

Año: 2019

Expediente: 12612/LXXV

# *H. Congreso del Estado de Nuevo León*



## LXXV Legislatura

**PROMOVENTE:** DIP. LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS E INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO MOVIMIENTO CIUDADANO

**ASUNTO RELACIONADO:** INICIATIVA DE REFORMA POR MODIFICACION AL ARTICULO 132, FRACCION XXVII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**INICIADO EN SESIÓN:** 10 de abril del 2019

**SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES):** Legislación

**C.P. Pablo Rodríguez Chavarría**

**Oficial Mayor**

**C. DIP. MARCO ANTONIO GONZÁLEZ VALDEZ  
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA LXXV LEGISLATURA DEL H.  
CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.  
P R E S E N T E.**

Los suscritos **DIPUTADOS LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS, MARIELA SALDÍVAR VILLALOBOS, KARINA MARLEN BARRON PERALES Y HORACIO JONATÁN TIJERINA HERNÁNDEZ**, integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano de la LXXV Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, con fundamento en los artículos 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 68 y 69 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, nos permitimos proponer la **Iniciativa de reforma a Ley Federal del Trabajo, por modificación al artículo 132, fracción XXVII Bis**, con el propósito crear la primera licencia parental en México entre hombres y mujeres con igual número de días por motivo de permiso de maternidad y paternidad. Lo anterior, con fundamento de la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En materia laboral, México desde 1952, ha ratificado los siguientes convenios con la intención de lograr una igualdad laboral entre hombres y mujeres. El Convenio Internacional del Trabajo No. 100, 1952; el Convenio sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación, 1961; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1981; Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" 1981; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), 1981; Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, 2002 (CNDH, 2012). Estos convenios expresaron claramente las intenciones, en materia laboral, sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) es muy clara en su artículo primero en donde de manera general expresa que todos los mexicanos gozarán de los derechos humanos reconocidos en la constitución y ratificados por el país en tratados internacionales. Aunado a ello, el artículo cuarto, reformado en el año de 1962 con la intención de reconocer la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, y el artículo quinto que expresa que todos los mexicanos tienen derecho a desarrollar una profesión siempre y cuando sea lícita. Dicha reforma del año 1962 llevó implícita la supresión de los artículos 168 y 169 de la Ley

Federal del Trabajo, los cuales limitaban las actividades laborales de las mujeres. De la misma manera, el artículo 123, reafirma el derecho de toda persona a un trabajo digno y totalmente útil.

Sin embargo, en México, a pesar de los avances hacia la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, la discriminación y desigualdad laboral por razón de género persiste y no sólo en mujeres, donde es más notable, sino también en los hombres, ya que no se le otorga los mismos derechos que a las mujeres cuando se adopta o se tiene un hijo o hija; específicamente derecho a un permiso de paternidad. Ello conlleva a que, entonces las responsabilidades de cuidado de los padres hacia sus hijos también sean menores, reduciendo la potencial corresponsabilidad en asuntos de la vida familiar entre hombres y mujeres en pareja, que podría existir de otorgarle este derecho.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el uso de la licencia parental de los hombres está aumentando en los últimos años, sin embargo **todavía no está demasiado bien visto** que el padre se tome la baja paternal completa. Ello debido a que continúan existiendo patrones culturales y estereotipos de la familia tradicional del padre proveedor y ama de casa que hace difícil deshacerse de estos imaginarios sociales.

Aun así, se ha avanzado, los países que integran la OCDE otorgan licencias de paternidad en promedio de ocho semanas, con variabilidad desde 10 semanas como lo hacen en Noruega y hasta 53 semanas, que es el caso de Corea del Sur. Por su parte Francia otorga 26 semanas, Islandia 13 semanas y Bélgica 19 semanas. En lo que respecta a los países nórdicos hasta el 40% de los padres lo utilizan en contraste con Australia, la República Checa y Polonia, donde la proporción es de uno entre cincuenta padres.

La situación en América Latina es todavía más desigual: **Venezuela otorga 14 días** de permiso por paternidad y el resto de países de Latinoamérica entre 10 y dos días: **Ecuador, 10; Colombia, 8; Brasil, Chile y México, 5; Perú 4; Paraguay, 3; Argentina y Guatemala, 2.** Hay países que no otorgan ningún día como Honduras, Nicaragua y Panamá.

En México, además de ser de los países que menos días de paternidad otorgan, el escenario es poco alentador; el número de permisos por paternidad no se conoce debido a que no está registrado por instituciones de seguridad social. En ese mismo sentido, no fue sino hasta el año 2008 cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación, anticipándose a la Ley Federal del Trabajo que lo hizo hasta

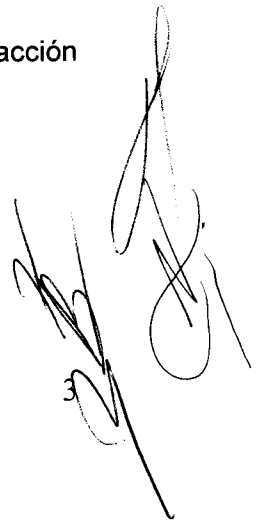
2012, fue pionera en otorgar el derecho a sus servidores a obtener licencias con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un hijo o hija, denominada “licencia de paternidad”.

**Al respecto, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en un estudio realizado sobre permisos de paternidad y maternidad reporta que aún no existe un consenso en cuanto la duración adecuada de los permisos de paternidad entre los países que los brindan. Empero, lo que si se ha observado es que los permisos de paternidad que funcionan son aquellos que son intransferibles; es una medida que se retoma del caso sueco y de medidas de nuevos permisos de paternidad dados a nivel internacional en los que se otorgan ocho semanas intransferibles y pagadas para hombres y mujeres y diez semanas más de libre distribución a repartir entre ambos, de lo cual se ha observado que “la libre distribución a repartir entre ambos” en realidad es una trampa, como lo sostiene la feminista Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles para Nacimiento y Adopción (PPIINA), puesto que numerosos datos internacionales demuestran que los hombres solo se toman aquellos permisos de paternidad que son intransferibles y pagados: ni siquiera funciona que les incentiven.**

Esto significa que, a pesar de que existan permisos de paternidad, estos no se utilizarán por los hombres o no serán efectivos, a menos que sean intransferibles, de otro modo las mujeres seguirán asumiendo más del doble del tiempo, ya que de no ser intransferibles delegarían el permiso a la mujer y permanecería siendo la principal cuidadora de los hijos. De este modo, sólo un permiso exactamente igual para hombres y mujeres permitiría que el empleo femenino no se resintiera por la maternidad; que las mujeres no fueran vistas (por el entorno y por ellas mismas) como las inevitables y únicas cuidadoras familiares; que los hombres aprendieran a hacerse cargo de sus hijos en soledad, lo cual contribuye a disminuir la violencia familiar, según varios estudios. Es una medida posible, está a nuestro alcance y cambiaría la realidad de forma notable logrando un verdadero avance igualitario. Con un pequeño paso, hombres y mujeres pueden ser más libres, más completos y más felices.

Es por lo anterior que la presente iniciativa propone reformar el art. 132 fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo que señala:

*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;

Ello a fin de igualar los días de permiso de maternidad y paternidad, reformando a través de una verdadera perspectiva de género igualitaria que logre que el empleo femenino no se resienta desproporcionadamente por la maternidad, sino que la cancha se equilibre entre hombres y mujeres, para alcanzar, juntos la corresponsabilidad en el hogar y la familia y eliminar la errónea idea de que las mujeres son “inevitables y únicas” cuidadoras familiares.

De concretar lo anterior, ello daría pie a cumplir a un elemento central de la Agenda 2030 que deben retomar todos los países es hacer valer los objetivos de desarrollo sostenible en la materia, en particular, el objetivo de:

***Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.***

Así como la meta 5.4 y meta 5c de **promover las responsabilidades compartidas en el hogar y la familia, así como aprobar y fortalecer leyes aplicables, particularmente:**

*5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y **promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.***

**5.c Aprobar y fortalecer** políticas acertadas y **leyes aplicables** para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Ahora, con el propósito de distinguir claramente los cambios propuestos a la Ley Federal del Trabajo, se presenta la siguiente tabla comparativa con el texto actual de dicha Ley y el texto propuesto:

Texto Vigente	Texto Propuesto
<i>Artículo 132.-</i> Son obligaciones de los patrones:	<i>Artículo 132.-</i> Son obligaciones de los patrones:

I-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;  XXVIII a XIX. ...	I-XXVII. ...  <b>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad con igual número de días que se le concede a las madres trabajadoras en el artículo 170, fracción II de la Ley.</b>  XXVIII a XIX. ...
--	--

De acuerdo con la fundamentación vertida en el cuerpo de la presente iniciativa, sometemos a consideración de la Asamblea el siguiente:

**DECRETO:**

**PRIMERO.-** Se reforma por modificación el artículo 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

*Artículo 132.-* Son obligaciones de los patrones:

I-XXVII. ...

***XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad con igual número de días que se le concede a las madres trabajadoras en el artículo 170, fracción II de la Ley.***

XXVIII a XIX. ...

**TRANSITORIO**

**Único:** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Monterrey, Nuevo León a 10 de Abril de 2019

**ATENTAMENTE**

**Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano**

  
**LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS**

  
**MARIELA SALDIVAR VILLALOBOS**

  
**KARINA MARLEN BARRON PERALES**

  
**HORACIO JONATAN TUERINA HERNANDEZ**

La presente hoja de firmas corresponde a la iniciativa de reforma a Ley Federal del Trabajo, por modificación al artículo 132, fracción XXVII Bis.