirán el 80% de su salario. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>[...]</p>
<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>[...]</p>	<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>[...]</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de seis semanas no transferibles 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. Así como, lo respectivo al descanso de seis semanas adicionales transferibles, previsto en el artículo 170, fracción II de esta Ley.</p> <p>[...]</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de este honorable Congreso la presente iniciativa, al tenor de lo siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL CUAL SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD.

PRIMERO.- Se modifica el contenido de las fracciones II y V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

[...]

*II. Disfrutarán de un descanso de **nueve** semanas anteriores y **nueve** posteriores al parto. **Disfrutarán también de seis semanas adicionales transferibles a su pareja.** 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.

[...]

*V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. **En los casos de descansos adicionales transferibles, percibirán el 80% de su salario.** En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;*

[...]

SEGUNDO.- Se modifica el contenido de la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. *Son obligaciones de los patrones:*

[...]

*XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **seis semanas no transferibles** 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. **Así como, lo respectivo al descanso de seis semanas adicionales transferibles, previsto en el artículo 170, fracción II de esta Ley.***

[...]

TRANSITORIOS

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 27 de abril de 2020.

S U S C R I B E

FERNANDO LUIS MANZANILLA PRIETO
DIPUTADO FEDERAL