Año: 2019 **Expediente: 12611/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: NICIATIVA DE REFORMA POR MODIFICACION A LOS ARTICULOS 23 Y 24 BIS 1; DEROGACION DEL 24 BIS 3 Y ADICION DEL 24 BIS 4 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEON.

INICIADO EN SESIÓN: 10 de abril del 2019

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES**): Economía, Emprendimiento y Turismo**

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 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 la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, por modificación de los artículos 23 y 24 Bis 1; derogación del 24 Bis 3 y adición del 24 Bis 4**, 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, así como licencia por enfermedad infantil con igual número de días entre hombres y mujeres trabajadores. Lo anterior, con fundamento en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Estadísticas internacionales de la Organización de las Naciones Unidas señalan que sólo el 43% de los países tienen leyes sobre licencias de paternidad, mientras que 98.9% de los países licencia de maternidad. Por otro lado, 11 de los 34 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): Corea del Sur, Japón, Francia, Luxemburgo, Portugal, Bélgica, Suecia, Islandia, Noruega, Alemania y Croacia conceden licencias de paternidad superiores a las siete semanas. **Las licencias de paternidad benefician a las mujeres; proporcionan igualdad de derechos y responsabilidades en hombres y mujeres y contribuyen a fomentar responsabilidades familiares compartidas dentro de los hogares.**

Por lo anterior, se reconoce que es necesario se propongan medidas concretas que fomenten responsabilidades familiares compartidas entre madres y padres trabajadores, particularmente, y al menos, a través de proporcionar licencias de paternidad a los padres trabajadores con el mismo número de días que tienen las licencias de maternidad.

En el mundo, el caso sueco se distingue por proporcionar licencias de este tipo, llamadas licencia familiar o parental (para ambos progenitores), así como otros

beneficios para madres y padres trabajadores que exceden por mucho las medidas de los países latinoamericanos y otros países europeos. Otorga a ambos padres más de un año de licencia familiar o parental con goce de sueldo, que son intransferibles entre ellos y pueden usarse en cualquier momento antes de que el hijo cumpla 8 años, así también otorga 60 días al año de licencia por enfermedad infantil.

Los resultados de estas licencias muestran que se ha tenido éxito en incrementar el porcentaje de mujeres trabajadoras en 91% como porcentaje de la fuerza de trabajo masculino, incentivando el modelo de familia de dos sustentadores o parejas de doble ingreso. Mientras que, países como Alemania que no cuentan con iniciativas de este tipo sólo el 78% de las mujeres trabajan como porcentaje de la fuerza de trabajo masculino. Asimismo, la brecha de desempleo por género con mujeres que tienen dos hijos es de 9.4% (muy bajo), mientras que en Alemania y Francia es de 35.6% y 32.9%, respectivamente, los cuales son países que incentivan el modelo donde solo trabaja un único proveedor en la familia. Estas estadísticas revelan el impacto significativo de estas medidas en reducir la dependencia de las madres del ingreso masculino y el éxito que han tenido en apoyar su autonomía.

Además, no sólo es cuestión indicadores de empleo, sino indicadores de actitudes en la población respecto al hecho de que la mujer trabaje al igual que el hombre y tengan ambos los mismos derechos y responsabilidades, puesto que genera diferentes valores y actitudes. Ello se aprecia por medio de revisar los resultados de encuestas realizadas a madres y padres trabajadores del estudio alemán "Dubbla roller, dubbel stress?" (Esser y Ferrarini, 2007), en donde se obtuvo que el porcentaje tanto de hombres como de mujeres de los países nórdicos (que adoptan el modelo de familia de dos sustentadores) no consideros que los niños se perjudiquen derivado de que la mujer trabaje. En contraste, las opiniones del resto de los países desarrollados con políticas que apoyan el modelo de familia tradicional con único proveedor tienden a considerar lo contrario, sobre todo Austria, mostrando ser un país más conservador en este respecto.

Asimismo, las opiniones externadas en este estudio alemán en cuanto a estrés percibido por las madres y los padres con hijos menores de 6 años, es mucho mayor en países que no cuentan con iniciativas de este tipo. Esto es un resultado muy importante pues refleja en cierto grado el nivel de bienestar de las familias como resultado de dichas iniciativas aplicadas.

En el caso de México, es preocupante que la actual licencia de paternidad otorgada a nivel federal y a nivel local, en Nuevo León, solo proporciona un permiso de 5 días para los hombres y de tres meses para las mujeres, a través de la Ley del

Servicio Civil para el Estado de Nuevo León, existiendo una abismal disparidad. Estas grandes diferencias se señalan en los actuales artículos 24 y 24 Bis de dicha Ley:

> *Art. 24.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. En caso de parto prematuro o cuando así lo requiera por decisión propia, la mujer trabajadora tendrá derecho a que se acumule al descanso posterior del parto, el lapso de descanso que no hizo efectivo antes del mismo, de modo de completar los tres meses.*
>
> *Artículo 24 Bis 3.- Los hombres trabajadores a que se refiere esta Ley gozarán de licencia de paternidad, en el caso del nacimiento de un hijo, que consistirá en el descanso de cinco días con goce de sueldo, dicha licencia será otorgada también en el caso de adopción.*

Además de la disparidad existente de cada permiso, no se reconoce en dicho articulado el derecho a un permiso en igualdad de circunstancias, siendo omisa e insuficiente la perspectiva de género con la que se reformó en 2015, cuando se incluyó la licencia de paternidad de 5 días. Dicha reforma de 2015 tampoco consideró reformar tal licencia de paternidad en los mismos términos que la licencia de maternidad en relación con el tiempo que se otorga antes y después; ni que el hombre decida si es antes del nacimiento (o adopción) o después, como a la mujer, sí le da derecho. **Ello resta derechos al hombre que deben considerarse para promover una corresponsabilidad en la familia y en el hogar por parte de ambos.**

Adicionalmente, se señala que se le otorga a la mujer "descanso", sin hacer referencia a una licencia de maternidad, y en el caso del hombre si hace referencia a licencia de paternidad. Por lo que, se propone homologar el concepto en términos de licencias de paternidad y maternidad (no descanso), a fin de que la licencia de paternidad no se entienda como un descanso que se señala se otorga a la mujer, sino más bien es una espacio que permite redistribuir las tareas del cuidado de los hijos y del hogar entre hombres y mujeres a fin de que se dé una mayor corresponsabilidad en este ámbito, y al mismo tiempo las mujeres puedan permanecer y progresar en sus trabajos remunerados, en igual condiciones que los padres.

También, es necesario modificar el artículo 24 a fin de que se especifique que la mujer tiene derecho a goce de sueldo íntegro cuando se otorgue licencia de maternidad, lo cual se omite de dicho artículo, mientras que sí se considera en el artículo 24 Bis 1 relativo a adopción de la mujer y en el artículo 24 Bis 3 relativo a la

licencia de paternidad. Por su parte, el artículo 24 Bis 1 relativo a adopción de la mujer solo refiere a ésta sin considerar en los mismos términos el derecho al hombre a la adopción; su redacción actual es la que sigue:

> *Art. 24 Bis 1.- Las mujeres trabajadoras gozarán de licencia de maternidad remunerada de tres meses con el pago de salario íntegro, en caso de que se configure la adopción de un menor de hasta seis meses de edad, surtiendo efectos a partir de que el niño es entregado en patria potestad a su nueva familia.*
>
> *En el caso de adopción de un menor de edad que sea mayor a seis meses de edad, las madres adoptantes gozarán de un período de 45 días naturales con el pago de salario íntegro, a partir del momento en que se les otorgue la patria potestad del menor, a fin de garantizar su integración familiar y social.*

De este modo, se propone la siguiente redacción para los artículos 24 y 24 Bis 1, con el propósito de reformar de manera coherente y en igualdad de circunstancias los derechos que deben tener hombres y mujeres:

> *Art. 24.- Las mujeres* ***y hombres trabajadores tienen derecho a una licencia parental con igual número de días, otorgando permisos igualitarios de maternidad y paternidad remunerada de tres meses cada uno con pago de salario íntegro, en el caso de nacimiento de un hijo o hija, distribuido en un mes*** *antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto* ***de la mujer trabajadora o de la pareja del hombre trabajador*** *y de otros dos después del mismo. En caso de parto prematuro o cuando así lo requiera por decisión propia, la mujer trabajadora* ***o el hombre trabajador*** *tendrá* ***cada uno*** *derecho* ***por igual*** *a que se acumule* ***su permiso de maternidad o paternidad*** *posterior del parto, el lapso de* ***permiso*** *que no hizo efectivo antes del mismo, de modo de completar los tres meses.*
>
> ***Dicha licencia parental es intransferible entre hombres y mujeres que conforman una pareja, es decir que el hombre o mujer trabajador(a) no podrá transferir u otorgar este permiso a su pareja; es exclusivo para el hombre o mujer trabajador(a), ello a fin de evitar que delegue la responsabilidad familiar a su pareja e incentivar la corresponsabilidad en el hogar y la familia entre ambos miembros en pareja.***

*Art. 24 Bis 1.- **Las mujeres y hombres trabajadores gozarán de los permisos de maternidad y paternidad señalados en los mismos términos del artículo 24 de la Ley**, en caso de que se configure la adopción de un menor de hasta seis meses de edad, surtiendo efectos a partir de que el niño es entregado en patria potestad a su nueva familia.*

*En el caso de adopción de un menor de edad que sea mayor a seis meses de edad, las madres **y padres** adoptantes gozarán de un período de 45 días naturales con el pago de salario íntegro, a partir del momento en que se les otorgue la patria potestad del menor, a fin de garantizar su integración familiar y social.*

De acuerdo con la modificación propuesta para el artículo 24, que considera señalar licencias de paternidad y maternidad en igualdad de circunstancias, es que se propone derogar el actual artículo 24 Bis 3 relativo a la licencia de paternidad del hombre trabajador.

En el artículo 24, lo relativo a que los permisos sean 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.

Asimismo, estudios han señalado que uno de los tres grandes retos de los países es que estos han ignorado de manera sistemática el cambio del papel de las mujeres en la sociedad sosteniendo que esto ha ocurrido ya que en la mayoría de las sociedades desarrolladas las políticas adoptadas no han proporcionado una respuesta adecuada a la revolución femenina.

Para ello, 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"

En ese sentido, la presente iniciativa propone medidas concretas que permitirán puntualmente **promover las responsabilidades compartidas en el hogar y la familia, así como aprobar y fortalecer leyes aplicables a las que se refieran las metas 5.4 y meta 5c de dicho objetivo de desarrollo sostenible:**

> *"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".*

En respuesta a dicho objetivo y metas, las políticas de los países latinoamericanos, que incluyen a México, tienen una diversidad de medidas para madres trabajadoras que se agrupan dentro de las "políticas conciliatorias vinculadas a la seguridad social", las cuales fomentan, si bien que la mujer trabaje, no equiparan estas medidas a los padres trabajadores, existiendo una abismal disparidad como se presentó antes, tanto a nivel local como federal en México, mostrando medidas que **son insuficientes para una verdadera perspectiva de género igualitaria que considere los derechos y responsabilidades tanto de hombres como de mujeres.**

En México, a nivel federal, sólo en el discurso de la propia legislación existe un avance, pero no así una medida concreta que proporcione igualdad

de derechos y responsabilidades que conduzcan a la corresponsabilidad, esto es el ejemplo de lo que señala la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en su artículo 40 fracción XI (Capítulo quinto: De la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil):

> ***Artículo 40.-*** *Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:*
>
> ***XI (sic DOF 24-03-2016).*** *Contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo.*

Como se aprecia, se hace referencia a un reparto equilibrado de responsabilidades familiares a través de un permiso por paternidad, es decir una medida concreta, lo cual es un avance; sin embargo, insuficiente, ya que el actual permiso por paternidad, en los términos tanto locales, a nivel del Estado de Nuevo León, como de la Ley Federal del Trabajo, otorga únicamente 5 días. En letra de la Ley Federal del Trabajo, se tiene que en su artículo 132, fracción XXVII Bis, 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;*

Lo anterior evidencia la inadecuada, incoherente, contradictora e insuficiente forma de legislar a través de una perspectiva de género miope, que solo considera los derechos de las mujeres, sin considerar los derechos del hombre y obviando así, la responsabilidad que también se le confiere al hombre a través de otorgarle y reconocerle esos derechos, al igual que a la mujer. Sin duda, con esta medida estaremos aproximándonos cada vez más a nivelar la cancha de las responsabilidades de hombres y mujeres en el hogar y la familia. Por ello, **es necesario llevar a cabo la presente iniciativa** de reforma al articulado señalado **a fin de legislar a través de aplicar una verdadera perspectiva de género igualitaria entre hombres y mujeres.**

Es importante notar, también, que **esta iniciativa además da seguimiento y es coherente con reformas** (a Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres en el

Estado de Nuevo León; a la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y al Código Civil del Estado de Nuevo León) **realizadas anteriormente por los promoventes en materia de Corresponsabilidad en el hogar y la familia.** Ello, a su vez, cumple con los compromisos de tratados internacionales de México, en particular con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (1994) que señalan que se debe promover la participación del hombre y la mujer en pie de igualdad en la crianza de los hijos, lo cual implica que tengan derechos iguales en los permisos o licencias. Particularmente, indica:

> *Los gobiernos deberían* ***promover y alentar la participación del hombre y la*** **mujer** ***en pie de igualdad*** *en todas las esferas de la vida familiar y* ***en las responsabilidades domésticas****, incluidas (...)* ***la crianza de los hijos y las labores domésticas.***
>
> ***Se insta encarecidamente a los países a que promulguen leyes*** *y apliquen programas y políticas* ***que permitan a los empleados de ambos sexos organizarse para poder cumplir sus responsabilidades familiares y laborales mediante*** *horarios de trabajo flexibles,* ***licencias para padres y madres,*** *servicios de guardería, licencias de maternidad, facilidades para que las madres trabajadoras amamanten a sus hijos, seguro médico y otras medidas.* ***Debería asegurarse el goce de derechos similares*** *a quienes trabajan en el sector informal.*

Asimismo, la presente iniciativa es congruente con lo manifestado en la Encuesta Nacional de Género, realizada por la Universidad Autónoma de México (UNAM), en la que se manifestó que 54 por cierto de los mexicanos encuestados está a favor de que el permiso de paternidad dure el mismo tiempo que el permiso de maternidad.

En ese sentido, esta iniciativa pretende ir mucho más allá de las más de 22 iniciativas que se han presentado en el Congreso de la Unión desde septiembre de 2012 a octubre de 2018 las cuales han buscado ampliar la licencia de paternidad, de 10, 20 días, cuatro y hasta seis semanas, mismas que se consideran insuficientes si el permiso de paternidad no es exactamente igual en días, términos y condiciones que el permiso de maternidad.

De este modo, aquí se propone **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.

Ahora, con el propósito de distinguir claramente los cambios propuestos a la Ley de Servicio Civil del Estado de Nuevo León, se presenta la siguiente tabla comparativa con el texto actual de dicha Ley y el texto propuesto:

Texto Vigente Ley de Servicio Civil del Estado de Nuevo León	**Texto Propuesto Ley de Servicio Civil del Estado de Nuevo León**
Art. 24.- Las mujeres ~~disfrutarán de un mes de descanso~~ antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. En caso de parto prematuro o cuando así lo requiera por decisión propia, la mujer trabajadora tendrá derecho a que se acumule ~~al descanso~~ posterior del parto, el lapso de ~~descanso~~ que no hizo efectivo antes del mismo, de modo de completar los tres meses.	Art. 24.- Las mujeres **y hombres trabajadores tienen derecho a una licencia parental con igual número de días, otorgando permisos igualitarios de maternidad y paternidad remunerada de tres meses cada uno con pago de salario íntegro, en el caso de nacimiento de un hijo o hija, distribuido en un mes** antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto **de la mujer trabajadora o de la pareja del hombre trabajador** y de otros dos después del mismo. En caso de parto prematuro o cuando así lo requiera por decisión propia, la mujer trabajadora **o el hombre trabajador** tendrá **cada uno** derecho **por igual** a que se acumule **su permiso de maternidad o paternidad** posterior del parto, el lapso de **permiso** que no hizo efectivo antes del mismo, de modo de completar los tres meses. **Dicha licencia parental es intransferible entre hombres y mujeres que conforman una pareja, es decir que el hombre o mujer trabajador(a) no podrá transferir u otorgar este permiso a su pareja; es exclusivo para el**

	hombre o mujer trabajador(a), ello a fin de evitar que delegue la responsabilidad familiar a su pareja e incentivar la corresponsabilidad en el hogar y la familia entre ambos miembros en pareja.
Art. 24 Bis 1.- Las mujeres ~~trabajadoras gozarán de licencia de maternidad remunerada de tres meses con el pago de salario íntegro,~~ en caso de que se configure la adopción de un menor de hasta seis meses de edad, surtiendo efectos a partir de que el niño es entregado en patria potestad a su nueva familia. En el caso de adopción de un menor de edad que sea mayor a seis meses de edad, las madres adoptantes gozarán de un período de 45 días naturales con el pago de salario íntegro, a partir del momento en que se les otorgue la patria potestad del menor, a fin de garantizar su integración familiar y social.	Art. 24 Bis 1.- **Las mujeres y hombres trabajadores gozarán de los permisos de maternidad y paternidad en los mismos términos señalados en el artículo 24 de la Ley**, en caso de que se configure la adopción de un menor de hasta seis meses de edad, surtiendo efectos a partir de que el niño es entregado en patria potestad a su nueva familia. En el caso de adopción de un menor de edad que sea mayor a seis meses de edad, las madres **y padres** adoptantes gozarán de un período de 45 días naturales con el pago de salario íntegro, a partir del momento en que se les otorgue la patria potestad del menor, a fin de garantizar su integración familiar y social.
Artículo 24 Bis 3.- Los hombres trabajadores a que se refiere esta Ley gozarán de licencia de paternidad, en el caso del nacimiento de un hijo, que consistirá en el descanso de cinco días con goce de sueldo, dicha licencia será otorgada también en el caso de adopción.	Artículo 24 Bis 3.- **DEROGADO**
	Artículo 24 Bis 4.- Las mujeres y hombres trabajadores tienen derecho a una licencia por enfermedad infantil de 10 días al año, intransferibles a la pareja.

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 de los artículos 24 y 24 Bis 1; por derogación del artículo 24 Bis 3 y por adición del artículo 24 Bis 4, todos ellos de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

Art. 24.- Las mujeres **y hombres trabajadores tienen derecho a una licencia parental con igual número de días, otorgando permisos igualitarios de maternidad y paternidad remunerada de tres meses cada uno con pago de salario íntegro, en el caso de nacimiento de un hijo o hija, distribuido en un mes** antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto **de la mujer trabajadora o de la pareja del hombre trabajador** y de otros dos después del mismo. En caso de parto prematuro o cuando así lo requiera por decisión propia, la mujer trabajadora **o el hombre trabajador** tendrá **cada uno** derecho **por igual** a que se acumule **su permiso de maternidad o paternidad** posterior del parto, el lapso de **permiso** que no hizo efectivo antes del mismo, de modo de completar los tres meses.

Dicha licencia parental es intransferible entre hombres y mujeres que conforman una pareja, es decir que el hombre o mujer trabajador(a) no podrá transferir u otorgar este permiso a su pareja; es exclusivo para el hombre o mujer trabajador(a), ello a fin de evitar que delegue la responsabilidad familiar a su pareja e incentivar la corresponsabilidad en el hogar y la familia entre ambos miembros en pareja.

Art. 24 Bis 1.- **Las mujeres y hombres trabajadores gozarán de los permisos de maternidad y paternidad señalados en los mismos términos señalados en el artículo 24 de la Ley**, en caso de que se configure la adopción de un menor de hasta seis meses de edad, surtiendo efectos a partir de que el niño es entregado en patria potestad a su nueva familia.

En el caso de adopción de un menor de edad que sea mayor a seis meses de edad, las madres **y padres** adoptantes gozarán de un período de 45 días naturales con el pago de salario íntegro, a partir del momento en que se les otorgue la patria potestad del menor, a fin de garantizar su integración familiar y social.

Artículo 24 Bis 3.- **DEROGADO**

Artículo 24 Bis 4.- Las mujeres y hombres trabajadores tienen derecho a una licencia por enfermedad infantil de 10 días al año, intransferibles a la pareja.

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

A T E N T A M E N T E

Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano

LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS

MARIELA SALDÍVAR VILLALOBOS

KARINA MARLEN BARRON PERALES

HORACIO JONATÁN TIJERINA HERNANDEZ