



H. CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN PRESENTE.

La que suscribe, **Lizzete Janice Escobedo Salazar**, Diputada Local de la LXII Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Yucatán, integrante de la fracción parlamentaria del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 35, fracción I de la Constitución Política, artículo 16 y fracción VI del artículo 22 de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, así como en los artículos 68 y 69 del Reglamento del Poder Legislativo, todos del Estado de Yucatán; someto a consideración del pleno la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán en materia de permiso por paternidad**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Alcanzar una sociedad más justa e igualitaria para las mujeres es uno de los retos más importantes que enfrenta hoy en día nuestro país; afortunadamente la agenda de género ha obtenido una mayor visibilidad en las últimas décadas, siendo un paso fundamental para la construcción de un futuro sostenible.

A nivel internacional, existen diversos instrumentos jurídicos enfocados a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, destacando:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos ¹, la cual establece que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, y

¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Recuperado en:
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf



- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer², señalando que la "discriminación contra la mujer" denota 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; asimismo insta a los países a asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica del principio de igualdad entre mujeres y hombres;

En la legislación nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que "todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece"; asimismo señala en su artículo 4° que "La mujer y el hombre son iguales ante la ley".

Sin embargo, en el ámbito social y laboral queda mucho por hacer en nuestro país, pues según el estudio "*Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*"³ elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), las mujeres enfrentan una de las más altas cargas de "trabajo no remunerado" en comparación con los otros 36 países miembros de la organización.

Ese mismo estudio señala que las mexicanas soportan, en promedio, casi 77% de los quehaceres domésticos y del cuidado infantil sin remuneración; en promedio, dedican más de seis horas diarias al trabajo no remunerado, mientras que los hombres menos de dos horas. Esto impacta directamente en los resultados

² Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

Recuperado en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

³ Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género. Recuperado en: https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERNILL0%20RESUMEN.pdf



en el mercado laboral, dado que el tiempo es limitado y la carga es desproporcionada para la mujer, lo que resulta en un impedimento para las madres el acceder a empleos formales de tiempo completo, y por ende es más probable que estas opten por trabajar en el sector informal, lo que a veces ofrece flexibilidad, aunque también riesgos económicos.

La misma OCDE apunta que, si bien el modelo del hombre como sostén económico de la familia predomina en muchas sociedades, en Europa continental, por ejemplo, es más común que el hombre trabaje más de 40 horas a la semana, mientras que la mujer trabaja cerca de 30, o que ambos cónyuges dediquen un número similar de horas al trabajo remunerado. Asimismo, la organización internacional recomienda que, para cerrar las brechas de la desigualdad de género en México, se deben emprender acciones que permitan facilitar a los padres la conciliación del trabajo con la vida familiar, de modo que madres y padres puedan obtener ingresos en el periodo que rodea al parto y cuando los niños son pequeños; específicamente, recomienda a nuestro país conceder más días al permiso de paternidad.

Generalmente, los permisos de paternidad consisten en un periodo de tiempo que se concede al padre posterior al nacimiento, con el objeto de atender al infante y a la madre. Según el informe "*La Maternidad y Paternidad en el Trabajo: La Legislación y la Práctica en el Mundo*"⁴ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el permiso de paternidad puede conllevar efectos positivos para la construcción de la igualdad de género en el hogar y en el aspecto laboral, permitiendo cambios en la percepción de los roles progenitores, impulsando así una modificación en los estereotipos predominantes.

⁴ La Maternidad y Paternidad en el Trabajo: La Legislación y la Práctica en el Mundo. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf



De igual forma, la OIT ha declarado que es necesario eliminar la discriminación por razones de obligaciones familiares e insta a hacer efectivo el principio de licencias por paternidad.⁵

Impulsar estos permisos significa trabajar por la igualdad de género y cuidar a la primera infancia, esta última es definida como el periodo comprendido desde el nacimiento del menor, hasta su cumplimiento de los ocho años de edad, y es considerado como una etapa fundamental para su desarrollo físico, social, emocional y cognitivo.⁶ Tal es la importancia de esta que, en 2015, a través de la adopción de la "Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad; los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) reafirmaron su compromiso por "*velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia*".⁷

En ese sentido, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha solicitado que "*se invierta en políticas orientadas a las familias que apoyen el desarrollo en la primera infancia y que incluyan la licencia remunerada de paternidad y maternidad*", instando específicamente a los gobiernos de los países a impulsar la licencia de paternidad remunerada, con el objeto que los padres puedan contribuir con tiempo, recursos e información para el cuidado de sus hijos.⁸ Igualmente, la UNICEF comparte que la participación del padre desde el comienzo de la vida permite establecer relaciones con el infante, incrementando las posibilidades de desempeñar un papel más activo en su desarrollo.

⁵ Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.ª reunión. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_113006.pdf

⁶ La atención y educación de la primera infancia. Recuperado en: <https://es.unesco.org/themes/atencion-educacion-primera-infancia>

⁷ Las metas educativas. Recuperado en: <https://es.unesco.org/node/266395>

⁸ <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/dos-de-cada-tres-lactantes-viven-en-pa%C3%ADses-donde-el-padre-no-tiene-derecho-un>



Por tal motivo, la presente iniciativa con proyecto de decreto busca reformar la "Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán" para fortalecer los permisos de paternidad de los servidores públicos con el objeto de promover el cuidado de la primera infancia y la corresponsabilidad en las laborales familiares.

A partir de las reformas aprobadas por la anterior legislatura, y publicadas en el Diario Oficial del Estado de Yucatán mediante el Decreto 528/2017, se incluyó en dicha ley que "*Los hombres gozarán de un permiso de paternidad de ocho días hábiles con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo*", en tal sentido se propone incrementar a quince días hábiles el permiso de paternidad.

De igual forma, se propone adicionar una serie de supuestos, en donde el trabajador al servicio del estado podrá solicitar una ampliación del permiso de paternidad hasta por diez días hábiles, tales como el fallecimiento de la madre durante el parto o en los primeros días posteriores a este, si el infante haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o requiera atención médica hospitalaria.

Con esta iniciativa, se buscan ampliar los derechos de los trabajadores al servicio del estado bajo un enfoque de perspectiva de género, abonando en materia laboral que hoy prevalece en el marco jurídico estatal.



Se comparte el siguiente cuadro comparativo con el fin de facilitar el análisis de la iniciativa:

Texto vigente	Texto propuesto
<p>Artículo 32.- Las mujeres disfrutarán de un descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, así como de los tres meses posteriores a este, con goce íntegro de su sueldo.</p> <p>En el período de lactancia, y hasta por un plazo de seis meses, las mujeres tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.</p> <p>Los hombres gozarán de un permiso de paternidad de ocho días hábiles con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.</p>	<p>Artículo 32.- Las mujeres disfrutarán de un descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, así como de los tres meses posteriores a este, con goce íntegro de su sueldo.</p> <p>En el período de lactancia, y hasta por un plazo de seis meses, las mujeres tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.</p> <p>Los hombres gozarán de un permiso de paternidad de quince días hábiles con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo. El trabajador podrá solicitar una ampliación del permiso de paternidad, de hasta por diez días hábiles, en los casos siguientes:</p> <p>I. Si durante el parto, o en los primeros 14 días naturales</p>



<p>Los trabajadores al servicio del estado disfrutarán de un permiso de ocho días hábiles cuando se trate de la adopción de un infante, contados a partir de la entrega física del menor por parte de la institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo.</p> <p>Cuando no se ejerza el derecho a gozar del permiso por paternidad o adopción, en ningún caso podrá reclamarse pago compensatorio alguno derivado de dicha situación.</p>	<p>posteriores a este, la madre falleciere;</p> <p>II. Si el infante hubiese nacido con alguna discapacidad, o</p> <p>III. Si el infante requiriese atención médica hospitalaria.</p> <p>Los trabajadores al servicio del estado disfrutarán de un permiso de ocho días hábiles cuando se trate de la adopción de un infante, contados a partir de la entrega física del menor por parte de la institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo.</p> <p>Cuando no se ejerza el derecho a gozar del permiso por paternidad o adopción, en ningún caso podrá reclamarse pago compensatorio alguno derivado de dicha situación.</p>
---	--



Por todo lo expuesto con anterioridad, someto a consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. – Se el artículo 32 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, para quedar como sigue:

Artículo 32.-

Las mujeres disfrutarán de un descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, así como de los tres meses posteriores a este, con goce íntegro de su sueldo.

En el período de lactancia, y hasta por un plazo de seis meses, las mujeres tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Los hombres gozarán de un permiso de paternidad de quince días hábiles con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo. El trabajador podrá solicitar una ampliación del permiso de paternidad, de hasta por diez días hábiles, en los casos siguientes:

I. Si durante el parto, o en los primeros 14 días naturales posteriores a este, la madre falleciere;

II. Si el infante hubiese nacido con alguna discapacidad, o

III. Si el infante requiriese atención médica hospitalaria.



Los trabajadores al servicio del estado disfrutarán de un permiso de ocho días hábiles cuando se trate de la adopción de un infante, contados a partir de la entrega física del menor por parte de la institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo.

Cuando no se ejerza el derecho a gozar del permiso por paternidad o adopción, en ningún caso podrá reclamarse pago compensatorio alguno derivado de dicha situación.



TRANSITORIO

ARTÍCULO UNICO. – Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el primero de enero de 2021, previa publicación en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán.

PROTESTO LO NECESARIO EN LA CIUDAD DE MÉRIDA, YUCATÁN A 23 DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2020.

ATENTAMENTE

DIP. LIZZETE JANICE ESCOBEDO SALAZAR

Esta hoja pertenece a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán en materia de permiso por paternidad.

Suscribo Dip. Fatima del Rosario Perera Salazar.