



FT/UIG/011/24-10-2018

Licencias de maternidad y paternidad

En México el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra consagrado en el Artículo 4º Constitucional, el cual señala que:

“El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

Del mismo modo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, desde su promulgación en el año 2006, ha fungido como marco rector en la Política Nacional de Igualdad de Género, ya que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como, propone lineamientos y mecanismos que orienten a nuestro país hacia una igualdad sustantiva en cualquiera de los ámbitos teniendo como finalidad el promover el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

Partiendo de éstas premisas podemos mencionar, que tanto mujeres y hombres tienen los mismos derechos.

Asimismo, hoy en día, los papeles desempeñados por la madre y padre dentro de la dinámica familiar son fundamentales, pero distan de ser semejantes y mucho menos con igualdad, es cierto que los roles tradicionales (el hombre aporta el sustento y la mujer se encarga del hogar de las hijas e hijos) se han ido modificando en dirección a un mayor igualitarismo, pero hasta al momento los resultados no han sido satisfactorios.

Actualmente, la mayoría de las parejas que tiene hijos, ambos tienen horarios y actividades laborales que cumplir. En este sentido, la vida laboral tiene un impacto en los roles familiares, ya que se van dando diversos cambios, razón por la cual, las tareas familiares deben redistribuirse entre los integrantes de la familia, por lo que los hombres realizan actividades en el hogar que tradicionalmente no realizaban.

Por su parte, la licencia de paternidad tuvo sus orígenes en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156) emitido por la Organización Internacional del Trabajo. En dicho Convenio en su Artículo 1º, numeral 1 se establece:

Artículo 1

“1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades hacia 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.”

De igual forma, en la reforma de la Ley Federal del Trabajo de fecha 30 de noviembre de 2012 fue adicionado al artículo 132 la fracción XXVII bis, en la cual se prevé que, como una obligación del patrón que deberá otorgar permiso de paternidad de cinco días hábiles 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.

Asimismo, en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2013-2018) se establecen diversas acciones que coadyuvan para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes dependencias y entidades de la administración pública, esto es con la finalidad de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal las cuales estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas. Es importante destacar, que el propósito de dicho programa es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto de los derechos humanos de las mujeres y niñas en un contexto de democracia participativa, apoyándose de una planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género con la finalidad de contar con políticas públicas en donde se busque reducir las brechas de desigualdad que hoy en día se observan entre mujeres y hombres.

Por lo anteriormente expuesto, se elaboró un cuadro comparativo en donde se plasma, lo que se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento por el que se establecen las condiciones generales de trabajo del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo en donde en dicha normativa se consideran los términos que se establecen en el tema de las licencias de maternidad y paternidad.

Ley Federal del Trabajo		
Fundamento legal	<p>Título Quinto Trabajo de las Mujeres</p> <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p>	<p>Título Cuarto Derechos y obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones</p> <p>Capítulo I Obligaciones de los patrones</p>

Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

Fracción reformada DOF 30-11-2012

II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XXXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales 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.

	<p>Fracción adicionada DOF 30-11-2012</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</p> <p>Fracción reformada DOF 30-11-2012.</p>	
<p>Reglamento por el que se establecen las condiciones generales de trabajo del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo</p>		
<p>Fundamento legal</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo VI</p> <p>De los descansos, vacaciones y licencias.</p> <p>Artículo 42.- Las mujeres disfrutarán del pago de salario íntegro de cuatro semanas de descanso antes de la fecha aproximada del parto y ocho semanas después del mismo.</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo VI</p> <p>De los descansos, vacaciones y licencias.</p>

En caso de parto prematuro, la mujer trabajadora acumulará al descanso posterior al parto todo el lapso de descanso que no se efectivizó antes del mismo, de modo de completar las doce semanas.

Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución, dependencia o entidad y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Artículo 43.- Las mujeres trabajadoras gozarán de licencia de maternidad remunerada, la cual se concederá de acuerdo a las siguientes reglas y modalidades:

- I. Licencia de veinte días hábiles con el pago de salario íntegro en caso de que se configure la adopción de un menor, surtiendo efectos a partir del depósito

Artículo 44.- Los hombres trabajadores disfrutarán de la licencia de paternidad remunerada la cual se concederá de acuerdo a las siguientes reglas y modalidades:

- I. Licencia de veinte días hábiles con el pago de salario íntegro, la cual podrá prorrogarse, a elección del trabajador, por cinco días hábiles con la reducción del

	<p>del menor, de conformidad con las disposiciones relativas del derecho común sustantivo y procesal; y</p> <p>II. Licencia de veinte días hábiles con el pago de salario íntegro, la cual podrá prorrogarse, a elección de la trabajadora, por cinco días hábiles con la reducción del 50% del salario y por otros cinco días hábiles más con reducción del 75% del salario en caso de que:</p> <p>a) El hijo adoptado presente alguna discapacidad conforme a la Ley de Protección y Desarrollo Integral para las personas con Discapacidad del Estado; o</p> <p>b) Fallecimiento del esposo o concubino cuando el hijo sea menor de edad.</p>	<p>50% del salario y por otros cinco días hábiles más con reducción del 75% del salario, con motivo del nacimiento o adopción de un hijo; y</p> <p>II. Licencia de veinte días hábiles con el pago de salario íntegro en caso de que:</p> <p>a) El hijo nacido o adoptado presente alguna discapacidad conforme a la Ley de Protección y Desarrollo Integral para las personas con Discapacidad del Estado;</p> <p>b) La esposa o concubina presente una complicación grave de salud durante el embarazo, el parto o postparto, que le dificulte o impida proporcionar los cuidados maternos necesarios al hijo recién nacido o éste presente al momento de nacer alguna afectación grave en su salud; y</p>
--	--	--

		<p>c) Fallecimiento de la esposa o concubina por complicaciones durante el embarazo, parto, postparto o cuando el hijo sea menor de edad. La licencia de paternidad remunerada se concederá sin perjuicio de la prevista para la mujer en el artículo anterior.</p> <p>Artículo 45.- Para el otorgamiento de la licencia de paternidad remunerada, el trabajador deberá acreditar, conforme a las disposiciones relativas del derecho común sustantivo y procesal, la posesión de estado civil de casado o concubinato con la madre del menor o reconocimiento como hijo de éste y exhibir con su solicitud, el certificado médico de nacimiento del hijo, el dictamen médico relativo al estado de gravedad de la salud de la madre o del hijo recién nacido.</p> <p>En el caso de otorgamiento de las licencias de maternidad o paternidad cuando se adopte un hijo, se deberá presentar la resolución judicial que autorice la adopción o depósito del menor con el presunto o presuntos adoptantes.</p> <p>Cuando se trate de la defunción de la madre o del padre, la otra parte deberá presentar el certificado de defunción respectivo.</p>
--	--	--

		<p>La acreditación de los requisitos a que se refiere el presente artículo podrá hacerse previa, conjuntamente o con posterioridad a la solicitud de licencia, pero en todo caso dentro del período de licencia concedido y sin perjuicio del otorgamiento de ésta.</p> <p>La solicitud de licencia o de su prórroga, que formule la persona trabajadora deberá resolverse de forma inmediata y deberá iniciar en los tres primeros días del nacimiento o de la adopción o depósito del menor con el presunto o presuntos adoptantes.</p>
<p>Artículo 46.- Las licencias de maternidad y de paternidad se concederán independientemente de las vacaciones establecidas o demás días de descanso obligatorio que se estipulen en la presente ley. Si el correspondiente turno vacacional coincidiera o quedare comprendido dentro de este período, dicho turno empezará a correr al día siguiente de la fecha en que concluya la licencia respectiva.</p> <p>Artículo 47.- La mujer trabajadora tendrá derecho a una semana de descanso con el pago de salario íntegro en los casos de interrupción del embarazo por aborto natural espontaneo o clínico, mientras que el hombre trabajador tendrá derecho a dos días de descanso con el pago de salario íntegro si su esposa o concubina se encontrarse en los supuestos antes mencionados.</p>		

Derivado de lo anterior, se puede concluir, que a pesar de las reformas que se han implementado, existe diferencia por cuanto a los días que son otorgados en las licencias de maternidad y paternidad, por lo que, aún no se cuenta con una igualdad entre mujeres y hombres, ya que no se debe olvidar que las tareas que se llevan a cabo en el nacimiento de un hijo comprenden diversas actividades en las cuales el hombre debe coadyuvar en la educación, siendo éstos días fundamental para el desarrollo del seno familiar.

Cabe destacar, que el rol de padre resulta significativo desde el nacimiento de su progenitor, ya que en esta etapa se forman elementos estructurales de personalidad del infante, y se fortalecen los vínculos afectivos de éste con sus progenitores, lo que permite a lo largo del tiempo, relacionarse y desenvolverse en diferentes ámbitos.

De igual forma, es importante resaltar, que las licencias de paternidad promueven una mayor presencia paterna durante el primer año de vida del infante, situación que se relaciona con un mayor desarrollo cognitivo del menor, asimismo, mediante el otorgamiento de dichas licencias parentales, no sólo se reconoce la importancia que tiene para los hombres la vida familiar, sino también, se busca compartir la responsabilidad del cuidado no remunerado y el trabajo doméstico.

Por cuanto a la importancia de la licencia de paternidad, deriva en que la familia se contempla como núcleo básico de la sociedad, y la relevancia que ésta tiene para el correcto desarrollo físico, emocional y psicológico, ya que de esta manera a los infantes se les permite recibir los cuidados necesarios y adecuados por parte de su madre y padre, generando vínculos emocionales en etapas vitales para su desarrollo y formación.

En los últimos años, distintas naciones han implementado políticas públicas que permiten a los padres y madres ser partícipes del cuidado de sus hijos principalmente en el primer año (Imagen digital, 2018). Actualmente en México, el porcentaje de padres que hacen uso de dichas licencias va en aumento paulatinamente, es por ello, la pertinencia de extender su duración, lo cual derivará en la sensibilización a las partes sociales, es decir, a las dependencias de la administración pública, organizaciones, iniciativa privada, así como, a los mismos padres.

De igual forma, cabe resaltar que las licencias de maternidad y paternidad no sólo consideran los descansos obligatorios, sino también, en el caso de las madres trabajadoras, durante el período de lactancia, éstas deben de contar con descansos extraordinarios mismos que se encuentran previstos en los artículos 170 fracción IV de la Ley Federal del trabajo y 42 párrafo tercero del Reglamento por el que se establecen las condiciones generales de trabajo del Poder legislativo del Estado de Quintana Roo, mismos que a la letra dicen:

Ley Federal del trabajo

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible,



previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

Reglamento por el que se establecen las condiciones generales de trabajo del Poder legislativo del Estado de Quintana Roo.

Artículo 42 párrafo tercero.

Durante el período de lactancia tendrá derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado higiénico que designe la institución, dependencia o entidad y tendrán acceso a la capacidad y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

De acuerdo al Reglamento antes citado, menciona que, durante el período de lactancia, la madre tendrá derecho para llevar a cabo dicha actividad el descanso extraordinario por día, así como, se contará con un espacio físico que designe la institución, dependencia o entidad, ya que a través de ésta acción se busca fomentar la lactancia materna y amamantamiento, es por ello, que en el caso de nuestro Poder Legislativo es importante que se cuente con un lactario, para que las madres trabajadoras puedan alimentar a su hija o hijo adecuadamente en caso de ser necesario, ya que un lactario es un espacio donde las madres pueden extraer su leche materna y conservarla adecuadamente para que con posterioridad el lactante pueda recibir su alimento.

Cabe mencionar, que la lactancia exclusivamente materna, durante los primeros seis meses de vida, aporta grandes beneficios a las y los recién nacidos, entre los cuales encontramos el reforzamiento del sistema inmunológico, la protección a las infecciones gastrointestinales y reduce la mortalidad neonatal (OMS, 2016), ya que la leche materna es un alimento que ayuda a los recién nacidos en su crecimiento, desarrollo cerebral y reduce el riesgo de desnutrición o sobrepeso, así como, es una fuente de alimento inocua, nutritiva y accesible para los lactantes y niños pequeños. Aunado a que, contribuye a la salud de la mujer, ya que reduce el riesgo de cáncer de ovarios y de mama.

Por ello, se considera importante que se brinde el espacio de lactario, en condiciones de calidad y calidez, ya que les permite a las madres trabajadores de este Congreso ejercer responsablemente su derecho de lactancia dentro de la jornada laboral.



Bibliografía

Imagen digital. (octubre de 2018). *Bien y saludable*. Obtenido de

<http://www.bienysaludable.com/mente/la-importancia-del-permiso-de-paternidad-para-el-bienestar-del-bebe>

OMS. (2 de agosto de 2016). *WHO*. Obtenido de www.who.int/es/news-room/fact-sheets7detail7infant-and-young-child-feeding