Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 32, fracción III y 86, fracción IX bis, del **Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila.**

* **Referente a las licencias de paternidad.**

Planteada por la **Diputada Zulmma Verenice Guerrero Cázares,** conjuntamente con el **Diputado Emilio Alejandro de Hoyos Montemayor,** del Grupo Parlamentario “Brigido Ramiro Moreno Hernández” del Partido Unidad Democrática de Coahuila.

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **23 de Octubre de 2019.**

Turnada a la **Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia.**

**Lectura del Dictamen:**

**Decreto No.**

Publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE PRESENTA LA DIPUTADA ZULMMA VERENICE GUERRERO CÁZARES, CONJUNTAMENTE CON EL DIPUTADO EMILIO ALEJANDRO DE HOYOS MONTEMAYOR, DEL GRUPO PARLAMENTARIO “BRIGIDO RAMIRO MORENO HERNÁNDEZ” DEL PARTIDO UNIDAD DEMOCRÁTICA DE COAHUILA, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 32, FRACCIÓN III Y 86, FRACCIÓN IX BIS, DEL ESTATUTO JURÍDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COAHUILA REFERENTE A LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD.

**H. Pleno del Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza.**

**Presente.**

La que suscribe Diputada Zulmma Verenice Guerrero Cázares, del Grupo Parlamentario “Brigido Ramiro Moreno Hernández” la LXI Legislatura del Honorable Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, con fundamento en el artículo 59, fracción I; 65; 67, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, así como en los artículos 152, fracción I, 156 y demás aplicables de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, pongo a consideración de ustedes, compañeras y compañeros legisladores, el presente proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 32, fracción III y 86, fracción IX Bis, del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza.

**Exposición de Motivos**

El tema de la licencia de paternidad por el nacimiento o adopción de un hijo debe abordarse desde dos vertientes que representan la igualdad de los derechos para las mujeres y hombres. Por un lado, el de la paternidad responsable como un derecho desde la perspectiva masculina y, por otro, la igualdad laboral y familiar atendiendo la perspectiva femenina.

En este sentido, el jurista Eduardo Couture dispone que “equidad” se puede definir como sinónimo de imparcialidad, ecuanimidad, espíritu de justicia. Por su parte, la jurista Patricia Kurczyn define la palabra “género” como las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y la época. En consecuencia, podemos afirmar que estamos frente a un tema que debe afrontarse desde la perspectiva de la igualdad y equidad de género.

En relación con los conceptos anteriores, como bien señala Gabriela Mendizábal, podemos deducir que la equidad de género consiste en que hombres y mujeres, en pleno reconocimiento de sus diferencias, deben tener los mismos derechos y oportunidades. Por ello, el acceso a la justicia no puede verse supeditado a una mera cuestión de género. Ser hombre o ser mujer no debe servir de beneficio u obstáculo para hacer asequibles los derechos que todas las personas poseen por el simple hecho de serlo. [[1]](#footnote-1)

En otras palabras, la autora señala que el principio de equidad de género es un principio jurídico que no asiste sólo a las mujeres, que les concede derechos en menoscabo de los derechos de los hombres, sino que se trata de una directriz jurídica tendiente a que tanto las mujeres como los hombres accedan con igualdad, partiendo de sus diferencias, a la procuración y a la administración de justicia.[[2]](#footnote-2)

La trasformación social ha provocado, por ende, que el rol que actualmente juegan los padres varones con sus hijos sea de gran trascendencia en el derecho, pues contrario a lo que sucedía antes, ahora están directamente los padres interesados en convivir de manera cercana y efectiva con sus descendientes. Es decir, el hombre tiene el derecho de permanecer cercanos a sus hijos recién nacidos con el fin de establecer un vínculo cercano entre ambos.

Por otro lado, el hecho de que el padre no gocen de una licencia de paternidad en igualdad de circunstancias a la madre, representa una grave discriminación contra la mujer por razones de maternidad, el cual representa un problema omnipresente en todo el mundo.

En ese contexto, como legisladoras y legisladores debemos promover y elaborar leyes en pro de la equidad de género, con el fin de dar una respuesta a los legítimos reclamos de las mujeres en contra de la opresión, discriminación y desigualdad de circunstancias, pero a la vez sin que se mal interpreten y se conviertan en normas para mujeres que caigan en el otro extremo y discriminen a los hombres. Los derechos de paternidad son una clara muestra de ello, que desde el enfoque jurídico social se aprecia cómo la tendencia en México sigue siendo a conceder derechos a mujeres y no a transformarlos en derechos familiares o derechos equitativos entre ciudadanos, los cuales cuentan con el derecho a desarrollar su rol de progenitores dentro de un contexto social, independientemente de su calidad de hombre o mujer.

Hay que recordar que nuestra Constitución Federal, en su artículo 4o. contempla la igualdad entre hombres y mujeres, así como la decisión de cada persona de elegir el número y espaciamiento de sus hijos, pero es gracias a los tratados internacionales firmados por nuestro país, específicamente la Convención sobre los Derechos del Niño, que se reconoce el derecho de estos últimos, en las normas secundarias, de convivir de manera armoniosa con sus padres.

Por su parte, el artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Hombre y Mujeres, establece que la Igualdad de Género es la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Asimismo, la referida disposición señala que la Igualdad Sustantiva es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Esta Ley emana de una recomendación emitida por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, y si bien su función principal es empoderar a las mujeres, no puede ser discriminatoria hacia los hombres.

En este sentido, construir legislaciones con perspectiva de género con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, obedece también a ese esfuerzo de emprender una reconstrucción social de los roles que pertenecen a cada género dentro de una sociedad. Esto lo encontramos en el análisis de la legislación europea, las cuales, en su mayoría, incluyen, desde el punto de vista laboral y de seguridad social, imperativos que hacen posible la conciliación del trabajo con la vida familiar, en donde tanto para hombres como para mujeres las cargas son repartidas entre ambos padres, y esto no sólo facilita la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sino que al mismo tiempo concede a los hombres el derecho a ejercer activamente su rol de padres desde el propio nacimiento de sus hijos.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009, que reconoce que las medidas de conciliación de la maternidad y la paternidad en el trabajo. La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.[[3]](#footnote-3)

Al respecto, los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) otorgan en promedio siete semanas de licencia de paternidad. En once de los 34 países miembros, se otorga una licencia de más de siete semanas: Corea del Sur, Japón, Francia, Luxemburgo, Portugal, Bélgica, Suecia, Islandia, Noruega, Alemania y Croacia (OCDE, 2017).

En el caso nacional, de acuerdo con el cuadro analítico de propuestas legislativas, titulado Licencias de paternidad, un reto en la agenda legislativa para la igualdad sustantiva señala que en el Congreso de la Unión se han presentado más de 22 iniciativas para ampliar el periodo de licencia de paternidad, desde septiembre de 2012 a octubre de 2018. De éstas, únicamente cinco continúan su trámite legislativo (pendientes en comisiones de Cámara de origen o revisora). El resto, se desecharon por no ser dictaminadas dentro del plazo reglamentario o fueron retiradas por parte de sus promoventes. De las iniciativas que continúan vigentes, una propone ampliar la licencia de paternidad hasta seis semanas; otra, cuatro semanas; una más por diez días, y otra por 25 (cinco anteriores y 20 posteriores al parto). [[4]](#footnote-4)

En consecuencia, ya que la legislación de Coahuila, específicamente el artículo 86, fracción IX Bis, del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza otorga una licencia de paternidad de solo diez días laborables, es imperativo adecuar el marco legal con una perspectiva de género, igualando las condiciones del periodo de las licencia de ambos géneros, con el fin de promover las responsabilidades del hogar y de la familia de manera compartida, logrando así el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de los derechos y la equidad de género.

Además, es necesario reformar el artículo 32, fracción III del mismo ordenamiento que contempla como “descanso” el periodo de licencia de maternidad, cuando para los hombres se contempla el término licencia de paternidad, por lo que es necesario homologarlos de acuerdo a la propia terminología utilizada en las instancias internacionales.

Por tanto, el hecho de consagrar en la legislación de nuestro estado de Coahuila de Zaragoza un derecho legal a la licencia de paternidad desde la perspectiva de la igualdad de género sería un indicador del valor que la sociedad atribuye al trabajo de cuidado de las mujeres y de los hombres.

Por lo anterior, se proponen reformar los artículos 32, fracción III y 86, fracción IX Bis, del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza, para quedar de la forma siguiente:

|  |  |
| --- | --- |
| **Legislación actual** | **Propuesta de reforma** |
| ARTICULO 32.- Las madres trabajadores tendrán los siguientes derechos:  (…)  III.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; | ARTICULO 32.- Las madres trabajadores tendrán los siguientes derechos:  (…)  III.- Disfrutarán de **una licencia de maternidad** de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; |
| ARTICULO 86.- Son obligaciones de las dependencias:  (…)  IX BIS. - Conceder licencia por paternidad por 10 días laborales con goce de sueldo al cónyuge o concubino varón, contados a partir del nacimiento o adopción de un hijo. El trabajador deberá comprobar conforme a la legislación aplicable que estos hechos ocurrieron. No se tendrá derecho a esta licencia si el trabajador no cohabita con la madre del recién nacido. La cohabitación será requisito para obtener esta licencia en el caso de que la adopción se otorgue. En caso de aborto no punible en términos de la legislación penal, se concederá al esposo o concubino, licencia con goce de sueldo, por los 2 días laborales inmediatos posteriores al hecho, previa presentación de los documentos que acrediten este hecho. | ARTICULO 86.- Son obligaciones de las dependencias:  (…)  IX BIS. - Conceder licencia por paternidad por **seis semanas** con goce de sueldo al cónyuge o concubino varón, contados a partir del nacimiento o adopción de un hijo. El trabajador deberá comprobar conforme a la legislación aplicable que estos hechos ocurrieron. No se tendrá derecho a esta licencia si el trabajador no cohabita con la madre del recién nacido. La cohabitación será requisito para obtener esta licencia en el caso de que la adopción se otorgue. En caso de aborto no punible en términos de la legislación penal, se concederá al esposo o concubino, licencia con goce de sueldo, por los 2 días laborales inmediatos posteriores al hecho, previa presentación de los documentos que acrediten este hecho. |

En virtud de lo anterior, es que se somete a consideración de este Honorable Congreso del Estado, para su revisión, análisis y, en su caso, aprobación, la siguiente:

Iniciativa de Decreto por el que se reforman los artículos 32, fracción III y 86, fracción IX Bis, del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza, para quedar de la forma siguiente:

ARTICULO 32.- Las madres trabajadores tendrán los siguientes derechos:

(…)

III.- Disfrutarán de **una licencia de maternidad** de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

ARTICULO 86.- Son obligaciones de las dependencias:

(…)

IX BIS. - Conceder licencia por paternidad por **seis semanas** con goce de sueldo al cónyuge o concubino varón, contados a partir del nacimiento o adopción de un hijo. El trabajador deberá comprobar conforme a la legislación aplicable que estos hechos ocurrieron. No se tendrá derecho a esta licencia si el trabajador no cohabita con la madre del recién nacido. La cohabitación será requisito para obtener esta licencia en el caso de que la adopción se otorgue. En caso de aborto no punible en términos de la legislación penal, se concederá al esposo o concubino, licencia con goce de sueldo, por los 2 días laborales inmediatos posteriores al hecho, previa presentación de los documentos que acrediten este hecho.

**ARTÍCULO TRANSITORIO**

**ÚNICO. -** La presente reforma a los artículos 32, fracción III y 86, fracción IX Bis, del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza, entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**Atentamente**

**Saltillo, Coahuila a 23 de octubre de 2019**

****

**DIPUTADA ZULMMA VERENICE GUERRERO CAZARES**



**EMILIO ALEJANDRO DE HOYOS MONTEMAYOR**

**Integrantes del Grupo Parlamentario**

**“Brígido Ramiro Moreno Hernández”**

**Del Partido Unidad Democrática de Coahuila.**

1. García Delgadillo, Juan Netzahualpilli y Mendizábal Bermúdez, Gabriela. *Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad.* UNAM. Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 20, enero-junio de 2015, pp. 31-59. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Idem.* [↑](#footnote-ref-2)
3. La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. Organización Internacional del Trabajo. 2014. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vázquez Correa, Lorena (2018). *Licencias de paternidad, un reto en la agenda legislativa para la igualdad sustantiva.* Cuadros Analíticos de Propuestas Legislativas No. 29 Ciudad de México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 7p. [↑](#footnote-ref-4)