



PODER LEGISLATIVO FEDERAL  
COMISIÓN PERMANENTE

"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

## MESA DIRECTIVA

**OFICIO No. CP2R2A.-2679**

Ciudad de México, 19 de agosto de 2020

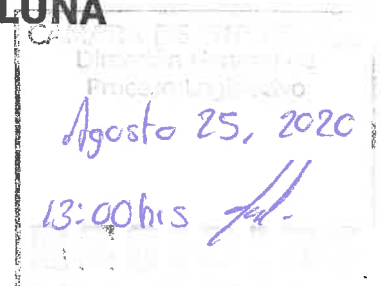
**DIP. MANUEL DE JESUS BALDENEBRO ARREDONDO**  
**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE**  
**TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**P R E S E N T E**

Me permito comunicar a Usted que en sesión celebrada en esta fecha, el Diputado Lucio Ernesto Palacios Cordero, del Grupo Parlamentario Morena, presentó Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona una fracción XXVII ter al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo; y se reforman los incisos d) y e) y se adiciona un inciso f) a la fracción VIII del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional.

La Presidencia, con fundamento en los artículos 21, fracción III y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, dispuso que dicha Iniciativa, misma que se anexa, se turnara a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados.

Atentamente

**DIP. SERGIO CARLOS GUTIÉRREZ LUNA**  
**Secretario**



**DEL DIPUTADO LUCIO ERNESTO PALACIOS CORDERO, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XXVII TER AL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SE REFORMAN LOS INCISOS D) Y E) Y SE ADICIONA UN INCISO F) A LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 43 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

52 El suscrito, Lucio Ernesto Palacios Cordero, diputado federal integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXIV Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 55 fracción II del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a la consideración de esta Soberanía la presente iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona una fracción XXVII Ter al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y se reforman los incisos d) y e) y se adiciona un inciso f) a la fracción VIII del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, al tenor de la siguiente

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

*Planteamiento del problema y perspectiva de género*

La crianza, cuidado y educación de las hijas e hijos ha recaído tradicionalmente en las mujeres. La visión patriarcal de la familia, tan interiorizada en nuestra cultura, refuerza los estereotipos de que los padres son proveedores y las mujeres son quienes tienen la responsabilidad del trabajo doméstico y de proporcionar los cuidados necesarios a los miembros de las familias.

Dentro de ese contexto sociocultural, la incorporación cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral, que resulta en dobles o triples jornadas de trabajo, avanza a un ritmo más acelerado que la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y de cuidado.

Son muchas las aristas que comprende la lucha por alcanzar la equidad de género, y una de ellas pasa por la redistribución de responsabilidades dentro de la familia, y en particular en la educación y crianza de los hijos.

Para ello, es necesario impulsar mejores condiciones laborales que coadyuven a la conciliación trabajo-familia, mediante permisos laborales que también estén disponibles para los hombres a fin de que puedan atender situaciones importantes relacionadas con la educación de sus hijas e hijos. Tradicionalmente, aun cuando tampoco resulta sencillo, sí es más factible que las mujeres sean quienes atienden las actividades escolares de las hijas e hijos. Asimismo, es mucho más fácil que los patrones otorguen este tipo de permisos a las trabajadoras que a los trabajadores, precisamente por los roles asignados culturalmente a mujeres y hombres respecto a la crianza de las hijas e hijos.

Consideramos que es responsabilidad del Estado impulsar políticas que, de manera transversal, rompan con estos roles socialmente impuestos y contribuyan a la equidad de género. Por ello, la presente iniciativa tiene como objeto establecer la obligación de los patrones a otorgar permisos a los trabajadores tanto del sector privado como del sector público, sin distinción de género, para acudir a las actividades o reuniones que convoquen

las autoridades escolares, de manera que hombres y mujeres puedan involucrarse de manera activa y equitativa en el desarrollo de sus hijas e hijos.

### *Argumentos que sustentan la propuesta*

De acuerdo con el informe *Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017*, la participación del padre en la vida de los hijos e hijas, es decir, su influencia, disponibilidad e interés en las vidas de sus hijos e hijas, en conjunto con la madre y otros cuidadores, está asociada positivamente tanto con el desarrollo como con la salud de los hijos e hijas en ámbitos tales como:

- Mayor desarrollo emocional y social, incluido el desarrollo de la empatía, además de tasas más bajas de depresión, temor y falta de autoconfianza cuando llegan a ser jóvenes adultos.
- Mayor desarrollo cognitivo y del lenguaje, así como mejor rendimiento en la escuela.
- Protección ante conductas y situaciones de riesgo, y resultados positivos para los niños y niñas en la adolescencia y la edad adulta.
- Los niños se convierten en hombres equitativos respecto del género, mientras que las niñas crecen como mujeres más empoderadas.
- Los hijos que presencian la participación de los hombres en el cuidado diario son menos proclives a adherir a normas rígidas relacionadas con el género.
- Cuando crecen, los niños que tienen padres involucrados están más predispuestos a sostener ideas más equitativas sobre el género; las niñas, una visión más empoderada de lo que significa ser mujeres y aspirar a cumplir roles menos tradicionales.

De la misma forma, hay estudios sobre su ausencia o su presencia irregular en las vidas de sus hijas e hijos. La paternidad ausente tiene consecuencias en el desarrollo de las y los hijos al no contar con un cuidador significativo. Por ello, es necesario reformular la idea de que la paternidad consistiría solo en proveer económicamente, transitando de una cultura de la paternidad ausente a una cultura de la paternidad presente y participativa, resida o no el padre con la madre.

En este sentido, la socialización familiar, esto es, las actividades de madres y padres que contribuyen al proceso general mediante el cual los niños se convierten en miembros participantes de la sociedad, es un proceso que se lleva a cabo en todo tipo de familias y no sólo en las tradicionales (heterosexuales y nucleares).

Por lo anterior, y frente a la creciente diversidad de arreglos familiares hoy en día, la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral y la vida personal y familiar, son fundamentales.

Como bien señala el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE),

“la práctica de las últimas décadas de considerar a las personas trabajadoras completamente disociadas de todo lo que no es trabajo, ha olvidado que todos los seres humanos necesitan tener una vida privada, tiempo suficiente para el descanso y para el esparcimiento. Y, en el caso de quienes tienen una pareja o hijos, necesitan tiempo para convivir con ellas y ellos, así como para hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y del hogar.

La fragmentación y el conflicto entre los ámbitos laboral y personal o familiar genera situaciones de explotación laboral, de opresión, de desigualdad y violaciones a derechos humanos. Se genera un malestar personal, familiar y social que repercute negativamente en los dos ámbitos que se encuentran en conflicto”.

Es un hecho que, en general, la falta de conciliación afecta a las mujeres en mayor medida, por lo que la búsqueda de una plena igualdad entre hombres y mujeres, debe pasar por erradicar la doble exigencia a las mujeres respecto a cumplir al cien por ciento con las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares y del hogar, mientras que a la mayoría de los hombres no se les exige de la misma manera cubrir ambas responsabilidades.

De ahí la relevancia del equilibrio entre la vida laboral y familiar, de manera que mujeres y hombres puedan desarrollarse de manera satisfactoria en las dos esferas, es decir, que puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y al mismo tiempo conseguir un nivel de desarrollo profesional satisfactorio.

Las condiciones de clara desigualdad entre mujeres y hombres que existen, de manera desproporcionada, en la vida productiva frente a las responsabilidades familiares y del hogar, hacen necesarias *políticas conciliatorias o de corresponsabilidad*, que promuevan la implementación de una serie de medidas que apoyen, en muchos casos de manera subsidiaria, y faciliten a las personas, tanto hombres como mujeres, que puedan hacerse cargo de sus diversas responsabilidades.

Sin embargo, son varias las barreras que dificultan avanzar hacia la corresponsabilidad: una cultura machista, la persistencia de un modelo de roles segregados para hombres y mujeres, brechas salariales que presionan a las parejas para que la madre sea quien cuide y el padre provea económicamente una vez que se tienen hijos, falta de permisos para conciliar trabajo con familia, falta de políticas de corresponsabilidad social con adecuados servicios de cuidado, entre otras.

Debido a los argumentos señalados es que consideramos que a través de la reforma legal propuesta en la presente iniciativa podremos ir rompiendo dichas barreras.

Al ser una obligación de los patrones el otorgar permisos a las trabajadoras y a los trabajadores por igual, se busca fomentar una participación más igualitaria en las actividades escolares de los hijos, abarcando todas las formas de familia de incidiendo en la reasignación de responsabilidades familiares y en el hogar.

Reconocemos que la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar requiere políticas de Estado que involucre no sólo a las mujeres, sino también a las y los empleadores y a la sociedad en su conjunto.

#### *Fundamento convencional, constitucional y legal*

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1o. establece la prohibición de la discriminación por motivo de género, mientras que el artículo 4o dispone la igualdad ante la ley de la mujer y el hombre, la protección de la organización y el desarrollo de la familia, así como la obligación del Estado de velar y cumplir con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos.

Como instrumentos internacionales, encontramos lo siguientes:

### **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

#### **Artículo 3**

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

#### **Artículo 3**

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

### **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**

#### **Artículo 1**

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

#### **Artículo 11**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) ...

b) ...

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) ...

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) ...

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) ...

b) ...

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del

trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) ...

3. ...

#### **Artículo 16**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) ...

b) ...

c) ...

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

e) ...

f) ...

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;

h) ...

2. ...

#### **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Núm. 111 de la OIT**

##### **Artículo 5**

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

[Énfasis añadido]

En la legislación nacional, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dispone en el artículo 33 como uno de los objetivos de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley General de Educación contempla la participación activa de madres y padres de familia o tutores dentro del Sistema Educativo Nacional. Entre las disposiciones que contiene, destaca el artículo 115, fracción XVII, que establece como una de las atribuciones de las autoridades educativas el "promover, ante las autoridades

correspondientes, los permisos necesarios de acuerdo con la legislación laboral aplicable, con la finalidad de facilitar la participación de madres y padres de familia o tutores en las actividades de educación y desarrollo de sus hijas, hijos o pupilos menores de dieciocho años”.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 55 fracción II del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente

**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XXVII TER AL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SE REFORMAN LOS INCISOS D) Y E) Y SE ADICIONA UN INCISO F) A LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 43 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

**Artículo Primero.** Se adiciona una fracción XXVII Ter al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

**Artículo 132.** ...

I. a XXVII Bis. ...

**XXVII Ter.** Otorgar a los trabajadores permisos para ausentarse de sus labores con la finalidad de participar en las reuniones y actividades convocadas por las autoridades escolares, relacionadas con la educación y desarrollo de sus hijas, sin afectar su salario ni su jornada de trabajo, siempre que acrediten su asistencia a dichas reuniones o actividades;

XXVIII. a XXXIII. ...

**Artículo Segundo.** Se reforman los incisos d) y e) y se adiciona un inciso f) a la fracción VIII del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

**Artículo 43.** ...

I. a VII. ...

VIII. ...

a) a c).- ...

d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente Ley.

e).- Por razones de carácter personal del trabajador, y

f).- Para ausentarse de sus labores con la finalidad de participar en reuniones y actividades convocadas por las autoridades escolares, relacionadas con la

**educación y desarrollo de sus hijas e hijos menores de dieciocho años, sin afectar su salario ni su jornada de trabajo, siempre que acrediten su puntual asistencia a dichas actividades o reuniones.**

**IX. y X. ...**

**Transitorio**

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 19 días del mes de agosto de 2020.

Suscribe

Dip. Lucio Ernesto Palacios Cordero



**Referencias:**

GIRE (s.f). *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*. Recuperado de: <https://corresponsabilidad.gire.org.mx/#/chapter/1/subchapter/1>

Gómez Urrutia, Verónica, y Jiménez Figueroa, Andrés. (2015). *Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género*. Polis (Santiago). Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-65682015000100018](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682015000100018)

IPPF/WHR y Promundo (2017) *Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017*. Nueva York: IPPF/RHO, Washington, D.C.: Promundo-US. Recuperado de: <http://www.campanapaternidad.org/wp-content/uploads/2017/06/2017-Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>