



HONORABLE ASAMBLEA:

A la Comisión de Trabajo, Previsión y Seguridad Social, le fue turnada para su estudio y dictamen correspondiente, la iniciativa presentada por la y los Diputada y Diputados María Elena González Rivera, Juan Carlos Maturino Manzanera, José Antonio Ochoa Rodríguez, David Ramos Zepeda y José Luis Rocha Medina en la que proponen reformas a la *Ley Federal del Trabajo*; por lo que esta Comisión, en cumplimiento a la responsabilidad encomendada y de conformidad con lo dispuesto por la *fracción I del artículo 93, y los diversos artículos 103, 131, 183, 184, 185, 187, 188, 189* y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Durango, nos permitimos someter a la consideración de esta Honorable Asamblea, el presente dictamen en base a los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO.- La y los integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional señalan motivan su iniciativa en los siguientes términos:¹

En la actualidad, los roles que en años pasados se consideraban propios de cada género dentro de las relaciones familiares se han ido modificando y transformando.

La vida actual y la modernidad han traído consigo una nueva idea del concepto familia y una redefinición del papel que cada uno de sus miembros desarrolla dentro de ese núcleo.

1

<http://congresodurango.gob.mx/Archivos/LXVIII/GACETAS/Gacetas%20Periodo%20Ordinario/Gaceta%2034.pdf>



Cada día se observa de manera más cotidiana y natural, el que sean también los hombres quienes participen de manera más activa y directa en la crianza y cuidado de los hijos habidos en un matrimonio o una relación semejante. Al respecto podemos precisar que la Real Academia Española define el concepto “padre”, mismo que tiene sus raíces etimológicas en el latín “páter”, como jefe de familia, cabeza de una descendencia; también significa protector o defensor. Concepto que, como y mencionamos se ha ido modificando paulatinamente en cuanto a su ámbito de participación dentro de las relaciones familiares.

Por otro lado y hablando en términos legales, la mujer cuenta con derechos de maternidad por todos reconocidos desde muchos años atrás. Para el caso del embarazo en la mujer, desde el propio texto constitucional y su interpretación, nuestra legislación nacional contempla derechos específicos incluso desde el periodo de gestación, así como para los años subsecuentes; para el cuidado que la madre haya de darle su hija o hijo, especialmente tratándose de las madres trabajadoras.

Así entonces, pueden advertirse una serie de derechos que devienen de la relación íntima existente entre una madre y su hija o hijo, desde que este último se está gestando en su vientre, ya que dependerá de los cuidados que se tenga para que dicha etapa de gestación alcance un final feliz, y que a partir de que jurídicamente haya un niño vivo y viable, al mismo tiempo nazcan otros derechos concernientes a la relación madre e hijo.



Derivado del mismo texto constitucional, si bien podemos considerar que ante la ley, mujeres y hombres contamos con la misma valía, no menos cierto es que seguimos siendo diferentes, circunstancia que nos permite establecer el complementario papel que desempeñamos en una relación de matrimonio o concubinato, cada uno con su rol y sus características; es decir igual de valiosos pero con distintos rasgos y funciones, lo que trasladado al ámbito familiar, en todo tiempo la labor de un padre es tan valiosa como la de la madre y viceversa. Por otro lado, en México como en otros países ha venido en aumento la idea de una política laboral complementaria e integral, misma que nos pueda otorgar el que los hombres tengan una relación más cercana y ejecuten un rol más afectuoso y notorio hacia su descendencia.

Aunque en términos generales podemos decir que los países nórdicos como Finlandia, Islandia, Dinamarca, Suecia y Noruega son de los más adelantados en cuanto políticas sociales, con medidas que fomentan la igualdad entre padre y madre y facilitan la conciliación laboral y familiar, otras naciones del orbe también han plasmado esas mismas ideas dentro de su marco legal.

A nivel europeo, los permisos de maternidad y paternidad más largos son los de Suecia, con 480 días (16 meses) compartidos entre padre y madre, pero en muchos otros países del viejo continente, además de los ya mencionados, también se aplican políticas que otorgan beneficios a padres trabajadores.

Por su parte, organizaciones internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha manifestado que los beneficios que se desprenden del permiso por paternidad se hacen extensivos a todos los



miembros de la familia. Haciendo un comparativo entre los países miembros de dicha organización, se establece que prácticamente todos o por lo menos la mayoría, ofrecen permiso por maternidad con goce de sueldo.

Lo anterior nos muestra que la política laboral a nivel internacional, en la medida en que se han ido modificado las costumbres y tareas, en este caso de los padres trabajadores, se han ido adaptado a esos cambios dentro de lo legalmente permisible y viable.

Así pues, si consideramos cada uno de los elementos que anteriormente hemos precisado, y además tomamos en cuenta el bien de cada uno de los miembros de una familia como célula de la sociedad, la presente iniciativa busca plasmar de manera tangible en la legislación laboral el derecho del hombre trabajador padre de familia como un beneficio transformado en la licencia de paternidad, lo cual viene a interpretarse como el derecho con que cuenta una mujer pero en su aplicación al hombre trabajador.

Por lo que, aunque en la actualidad ese derecho ya se precisa en la redacción de la Ley Federal del Trabajo, se debe ampliar de los cinco días que contempla dicho cuerpo legal como permiso por paternidad a cinco semanas.

SEGUNDO.- La licencia de paternidad es un derecho fundamental que tienen todos los hombres trabajadores. Su denominación varía a nivel internacional: derecho de paternidad, cuota del padre, licencia de paternidad estatutaria, entre otros.



Se trata del derecho que tienen los padres para tomar un periodo fuera del trabajo, manteniendo sus derechos laborales y con goce de sueldo, después del nacimiento o la adopción de sus hijas o hijos, para participar de la crianza, brindar ayuda y apoyo a la madre.

La licencia de paternidad tiene sus orígenes en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual entró en vigor en 1983.

El artículo 1 de este Convenio señala que el mismo es aplicable a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia las hijas y los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

En esta misma línea, el 30 de noviembre del año 2012 se modificó la Ley Federal del Trabajo, estableciendo en su artículo 132, fracción XXVII bis, la obligación del patrón de otorgar un **permiso de paternidad de únicamente cinco días laborables** con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento o adopción de sus hijos o hijas.

En cambio, el artículo 170, fracciones II y II Bis de la misma Ley brinda a las mujeres trabajadoras un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto o adopción de hijos o hijas.

Si bien la citada reforma representó un avance significativo para la corresponsabilidad familiar, debe advertirse que esta aguda distinción legislativa tiene evidentes efectos discriminatorios, pues trata a las personas de manera diferenciada por razón de su género, lo cual parte de estereotipos profundamente enraizados en la cultura latinoamericana, que no presentan justificación alguna.



TERCERO.- La significativa inequidad entre las licencias de maternidad y paternidad existente en la Ley Federal del Trabajo, reafirma los roles de género tradicionales, reforzando los estereotipos defensores de que el espacio natural de las mujeres se encuentra en el hogar, a cargo del cuidado de los hijos; es decir, esta inequidad reafirma la visión machista que postula que el cuidado de los hijos y del hogar deben ser actividades exclusivas de las mujeres.

Así como también refuerza el estereotipo que dicta que corresponde a los hombres ser el trabajador y sostén económico del hogar.

A la luz de estas circunstancias, es imperativo resaltar el deber de las y los legisladores de adecuar las leyes de nuestra nación partiendo de una perspectiva de género, es decir, con una visión científica, analítica y política sobre la condición de las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas que producen la desigualdad de género, como la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.

Se debe partir de que la responsabilidad familiar es compartida, es decir, el sustento económico y el cuidado del hogar corresponde tanto al padre y a la madre. Si bien el padre y la madre pueden asumir voluntariamente determinados roles, no atañe a la ley asignárselos de antemano, pues debe permitirles realizar libremente su proyecto de vida familiar.

La paternidad y las responsabilidades familiares de los hombres deben pasar a ser un elemento normal de la dinámica laboral en nuestro país, pues la interacción del padre con el recién nacido y los hijos pequeños influyen positivamente en el desarrollo infantil.



CUARTO.- La OIT ha analizado la forma en que los países se adaptan para atender las necesidades de las familias de los trabajadores, regulando las licencias de paternidad.

Hasta hoy, solo 36 países han promulgado leyes que rigen los permisos parentales. Entre ellos, los países nórdicos se han dotado de las políticas más ventajosas para los padres que trabajan, entre las que figuran el pago de indemnizaciones por la pérdida de ingresos y de los subsidios familiares.

No obstante, la OIT ha señalado que todavía queda un largo trabajo por delante. En los últimos cincuenta años, la protección de la maternidad ha avanzado gracias a los progresos de la legislación, la evolución de la práctica en el lugar de trabajo y el aumento de las expectativas sociales en relación con los derechos de las trabajadoras durante los años que dedican a la crianza de sus hijos.

La licencia de paternidad es un factor benéfico que permite a los trabajadores mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de modo que tanto el padre como la madre participen en el proceso de crianza de las hijas e hijos, estando presentes desde su nacimiento, y que no se vea afectada la economía familiar, pues estando salvaguardado este derecho en la Ley tendrán derecho a percibir ingresos durante el periodo que estén fuera de su trabajo por motivo de la licencia, cuando los niños son muy pequeños y requieren de gran atención por parte de sus padres.

Sin embargo, también son necesarias las acciones de promoción de la licencia de paternidad con el objetivo de desmontar los prejuicios asociados al machismo y a la inclusión de los padres en las labores de la crianza; motivando a los padres para que hagan uso de la licencia y mejorando el acceso a la educación inicial.



Conviene tener en cuenta, que en el Congreso de la Unión se han presentado diversas iniciativas² en la materia e incluso la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República ha discutido un dictamen sobre las mismas³, por lo que el Congreso del Estado de Durango se suma a esta dinámica de reconocer la equidad en derechos entre hombres y mujeres.

Con base en los anteriores Considerandos, esta H. LXVIII Legislatura del Estado expide el siguiente:

PROYECTO DE ACUERDO

LA SEXAGÉSIMA OCTAVA LEGISLATURA DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE DURANGO, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIEREN EL ARTÍCULO 71 FRACCIÓN III DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EL ARTÍCULO 82 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA LOCAL, A NOMBRE DEL PUEBLO, ACUERDA:

ÚNICO.- Se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. -----

I a XXVII.-----

² https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/98055 ;

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/09/asun_3740177_20180925_1537890242.pdf

³ http://comisiones.senado.gob.mx/trabajo/reu/docs/dictamen1_081019.pdf



XXVII bis.- Otorgar permiso de paternidad de cinco semanas 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 XXXIII.-----

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- Se derogan todas las disposiciones legales que se opongan al contenido del presente decreto.

Sala de Comisiones del Honorable Congreso del Estado, en Victoria de Durango, Dgo., a los 2 días del mes de marzo de 2021.

COMISIÓN DE TRABAJO, PREVISIÓN

Y SEGURIDAD SOCIAL

DIP. SONIA CATALINA MERCADO GALLEGOS

PRESIDENTA

DIP. MARÍA ELENA GONZÁLEZ RIVERA

SECRETARIA

DIP. RIGOBERTO QUIÑONEZ SAMANIEGO

VOCAL



PODER LEGISLATIVO
H. CONGRESO
DEL ESTADO DE DURANGO
— LXVIII —
2018 2021

***DICTAMEN ACUERDO QUE
PROPONE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO (PERMISO DE PATERNIDAD)***

DIP. ALEJANDRO JURADO FLORES

VOCAL

DIP. PEDRO AMADOR CASTRO

VOCAL