

La que suscribe, **MÓNICA BAUTISTA RODRÍGUEZ, DIPUTADA FEDERAL Y MIEMBROS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA DE LA LXIV LEGISLATURA DEL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, numeral 1, fracción I, 77, 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a consideración del pleno de esta Honorable asamblea la siguiente: **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA MEJORES BENEFICIOS DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES**, al tenor de lo siguiente:

Exposición de Motivos

Durante mucho tiempo nuestra sociedad ha concentrado las actividades en cuestión a estrictos roles de género; por consecuencia, la vida familiar y laboral estaba rígidamente organizada bajo la siguiente lógica: el hombre, jefe de hogar, era el encargado de trabajar remuneradamente y percibir un salario con el cual aseguraba la manutención de todos los miembros de la familia. La mujer, por otra parte, tenía a su cargo las tareas de la casa y el cuidado de los miembros de la familia, en el cual no recibía ninguna remuneración.

Es evidente que la sociedad ha cambiado y ese modelo ya no corresponde con la realidad actual. Ésta ha experimentado, durante las últimas décadas, una serie de cambios sociales y económicos los cuales, a su vez, han modificado las formas de hacer familia y la organización del trabajo.

Disminuyeron los hogares extendidos conformados por familias numerosas en las que conviven padres y abuelos, por consecuencia aumentaron los monoparentales, en donde la mayoría de los hogares ya no cuentan con una persona que se pueda dedicar exclusivamente al cuidado u otras tareas reproductivas.

También se han registrado transformaciones demográficas ya que la población está envejeciendo, trayendo consigo nuevas demandas de atención. Por otra parte, el mercado laboral no es el mismo de antes, caracterizado por el aumento de la inseguridad y la informalidad.

Hoy en día, las mujeres poseen hoy más años de educación y valoran la autonomía, los hombres jóvenes tienen expectativas diferentes a las de sus padres y abuelos respecto al papel que quieren cumplir al interior de sus familias.

Ante todo ello, son enormes las presiones que ambos mundos ejercen sobre trabajadores con responsabilidades familiares, particularmente sobre las mujeres, pues son las que tradicionalmente se han hecho cargo de buena parte de las tareas del hogar y, al mismo tiempo, tienden a concentrarse en empleos precarios o mal pagados.

Esta situación ha derivado en altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados (niños, personas mayores, enfermos o discapacitados), pero también, para el crecimiento económico, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. De acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía e Informática, si se considera cuidador¹ a la persona que realiza actividades de cuidado para beneficio de otras personas de cualquier edad y por diversas circunstancias (dependientes por edad, personas enfermas o con limitaciones físicas y/o mentales), la mayor parte se conforman por personas que llevan a cabo actividades de cuidado dentro de su propio hogar.

Esta situación sin duda refuerza la desigualdad socioeconómica y de género: quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo. Pero para la mayor parte de las mujeres la sobrecarga de responsabilidades familiares redundará en discriminación y desventajas en el mercado de trabajo.

Pues son ellas quienes mayores dificultades enfrentan para insertarse laboralmente, las que menores oportunidades tienen producto de la segregación laboral, y las que menores ingresos perciben. Asimismo, la falta de una distribución equilibrada del trabajo reproductivo y la consiguiente sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, genera también consecuencias negativas para las familias.

Estas experimentan mayores dificultades para proporcionar una atención adecuada a niños y niñas, adultos mayores, enfermos. Se priva a los hombres de participar activamente de la crianza de sus hijos y del cuidado de sus familiares, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral; niños

y niñas no cuentan con roles masculinos presentes en su vida cotidiana dificultando su desarrollo integral.

Además, el funcionamiento de los mercados laborales, la productividad de las empresas y por ende, el desarrollo económico de los países, se ve afectada por el desaprovechamiento de una parte importante de la fuerza laboral.

Según datos del Instituto Nacional de Geografía y Estadística publicados por el Instituto Nacional de las Mujeres², en 2018, en México 82 de cada 100 hombres y 48 de cada 100 mujeres participan en actividades económicas.

Además, se reporta que para la porción de mujeres de 14 a 70 años, ocupadas, con necesidad de cuidar a menores, generalmente sus hijos, la utilización de concesiones o prestaciones laborales para realizar dicho cuidado puede provocar algún tipo de problema en su entorno laboral.

Según el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) menciona que considerando la información promedio del total de zonas urbanas, alrededor de cinco de cada 10 mujeres tienen problemas por llevar a sus hijos a su lugar de trabajo. Igualmente, cuatro de cada 10 por tomar los días feriados, tomar las vacaciones y o ausentarse de su trabajo para capacitarse. Finalmente, poco más de una tercera parte de las mujeres trabajadoras tiene problemas por ausentarse de su trabajo para atender asuntos personales o familiares; por enfermedad, con o sin licencia médica; así como por ausentarse para cuidar hijos menores enfermos o hacer uso de la licencia por cuidados maternos. Ante este panorama, es clara la necesidad de incorporar en la legislación laboral lo relativo a la noción de las responsabilidades familiares, con la intención de permitir que ambos padres combinen las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública³.

Por ello, es nuestro deber como legisladores garantizar el derecho de la madre al acceso y permanencia en el mercado de trabajo; del padre, a participar en la convivencia familiar y los cuidados; de los hijos, a recibir cuidados y educación; y de la población adulta mayor y otras personas dependientes, a permanecer con la familia si así lo desean.

Asimismo, es preciso anotar que esta iniciativa retoma algunos conceptos de proyectos presentados en legislaturas pasadas. Por lo tanto, de esta manera se robustece la iniciativa que hoy se presenta, porque se pretende instituir que como parte del concepto de trabajo digno establecido en la Ley Federal del Trabajo, y se incorpora el respeto y no discriminación de las familias de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Además, mediante ella se propone una definición de responsabilidades laborales, que se apoya en la noción de dependencia económica, a fin de incorporar el concepto de trabajadores con responsabilidades familiares.

No cabe duda que, la iniciativa con proyecto de decreto que se presenta, pretende dar un paso importante en materia de igualdad, garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, así como sumar a los hombres a una mayor participación de él en la familia.

Con esta iniciativa busca alcanzar un beneficio para hombres y mujeres, para la familia; lograr una distribución más igualitaria de las responsabilidades familiares, pero sobre todo para garantizar a ambos el derecho al trabajo sin que sus responsabilidades sean un obstáculo laboral o un impedimento de convivencia familiar. Es urgente reconocer que en México, la inclusión laboral de las mujeres ha sido parcial por la falta de equilibrio en las responsabilidades familiares.

Las políticas para la igualdad laboral se han enfocado en el incremento de la participación de las mujeres en la esfera pública, en flexibilizar horarios y prestaciones para las madres trabajadoras, sin considerar el compromiso efectivo de los hombres en el ámbito privado.

Estas políticas limitan la contribución económica de las mujeres, al reproducir la división sexual del trabajo y perpetuar la carga en las responsabilidades familiares; lo que afecta la igualdad de oportunidades en el empleo, el equilibrio social, el entorno familiar, la productividad empresarial y la calidad de vida.

Por consecuencia, la urgencia de promover acciones integrales que permitan conciliar las esferas pública y privada; y fomentar una cultura laboral más equitativa y humana, congruente con las necesidades y responsabilidades familiares de trabajadores.

Por lo anteriormente expuesto y considerando que es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo, someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO QUE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

Único. Se **REFORMA** y **ADICIONAN** diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o.- ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana **de los trabajadores y sus familias**; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil y responsabilidades familiares; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, **y se procura la compatibilidad entre las obligaciones laborales de los trabajadores y el cumplimiento de sus responsabilidades familiares.**

Para efectos de esta ley, se entenderá por trabajadores con responsabilidades familiares los que tengan a su cargo familiares en línea directa, hasta el tercer grado, que dependan por completo de su cuidado, en virtud de su dependencia económica dada la total incapacidad legal o material de procurarse por sí mismos el sustento.

...

... ..

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores con responsabilidades familiares podrán, de común acuerdo con el patrón, acordar la distribución de las horas de trabajo durante la semana sin exceder los máximos legales, logrando una armonía entre el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de las responsabilidades familiares.

...

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, **procurando la armonía entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares.**

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. **Se procurará de común acuerdo con el patrón que la programación del periodo vacacional contribuya a la convivencia y al cumplimiento de las responsabilidades familiares.**

...

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII. ...

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;
y

XXVII Ter. Otorgar, sin afectación del salario, permisos extraordinarios a los trabajadores para atender asuntos familiares que, por su naturaleza, deban ser resueltos durante el horario de la jornada laboral, cuando de la atención personal de ellos dependa el bienestar de un

miembro de su familia o el buen desarrollo o la educación de un menor que esté a su cargo. Su extensión deberá convenirse de común acuerdo entre el patrón y la o el trabajador; y

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, **responsabilidades familiares**, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II. a XIV. ...

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y

XV Bis. Negar a los trabajadores los permisos extraordinarios para atender asuntos familiares en términos del artículo 132, fracción XXVII Ter, de esta ley.

Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV, XV y **XV Bis**, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2 mil 500 veces el salario mínimo general.

Transitorios

Primero. 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, Ciudad de México a 30 de marzo de 2020.

**MÓNICA BAUTISTA RODRIGUEZ
DIPUTADA FEDERAL**

MIEMBROS DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRD

**VERONICA BEATRIZ JUAREZ PIÑA
COORDINADORA**

**JOSE GUADALUPE AGUILERA ROJAS
DIPUTADO**

**ABRIL ALCALA PADILLA
DIPUTADA**

**GUADALUPE ALMAGUER PARDO
DIPUTADA**

**MONICA ALMEIDA LOPEZ
DIPUTADA**

**FRIDA ALEJANDRA ESPARZA MARQUEZ
DIPUTADA**

**ANTONIO ORTEGA MARTINEZ
DIPUTADO**

**RAYMUNDO GARCIA GUTIERREZ
DIPUTADO**

**CLAUDIA REYES MONTIEL
DIPUTADA**

**NORMA AZUCENA RODRIGUEZ ZAMORA
DIPUTADA**

Notas

¹ <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/canal-senior/el-cuidador/cuidado-del-cuidador/concepto-y-perfil>

² http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

³ <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw>

Ley Federal del Trabajo

Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>Artículo 2o.- ...</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>Sin correlativo.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 2o.- ...</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de los trabajadores y sus familias; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil y responsabilidades familiares; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, y se procura la compatibilidad entre las obligaciones laborales de los trabajadores y el cumplimiento de sus responsabilidades familiares.</p> <p>Para efectos de esta ley, se entenderá por trabajadores con responsabilidades familiares los que tengan a su cargo familiares en línea directa, hasta el tercer grado, que dependan por completo de su cuidado, en virtud de su dependencia económica dada la total incapacidad legal o material de procurarse por sí mismos el sustento.</p> <p>...</p>

<p>...</p> <p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p> <p>Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p> <p>...</p> <p>Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p> <p>Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos</p>	<p>...</p> <p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p> <p>Los trabajadores con responsabilidades familiares podrán, de común acuerdo con el patrón, acordar la distribución de las horas de trabajo durante la semana sin exceder los máximos legales, logrando una armonía entre el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de las responsabilidades familiares.</p> <p>...</p> <p>Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, procurando la armonía entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares.</p> <p>Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos</p>
--	--

<p>días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.</p>	<p>días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Se procurará de común acuerdo con el patrón que la programación del periodo vacacional contribuya a la convivencia y al cumplimiento de las responsabilidades familiares.</p>
<p>...</p>	<p>...</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p>
<p>I. a XXVII Bis. ...</p>	<p>I. a XXVII Bis. ...</p>
<p>Sin correlativo.</p>	<p>XXVII Ter. Otorgar, sin afectación del salario, permisos extraordinarios a los trabajadores para atender asuntos familiares que, por su naturaleza, deban ser resueltos durante el horario de la jornada laboral, cuando de la atención personal de ellos dependa el bienestar de un miembro de su familia o el buen desarrollo o la educación de un menor que esté a su cargo. Su extensión deberá convenirse de común acuerdo entre el patrón y la o el trabajador; y</p>
<p>XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.</p>	<p>XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.</p>

<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>II. a XIV. ...</p> <p>Sin correlativo.</p> <p>Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, responsabilidades familiares, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>II. a XV. ...</p> <p>XV Bis. Negar a los trabajadores los permisos extraordinarios para atender asuntos familiares en términos del artículo 132, fracción XXVII Ter, de esta ley.</p> <p>Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV, XV y XV Bis, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2 mil 500 veces el salario mínimo general.</p>
---	---