

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE PERMITIR QUE LOS PADRES TOMEN LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO CUANDO TENGAN QUE CUIDAR A SUS HIJOS SIN TENER QUE PREOCUPARSE POR LA PÉRDIDA DE INGRESOS, A CARGO DEL DIPUTADO MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ CARRILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

El que suscribe, Mario Alberto Rodríguez Carrillo , diputado de la LXIV Legislatura, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, somete a consideración de este pleno la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

El cuidado de los hijos enfermos es una responsabilidad intrínseca y vital que recae sobre los hombros de los padres. Este acto fundamental no solo es un deber moral, sino que también está respaldado por un derecho inalienable que reconoce la importancia de la familia en la sociedad.

Los padres trabajadores al igual que las niñas y niños deben tener pleno acceso a los derechos humanos previstos en los artículos 4o. y 5o. de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), es decir, considerando que un menor que padezca enfermedad, lesión o condición médica que haga necesaria su hospitalización, reposo o acompañamiento continuo de alguno de sus padres o tutores, estos tienen la obligación de velar por la salud del menor, previsto en el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dicha situación, compromete el empleo de los padres o tutores, por lo que dejan de tener la posibilidad de acceder a un empleo digno establecido en el artículo 5o. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que, en todas las decisiones y actuaciones del Estado, se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos.

Este mismo artículo dice que los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de salud para su desarrollo integral y que este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

El trabajo, según el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, es un derecho y un deber social. Según el artículo 2 de la misma ley, un trabajo digno y decente es aquél que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, con acceso a la seguridad social y con un salario remunerador, entre otras cualidades. Uno de los principios generales de dicha ley, implícito en sus disposiciones sobre el trabajo de las mujeres, es el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, en su Resolución sobre Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente,¹ menciona en su punto 111 que la posibilidad de que los trabajadores puedan cuidar de sus hijos es importante para la sociedad en general, pues más allá del bienestar de los trabajadores y de sus hijos, dichas medidas traen importantes beneficios sociales tales como la reducción de la desigualdad social, al permitir que los sectores más vulnerables que no tienen acceso a recursos privados para cuidar de sus hijos puedan

hacerlo. En su punto 113, la misma resolución menciona que la protección laboral a través de las licencias es fundamental para que madres y padres trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones laborales sin descuidar a sus familias.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo contempla para tales efectos la licencia, que es un permiso otorgado al personal laboral para ausentarse legalmente de sus labores por un tiempo determinado, a solicitud del propio trabajador o por dictamen médico. Una de ellas es la licencia por paternidad, reconocida en el artículo 123, fracción XXVII Bis, de dicha ley, que se le concede al varón trabajador inmediatamente después del nacimiento de su hijo con el fin de que éste pueda atender tanto al recién nacido como a su madre. Dicha licencia es un agente de igualdad social y de género en el país, pues permite que el padre se involucre junto con la madre en el cuidado de sus hijos en contravención de los roles tradicionales de género, permite que el padre pueda formar parte del cuidado de la madre y del niño a falta de la posibilidad de contratar recursos privados para ello, y también permite que el padre pueda acompañar al niño y a la madre en la situación vulnerable que es la etapa neonatal del niño y el puerperio de la madre, lo cual es importante para asegurar el bienestar físico y emocional de toda la familia.

De no otorgarse dicha licencia en esos casos, una familia de hijo único y padre o madre soltera, o de hijo único y dos padres trabajadores, tendría que contratar a una persona que se encargue de cuidar al hijo o internarlo en un hospital, cosa que en nuestro país sólo pueden costear los más privilegiados; igualmente, si un dictamen médico exige que el hijo tenga que estar acompañado las 24 horas del día, y éste es hijo de padre o madre soltera y no tiene los recursos necesarios para contratar a alguien que pueda encargarse del hijo, será absolutamente indispensable que el padre o madre tenga que acompañar presencialmente al hijo. De más está mencionar que, ante tan grave situación, es inmerecido e injustificado que el patrón descuente al padre o madre trabajadora las horas laborales que tuvo que dedicar al cuidado de su hijo, ni tampoco exigirle que reponga dichas horas posteriormente; la licencia propuesta tiene que ser con pleno goce de sueldo.

Es importante resaltar que, en este caso, la figura de la incapacidad no puede aplicar, puesto que ésta es personalísima y no puede dársele una incapacidad al padre o a la madre por motivo de una enfermedad de un hijo. La incapacidad por maternidad es una figura válida, pues el parto y el puerperio son condiciones físicas que impactan la capacidad de la madre para poder desempeñar sus labores con normalidad; la paternidad, en cambio, no compromete físicamente la capacidad del padre para trabajar, y tampoco lo hace la enfermedad de un hijo. Por tal motivo, la posibilidad del padre o madre trabajadores de cuidar a sus hijos enfermos debe manejarse como una licencia.

Sin embargo, un caso que aún no contempla la ley mexicana es el cuidado de los hijos en caso de que éstos padezcan una enfermedad, lesión o condición médica que haga necesaria su hospitalización, reposo o acompañamiento continuo y al no existir regulación legal en este sentido el trabajador está expuesto a ser despedido justificadamente por ausentismo de más de tres veces en un periodo de 30 días, de acuerdo al artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo.

Es preciso referir, en la propuesta que se hace en esta Iniciativa, lo contemplado en la legislación española, concretamente en la Ley 18/2003, de 4 de julio, de Apoyo a las Familias,² que dispone como “Medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral”, las siguientes:

- a) Mecanismos para garantizar más flexibilidad y disponibilidad horaria para el personal que tenga a su cargo menores de seis años; personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, o personas mayores de sesenta y cinco años que dependan del trabajador o trabajadora y requieran una dedicación especial.

b) Ampliación hasta tres años de la reserva del mismo puesto de trabajo en el caso de excedencia voluntaria para cuidar de un hijo o hija o de un familiar con dependencia severa.

c) La introducción de medidas para favorecer el cuidado de menores de seis años o de discapacitados que dependan del personal al servicio de dichas administraciones públicas, en el caso de enfermedad.

d) El fomento de acciones positivas para implicar a los hombres en las responsabilidades y trabajo familiares.

e) La introducción de un permiso de paternidad, de cuatro semanas como mínimo, como derecho individual del padre, sin que este periodo se reste de las dieciséis semanas de descanso a que tiene derecho la madre.

Como se observa en lo descrito por la Ley Española, esta dispone diversos permisos, que pueden ser utilizados, entre otros, en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo, por ausencia o de fuerza mayor familiar que requiera atención inmediata.

Cuando un hijo está enfermo, su cuidado y atención son fundamentales para su pronta recuperación. Permitir que los padres tomen licencias con goce de sueldo les brinda la posibilidad de cuidar a sus hijos sin tener que preocuparse por la pérdida de ingresos. Esto contribuye al bienestar emocional y físico de la familia en su conjunto.

Asimismo, los trabajadores que se sienten respaldados por sus patrones en situaciones familiares complicadas, como enfermedades de los hijos, tienden a ser más leales y comprometidos. Las políticas de licencia con sueldo pueden mejorar la moral y la satisfacción laboral, lo que a su vez contribuye a una mayor retención de empleados y productividad a largo plazo.

Por lo expuesto, someto a la consideración de esta honorable asamblea la siguiente Iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Artículo Primero. Se adiciona la fracción XXVII Ter al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a **XXVII Bis.** (...)

XXVII Ter. Otorgar permiso de hasta doce días laborables con goce de sueldo al año, al padre, madre o persona tutora trabajadora cuyo hijo o hija menor de doce años de edad padezca enfermedad, lesión o condición médica que haga necesaria su hospitalización, reposo o acompañamiento continuo.

La persona trabajadora deberá presentar ante el patrón y/o patrones una constancia médica que acredite el padecimiento y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que se pueda hacer efectiva la licencia dispuesta en el párrafo anterior.

XXVIII. a XXIX. (...)

Artículo Segundo. Se adiciona el artículo 140 Ter de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 140 Ter. Para los casos de padre, madre o persona tutora trabajadora asegurados, cuyos hijos de hasta doce años hayan sido diagnosticados por el Instituto con alguna enfermedad, lesión o condición

médica que haga necesaria su hospitalización, reposo o acompañamiento continuo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores por hasta doce días laborables con goce de sueldo al año.

La persona trabajadora deberá presentar ante el patrón y/o patronos una constancia expedida por el Instituto que acredite el padecimiento y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que se pueda hacer efectiva la licencia dispuesta en el párrafo anterior.

Artículo Tercero. Se adiciona el artículo 37 Ter de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para quedar como sigue:

Artículo 37 Ter. Para los casos de padre, madre o persona tutora trabajadora asegurados, cuyos hijos de hasta doce años hayan sido diagnosticados por el Instituto con alguna enfermedad, lesión o condición médica que haga necesaria su hospitalización, reposo o acompañamiento continuo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores por hasta doce días laborables con goce de sueldo al año.

La persona trabajadora deberá presentar ante el patrón y/o patronos una constancia expedida por el Instituto que acredite el padecimiento y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que se pueda hacer efectiva la licencia dispuesta en el párrafo anterior.

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 La igualdad de género como eje del trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo, 98.a reunión, 2009. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra p. 58

2 Ley 18/2003, de 4 de julio, de Apoyo a las Familias, artículo. Última actualización publicada el 30/04/2020. Comunidad Autónoma de Cataluña. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-15896#:~:text=1.,transfereencias%20compensatorias%20intergeneracionales%20e%20intrageneracional es>.

Palacio Legislativo de San Lázaro, Ciudad de México a 12 de diciembre de 2023.

Diputado Mario Alberto Rodríguez Carrillo (rúbrica)