

Dictámenes

DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXVII BIS DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE PERMISOS DE PATERNIDAD

Honorable Asamblea:

A la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión en la LXIII Legislatura, le fueron turnadas por la Mesa Directiva, para su estudio y dictamen diversas iniciativas en materia de paternidad, presentadas por diputadas y diputados integrantes de los grupos parlamentarios representados en esta Cámara de Diputados.

En atención a la identidad en los temas contenidos en las iniciativas objeto del presente dictamen y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39, numerales 1, 2, fracción XLIX y 3; 45, numerales 6 incisos e) y f), y 7 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 80; 81, numeral 2; 82 numeral 1; 84; 85; 157, numeral 1, fracción I y 158, numeral 1, fracción IV y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social se dedicó al estudio y dictamen de las iniciativas en materia de permisos de paternidad.

En esa tesitura, las y los integrantes de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social formulamos y sometemos a consideración del Honorable Pleno de la Cámara de Diputados el presente dictamen, conforme a la siguiente:

METODOLOGÍA

I. En el apartado “ANTECEDENTES” se indica la fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados de las diversas iniciativas en materia de paternidad y del turno dictado por la Mesa Directiva a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.

II. En el apartado denominado “CONTENIDO DE LAS INICIATIVAS” se resumen y se presenta un

comparativo por cada una de las iniciativas que se dictaminan, con el propósito de respetar y transparentar en forma individual las propuestas objeto de estudio.

III. En el apartado de “DERECHO COMPARADO” se analizan las normas vigentes en otros países en materia de paternidad, a efecto de contar con mayores elementos de estudio y referencias, destacando experiencias normativas exitosas.

IV. En el apartado de “ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS”, se analizarán los temas objeto de dictamen, desde una perspectiva e interpretación de derechos humanos y criterios de organismos internacionales especializados en la materia, de acuerdo a lo que dispone el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

V. En el apartado de “DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA”, se analizará lo que ha dicho la doctrina especializada, así como los criterios y jurisprudencias emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el tema objeto de estudio.

VI. En el apartado de “CONCLUSIONES DEL FORO: “Conciliación de la vida familiar y laboral: Responsabilidad social y productividad en el trabajo”, celebrado los días 11 y 12 de octubre de 2016, en el que se escucharon las opiniones, planteamientos y propuestas de organizaciones de la sociedad civil, asociaciones gremiales, sindicales, entidades públicas, cámaras empresariales y de todos los grupos parlamentarios representados en la Cámara de Diputados.

VII. En el apartado de “CONSIDERACIONES”, las y los integrantes de esta Comisión dictaminadora expresan los razonamientos y argumentos de análisis y valoración para aprobar, desechar o, en su caso, rediseñar o complementar las modificaciones propuestas en cada una de las iniciativas a fin de sustentar el sentido del presente proyecto de dictamen.

ANTECEDENTES

1. En fecha 29 de abril del año 2016, la C. Diputada María Guadalupe Oyervides Valdez y la C. Diputada Ana Boone Godoy, integrantes del Grupo

Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentaron la iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

2. En fecha 29 de abril del presente año, mediante el oficio DGPL63-II-5-1042, expediente 3011, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó dicha iniciativa a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.

3. Con fecha 22 de julio de 2016, mediante el oficio CTyPS/LXIII/0261/2016, esta dictaminadora solicitó prórroga para emitir el dictamen correspondiente a la iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada María Guadalupe Oyervides Valdez y la C. Diputada Ana Boone Godoy, integrantes del Grupo Parlamentario del PRI.

4. En fecha 15 de agosto del mismo año, mediante el oficio DGPL63-II-5-1188, expediente 3011, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados notificó a esta dictaminadora la autorización de la prórroga correspondiente a la iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada María Guadalupe Oyervides Valdez y la C. Diputada Ana Boone Godoy, integrantes del Grupo Parlamentario del PRI.

5. En fecha 13 de septiembre del año 2016, la C. Diputada Karina Padilla Ávila, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó la iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

6. En fecha 13 de septiembre del presente año, mediante el oficio DGPL63-II-2-1026, expediente 3607, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó dicha iniciativa a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.

7. En fecha 30 de septiembre del año 2016, la C. Diputada Sasil Dora Luz de León Villard, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, presentó la iniciativa con proyecto de decreto por la que se adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

8. En fecha 30 de septiembre del presente año, mediante el oficio DGPL-63-II-5-1339, expediente 3852, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó dicha iniciativa a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.

9. En fecha 15 de noviembre de 2016, el Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, presentó la iniciativa que adiciona el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

10. En fecha 16 de noviembre de 2016, mediante oficio D.G.P.L. 63-II-7-1430, la Mesa Directiva turnó para análisis y dictamen, la iniciativa referida en el numeral inmediato anterior.

CONTENIDO DE LAS INICIATIVAS

En atención a la coincidencia temática de las diversas iniciativas descritas en el apartado de antecedentes del presente dictamen, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 81, numeral 2 del Reglamento de la Cámara de Diputados, quienes integramos la Comisión dictaminadora, acordamos dictaminarlas en forma conjunta y presentar un solo proyecto de decreto a consideración de esta Honorable Asamblea.

No obstante lo anterior, en el presente apartado se resume y elabora un comparativo por cada una de las iniciativas que se dictaminan, con el propósito de respetar y transparentar las propuestas objeto de estudio, en forma individual, reconociendo el mérito y el derecho ejercido por cada diputada o diputado proponente.

1) Iniciativa con proyecto de decreto por el cual se adiciona un párrafo al artículo 132, Fracción XXVII BIS, de la Ley Federal del Trabajo, presentada por las diputadas María Guadalupe Oyervides Valdez y Ana María Boone Godoy, integrantes del Grupo Parlamentario del PRI.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ¹	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables 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; y</p> <p>XXVIII. ...</p>	<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables 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; y Si la madre fallece en el parto o cesárea, o hasta cuarenta y dos días posteriores al nacimiento de sus hijos, se le otorgará (sic.) el permiso de paternidad y cuidados infantiles por muerte materna al padre o tutor responsable del menor, debiendo presentar el acta de defunción respectiva al patrón, dentro de los cinco días posteriores de la entrega del acta por la autoridad correspondiente. Este permiso tendrá un tiempo máximo de cuarenta días naturales, con goce de sueldo para el padre o tutor trabajador.</p> <p>XXVIII. ...</p> <p>TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO</p> <p>Único. El presente Decreto entrará en vigor una vez que las leyes secundarias y/o reglamento incorpore el trámite en sus regulaciones respectivas, posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

2) Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 132, fracción XXVII BIS de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Karina Padilla Ávila, integrante del Grupo Parlamentario del PAN.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ¹	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 132. Son obligación de los patrones:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables 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; y</p> <p>XXVIII. ...</p>	<p>Artículo 132. Son obligación de los patrones:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de diez días laborables 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; y</p> <p>XXVIII. ...</p> <p>TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO</p> <p>Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

3) Iniciativa con proyecto de decreto por el que adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de licencia de paternidad remunerada, presentada por la diputada Sasil Dora Luz de León Villard, integrante del Grupo Parlamentario del PVEM.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL ¹	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 28. ...</p> <p>No hay correlativo.</p>	<p>Artículo 28. ...</p> <p>Artículo 28 Bis. Conceder el permiso de licencia de paternidad remunerada, por diez días hábiles 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> <p>Para los efectos de acreditar la relación del parentesco por consanguineidad o adoptiva, el padre trabajador, deberá justificar su licencia mediante los siguientes requisitos:</p> <p>a) Para el otorgamiento de la Licencia de Paternidad Remunerada, el padre trabajador deberá acreditar, conforme a las disposiciones relativas del derecho común sustantivo y procesal, la relación del estado civil de casado o concubinato con la madre de la o el menor, o el reconocimiento como hijo de éste, y exhibir con su solicitud, el certificado médico de nacimiento del hijo o la resolución judicial que autorice la adopción o depósito del menor con el presunto o presuntos adoptantes.</p> <p>b) Dicha solicitud de licencia de paternidad remunerada, deberá resolverse en forma inmediata y dará</p> <p>inicio en los tres primeros días del nacimiento o de la adopción o depósito del menor con la o el presunto o presuntos adoptantes.</p> <p>c) La licencia de paternidad remunerada se concederá sin perjuicio de la prevista para la licencia de maternidad para la mujer.</p> <p>TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO</p> <p>Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario oficial de la Federación.</p> <p>Segundo. Se abrogan, derogan y dejan sin efectos todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.</p>

4) Iniciativa que adiciona el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, suscrita por el Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- a XXVII Bis. ...</p> <p>No hay correlativo.</p> <p>XXVIII.- ...</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- a XXVII Bis. ...</p> <p>XXVII Ter. Otorgar a los padres que tengan hijos con discapacidad diez días adicionales de permiso de paternidad a los ya establecidos en la presente Ley.</p> <p>XXVIII.- ...</p> <p>UNICO.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. (Sic.)</p>

III. DERECHO COMPARADO

Se analizan las normas vigentes en otros países en materia de paternidad, a efecto de contar con mayores elementos de estudio y referencias, destacando experiencias normativas exitosas.

CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS¹	LEY FEDERAL DEL TRABAJO²	LEY GENERAL DE SALUD³	LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES⁴
Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.	Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos: I a XXVII. ... XXVII. Las otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables 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; y XXXVIII. ...	Artículo 6to. Las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán: I. Los programas para padres destinados a promover la atención materno-infantil. II a IV	Artículo 4to. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones: I. a X. ... XI. Contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad ...

COLOMBIA			
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA⁵	CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO⁶	EPS⁷	LEY 1488 DE 2011⁷
ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si encuentra dificultad o desamparada.	ARTICULO 236. (D) SG/ANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO. 1 a 3 4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público. 5. 6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.		ARTICULO 1o. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así. Artículo 236. Desca- ansa remunerado en la época del parto. 1 a 3 4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público. 5. ...

COLOMBIA			
realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social; la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.	7. ... PARÁGRAFO 1o. «Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXECUTIBLE » La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Jurisprudencia Vigencia Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. «Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXECUTIBLE » La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. Jurisprudencia Vigencia El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar	6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. 7. ... PARÁGRAFO 1o. «Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXECUTIBLE » La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Jurisprudencia Vigencia Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. «Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXECUTIBLE » La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. Jurisprudencia Vigencia El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requiere que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas	...

COLOMBIA		
		al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.
		...
		...

CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
VENEZUELA			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA¹	LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS²	LEY ORGANICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL³	S/D
Artículo 76. La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre. Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos o hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el ejercicio de este derecho. El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos.	Artículo 339. Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad competente en materia de niños, niñas y adolescentes. Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto, contado a partir del alumbramiento. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.	Artículo 17. El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen; magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudez; orfandad; vivienda; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de provisión social que determine la ley o el alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley su regula por las leyes específicas relativas a dichos regímenes. ...	

...	Artículo 80. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudez, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier circunstancia de provisión social.	Artículo 10. El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes: 1. a 4. ... b. Atención y protección en caso de maternidad y paternidad. 6. a 8. ... 9. Prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad. 10. a 14. ...	
-----	--	--	--

URUGUAY			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA¹	Ley N° 19.161	S/D	Ley N° 18.436 TRABAJADORES PUBLICOS O PRIVADOS QUE ADOPTAN NIÑOS⁴
Artículo 8° Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes.	SUBSIDIOS POR MATERNIDAD Y POR PATERNIDAD PARA TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA²		Artículo 1° Agrégase al artículo 33 de la Ley N° 17.292, de 25 de enero de 2001, el siguiente inciso: "Los y las trabajadoras del sector público o privado que reciban niños en adopción o legitimación adoptiva, podrán hacer uso, además de la licencia establecida en el inciso primero de este artículo y a continuación de la misma, de la reducción a la mitad del horario de trabajo, por un plazo de seis meses"
Artículo 41.- El cuidado y educación de los hijos para que éstos alcancen su plena capacidad corporal, intelectual y social, es un deber y un derecho de los padres. Quienes tengan a su cargo numerosa prole tienen derecho a auxilios compensatorios, siempre que los necesiten.	Artículo 7° (Ámbito de aplicación) Tendrán derecho a ausentarse de su trabajo por razones de paternidad, percibiendo el subsidio previsto en el artículo 9° de la presente ley, los siguientes beneficiarios: A) Trabajadores dependientes de la actividad privada B) Trabajadores no dependientes que desarrollen actividades arropadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado. C) Titulares de empresas monotributistas. No tendrán derecho a este beneficio quienes figuraron inscriptos como deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, conforme con lo previsto por las Leyes N° 17.957, de 4 de abril de 2006, y N° 18.244, de 27 de diciembre de 2007. ...		Artículo 2°.- Modifícase el artículo 36 de la Ley N° 17.292, de 25 de enero de 2001, el cual quedará redactado de la siguiente manera: "ARTÍCULO 36. Los trabajadores del sector privado que hagan uso de la licencia especial prevista y por el período de la misma, serán beneficiarios como única compensación por dicha inactividad de un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social, que se registrá en

...	Artículo 8° (Período de inactividad compensada).- El descanso a que refiere el artículo anterior tendrá las siguientes duraciones: A) Un máximo de tres días continuos, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. B) Un máximo de siete días continuos, a partir del 1° de enero de 2015. C) Un máximo de diez días continuos, a partir del 1° de enero de 2016. El período del descanso previsto en el presente artículo se iniciará el día del parto, salvo para quienes tuvieren derecho a la licencia prevista por el artículo 1° de la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2006, en cuyos casos comenzará inmediatamente después de concluida ésta. Artículo 9° (Monto del subsidio).- El monto del subsidio, correspondiente a cada día de ausencia por razones de paternidad, será el siguiente: A) Si se tratare de trabajador dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que	In pertinente de acuerdo a lo establecido para el subsidio por maternidad en los artículos 1° y 1° del Decreto-Ley N° 15.004, de 20 de noviembre de 1990, y las disposiciones modificativas y concordantes. Durante el período de reducción horaria el subsidio se reducirá en un 50% (cincoenta por ciento). El funcionario público continuará su retribución habitual del organismo en el cual cumple funciones, durante el goce de la licencia especial y el período de reducción horaria".
-----	---	---

<p>Hubiere lugar por el período de amparo.</p> <p>B) Si se tratara de trabajador no dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.</p> <p>En ningún caso el monto del subsidio será inferior al previsto por el inciso segundo del artículo 8º proporcionado a los días de ausencia por paternidad. Las referencias a seis y doce meses efectuadas en los literales A) y B) del inciso primero del presente artículo, corresponderán a períodos de trabajo efectivo, si fuere más favorable para el trabajador.</p> <p>Ley Nº 17.292 ADMINISTRACION PUBLICA Y EMPLEO, FOMENTO Y MEJORAS¹³</p> <p>Artículo 33.- Todo trabajador dependiente, afiliado al Banco de Previsión Social, que reciba uno o más menores de edad, en las condiciones previstas por la presente ley, tendrá derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración.</p> <p>La licencia especial con goce de sueldo establecida en el inciso</p>			
--	--	--	--

<p>primero del presente artículo constituye una excepción al régimen de licencias especiales establecido por el artículo 3º de la Ley Nº 16.104, de 23 de enero de 1990, para los funcionarios públicos.</p> <p>Artículo 34.- Quedan comprendidos en lo establecido en el artículo 33 de la presente ley, quienes, en virtud de una disposición legal, pronunciamiento judicial o resolución del Instituto Nacional del Menor reciban menores a efectos de su posterior adopción o legitimación adoptiva.</p> <p>El derecho establecido en el artículo 33 de la presente ley, sólo podrá ejercerse a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del menor.</p> <p>Artículo 35.- Sólo podrá hacer uso de esta licencia especial, uno u otro integrante del matrimonio beneficiario o el beneficiario en su caso.</p> <p>Artículo 36.- Los trabajadores del sector privado que hagan uso de la licencia especial prevista y por el período de la misma, serán beneficiarios como única compensación por dicha inactividad de un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social, que se regirá en lo pertinente de acuerdo a lo establecido para el subsidio por maternidad en los artículos 15 y 17 del</p>			
---	--	--	--

URUGUAY			
	<p>Decreto Ley Nº 15.064, de 28 de noviembre de 1980, y las disposiciones modificativas y concordantes.</p> <p>El funcionario público continuará percibiendo su retribución habitual del organismo en el cual cumple funciones, durante el goce de la licencia especial.</p>		

CHILE			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<p>CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE CHILE¹⁴</p> <p>Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas: 2º.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que nace su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.</p> <p>Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;</p>	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO¹⁶</p> <p>Artículo 195.- ...</p> <p>El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en</p> <p>conformidad a los artículos 16 y 24 de la ley Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable.</p> <p>Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien lo fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 197 bis.-...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.</p> <p>Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la</p>	<p>593)</p>	<p>LEY NÚM. 20.881 PERMISO POSTNATAL PARENTAL Y EL EJERCICIO DEL DERECHO A SALA CUNA PARA LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA¹⁷</p> <p>Artículo 4º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda:</p> <p>1. Intercálase en el inciso primero del artículo 72, entre el vocábulo "licencias" y la</p> <p>conjuncción "o", la frase " permiso postnatal parental".</p> <p>2. Agrégase en el artículo 111 el siguiente inciso segundo:</p> <p>"Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones."</p> <p>Artículo 5º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley Nº 18.003, que aprueba el estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:</p> <p>1. Intercálase en el inciso primero del artículo 69, entre el vocábulo "licencias" y la conjunción "o", la frase " permiso postnatal parental"</p> <p>2. Agrégase en el artículo 110 el siguiente inciso segundo:</p> <p>"Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones."</p>

	<p>séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.</p> <p>En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquí se utiliza.</p> <p>...</p> <p>El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el</p>	<p>Artículo 6º.- Agrégase en el inciso primero del artículo único de la ley N°15,117, que establece normas para la recuperación por municipalidades u corporaciones empleadoras de sumas correspondientes a subsidios por incapacidad laboral de funcionarios que señala, a continuación del punto aparte, que pasa a ser segundo, la siguiente oración: "Lo dispuesto en este artículo se aplicará en los mismos términos respecto de los trabajadores antes señalados que hagan uso del permiso postnatal parental a que se refiere el artículo 157 bis del Código del Trabajo".</p> <p>Artículo 8º.- Agrégase en el artículo 38 de la ley N°10,070, que aprueba el estatuto de los profesionales de la educación, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 1990, del Ministerio de Educación el siguiente inciso segundo:</p> <p>"Durante el periodo de permiso postnatal parental regulado en el artículo 191 bis del Código del Trabajo, los profesionales de la educación que hagan uso de él también</p>	
--	--	---	--

	<p>objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.</p>	<p>continuarán gozando del total de sus remuneraciones."</p>	
--	--	--	--

CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
ESPAÑA			
<p>CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA¹⁰</p> <p>Artículo 39.</p> <p>1.</p> <p>2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.</p> <p>3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.</p>	<p>LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES¹¹</p> <p>Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>a) a c)...</p> <p>d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad</p>	<p>S/D</p>	<p>RESOLUCIÓN DE 9 DE MARZO DE 2010, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL XI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL¹²</p> <p>Artículo 48. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.</p> <p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el</p>

ESPAÑA			
4	<p>o que por sus circunstancias personales o por prevenir del castigo, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p> <p>e) a n)...</p> <p>2. ...</p> <p>Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.</p> <p>1 a f)</p> <p>7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.</p> <p>Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el artículo 5, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>...</p> <p>Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, a partir del 1 de Enero de 2011, se modificará la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento,</p>	<p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el artículo 5, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>...</p> <p>Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, a partir del 1 de Enero de 2011, se modificará la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento,</p>	<p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el artículo 5, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>...</p> <p>Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, a partir del 1 de Enero de 2011, se modificará la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento,</p>

			<p>adopción o acogida, por la que el permiso se ampliará, a cuatro semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más para cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad</p>
--	--	--	--

CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CUBA			
<p>CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE CUBA²¹</p> <p>ARTÍCULO 36. El matrimonio es la unión voluntariamente concertada de un hombre y una mujer con aptitud legal para ello, a fin de hacer vida en común, descansar en la igualdad absoluta de derechos y deberes de los cónyuges, los que deben atender al mantenimiento del hogar y a la formación integral de los hijos mediante el esfuerzo común, de modo que este resulte compatible con el desarrollo de las actividades sociales de ambos.</p> <p>La ley regula la</p>	<p>DECRETO- LEY N° 234 "DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA"²⁷</p> <p>ARTÍCULO 1: ... Asimismo contribuye a la responsabilidad compartida de la madre y el padre en el cuidado y atención de los hijos e hijas, y la del padre en caso de fallecimiento de la madre.</p> <p>Este Decreto-Ley es de aplicación a la madre y al padre adoptivos en todo lo que concierne a la protección de los hijos e hijas.</p>	S/D	S/D

<p>formalización, reconocimiento y disolución del matrimonio y los derechos y obligaciones que de dichos actos se derivan.</p> <p>ARTÍCULO 44. La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar.</p> <p>El Estado organiza instituciones tales como círculos infantiles, seminternados e internados escolares, casas de atención a ancianos y servicios que facilitan a la familia trabajadora el desempeño de sus responsabilidades.</p> <p>... El Estado se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad.</p>	<p>ARTÍCULO 10. En caso de fallecimiento de la madre mientras disfruta del periodo de licencia postnatal, el padre del niño o niña, si es trabajador, tiene derecho a una licencia retribuida de duración equivalente al tiempo que falte para que expire el referido periodo de licencia, si cumple con los requisitos exigidos en el artículo 4. Asimismo, le corresponde el disfrute de la prestación social y las licencias complementarias a que la madre hubiera tenido derecho.</p> <p>El padre que por circunstancias plausiblemente justificadas no pueda asumir esta responsabilidad, puede delegar expresamente el disfrute de esta licencia y la prestación social en la abuela, abuelo, hermana o hermano maternos o paternos u otro pariente que sea trabajador de los obligados a dar alimentos al menor de edad, hasta que el niño o niña arribe al primer año de vida.</p> <p>ARTÍCULO 14.-En caso de fallecimiento de la madre trabajadora después del parto y hasta el año de vida del niño o niña, en correspondencia con lo dispuesto en el Artículo 10, el padre o el pariente en que éste haya delegado recibe la prestación económica y social calculada, conforme al procedimiento establecido en el</p>		
---	---	--	--

	<p>Reglamento del presente Decreto-Ley.</p> <p>ARTÍCULO 21: Cuando la madre o el padre estén impedidos de asistir a su trabajo por razón del cuidado de su hijo o hija, tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida por el término de:</p> <p>a) hasta nueve meses mientras el hijo o hija no arribe a un año de edad para aquellos que no reúnan los requisitos para el pago de la prestación social opcional por maternidad;</p> <p>b) hasta seis meses, para los padres o padres trabajadores con hijos o hijas menores de dieciséis años de edad.</p>		
--	---	--	--

CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COSTA RICA			
<p>CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA²⁸</p> <p>ARTÍCULO 33. Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana</p> <p>ARTÍCULO 52.- El matrimonio es la base esencial de la familia y descansa en la igualdad de derechos de los cónyuges.</p>	S/D	S/D	S/D

EL SALVADOR			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<p>CÓDIGO DE TRABAJO²⁹</p> <p>Art. 29.-Son obligaciones de los patronos:</p> <p>1ª) a 5ª)...</p> <p>6ª) Conceder licencia al trabajador:</p> <p>a) a c)</p> <p>d) POR TRES DÍAS EN CASO DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN; LICENCIA QUE SI CONCURRE A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR DESDE EL DÍA DEL NACIMIENTO, O DISTRIBUIRLOS DENTRO DE LOS PRIMEROS QUINCE DÍAS DE LA LICENCIA DEL NACIMIENTO EN EL CASO DE PADRES ADOPTIVOS, LE PLAZO SE CONTARÁ A PARTIR DE LA LICENCIA QUE QUEDE FIRME LA SENTENCIA DE ADOPCIÓN RESPECTIVA. PARA EL GOCE DE ESTA LICENCIA DEBERÁ PRESENTARSE PARTIDA DE NACIMIENTO O CERTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA DE ADOPCIÓN, SI QUIN SI A EL CASO. POR ESTA</p> <p>La ley secundaria regulará esta materia. La ley determinará asimismo las formas de investigar y establecer la paternidad</p>		S/D	<p>LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DECRETO N° 172³⁰</p> <p>Art 9</p> <p>TODO EMPLEADO PÚBLICO EN CASO DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN, TENDRÁ DERECHO A UNA LICENCIA DE TRES DÍAS HÁBILES, CON GOCE DE SUELDO, QUE SE CONCEDERÁ A SU ELECCIÓN DE SI EN EL DÍA DEL NACIMIENTO, DE O DISTRIBUIRLOS DENTRO DE LOS PRIMEROS QUINCE DÍAS DESDE LA LICENCIA DEL NACIMIENTO EN EL CASO DE PADRES ADOPTIVOS, EL PLAZO SE CONTARÁ A PARTIR DE LA LICENCIA QUE QUEDE FIRME LA SENTENCIA DE ADOPCIÓN RESPECTIVA. PARA EL GOCE DE ESTA LICENCIA DEBERÁ PRESENTARSE</p>

COSTA RICA	
<p>LICENCIADO, EL PATRONO ESTARÁ OBLIGADO A RECONOCER UNA PRESTACION ECONOMICA EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO DE TRES DIAS. (12) (13)</p>	<p>PARTE IIIA DE NACIMIENTO O CERTIFICACION DE LA SITUACION DE ADOPCION, SEGUN SEA EL CASO. (22) (23)</p> <p>DECRETO N° 3327</p> <p>Art. 1.- Adicionalmente al literal d) al numeral 6) del artículo 29, de la siguiente manera:</p> <p>d) Por tres días hábiles en caso de nacimiento o adopción, licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuidos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. En el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso.</p>

BRASIL		
<p>CONSTITUCION DE LA REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL²⁹</p> <p>Art 1º Todos son iguales ante la ley, sin distinción de cualquier naturaleza, garantizándose a los brasileños y a los extranjeros residentes en el País la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la propiedad, en los siguientes términos:</p> <p>I el hombre y la mujer son iguales en derechos y obligaciones, en los términos de esta Constitución;</p> <p>II a LXXVII. ...</p> <p>Art. 7. Son Derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social.</p> <p>I a XVIII ...</p> <p>XXIX la licencia de paternidad, en los términos fijados en la ley;</p> <p>XX a XXXIV</p>	S/D	S/D

UNIÓN EUROPEA		
S/D	<p>DIRECTIVA 2008/104/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal³¹</p> <p>Artículo 5 Principio de igualdad de trato</p> <p>1. Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les correspondieran si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.</p> <p>A efectos de la aplicación del párrafo primero, las normas vigentes en la empresa usuaria relativas:</p> <p>a) ...</p> <p>b) a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, deberán respetarse, tal como establezcan las</p>	S/D
		<p>DIRECTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo³²</p> <p>Artículo 11 Organismos de fomento de la igualdad</p> <p>1. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para velar por que el organismo u organismos designados de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE sean asimismo competentes para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, sin discriminación por razón de sexo.</p>
	<p>disposiciones legislativas, reglamentarias, administrativas, los convenios colectivos y demás disposiciones de alcance general.</p> <p>2. a 5. ...</p>	<p>2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de los organismos a que se refiere el apartado 1, figuren las siguientes:</p> <p>a) a d)</p> <p>Artículo 12 Transversalidad de la perspectiva de género</p> <p>Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva.</p>

IV. ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS

Se analizarán los temas objeto de dictamen, desde una perspectiva e interpretación de derechos humanos y criterios de organismos internacionales especializados en la materia, de acuerdo a lo que dispone el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT),³⁴ sobre las licencia de paternidad o licen-

cia parental, ha establecido que existen los siguientes elementos sobresalientes:

Las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad. El derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada; ello pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento.

En 66 de los 169 países estudiados, había disposiciones relativas a la licencia parental; sobre todo, en las Economías Desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y muy rara vez en otras regiones.

Lo habitual es que la licencia parental se ofrezca como derecho compartido, y son las mujeres quienes principalmente hacen uso de la misma. El índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si la licencia no es remunerada.³⁵

En consecuencia, para esta dictaminadora, es importante reconocer la justa dimensión y aportaciones que contiene cada una de las iniciativas descritas en el apartado de antecedentes del presente dictamen.

V. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA

Se analizará lo que ha dicho la doctrina especializada, así como los criterios y jurisprudencias emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el tema objeto de estudio.

Paternalidad y trabajo

El equilibrio entre el trabajo y la familia puede provocar que muchos hombres se sientan ahogados en un mar de tareas laborales, cuentas por pagar y las responsabilidades que implica ser padre. Según una encuesta reciente realizada por la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association, APA) los participantes afirmaron que el trabajo, la familia y el dinero, así como las preocupaciones por la economía, constituyen causas significativas de estrés.³⁶

La encuesta *Stress in America*, realizada por APA en 2007, reveló que el 50 por ciento de los hombres participantes sentía preocupación por sus niveles de estrés. Además, y con mayor frecuencia que las mujeres encuestadas, afirmaron que el estrés afecta negativamente varios aspectos de sus vidas, como la satisfacción con el trabajo (50 por ciento de los hombres vs. 40 por ciento de las mujeres) y su satisfacción general con la vida (45 por ciento de los hombres vs. 38 por ciento de las mujeres).³⁷

Como los padres son un importante modelo de conducta para sus hijos, es vital que se esfuercen por dar un buen ejemplo. “Los niños conforman su comportamiento inspirándose en el de sus padres”, explica el psicólogo Ron Palomares. “Por tanto, las respuestas saludables al estrés no sólo benefician al padre, sino que también son, en última instancia, buenas para los hijos”.³⁸

En el artículo “Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad”, Juan García y Gabriela Mendizábal reflexionan en torno a los cambios motivados por los diversos movimientos feministas en el mundo y a la conciencia que los propios varones ha tomado sobre la paternidad responsable. Al respecto, apuntan que de forma lenta, pero constante, los hombres se han incorporado a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos. Estos autores afirman que en la actualidad hay diversas formas de paternidad responsable, que van desde la inclusión de los hombres en las tareas del hogar y la educación de los hijos, hasta la lucha judicial por el derecho a ejercer la guarda y custodia sobre sus hijos. Sin embargo, dicen los autores, “los derechos de los varones en el ámbito familiar aún se encuentran en gran desventaja respecto de los derechos de las mujeres en ese ámbito”.³⁹

Contrario al movimiento feminista de las mujeres, continúa la reflexión de García y Mendizábal, han surgido diversos movimientos que buscan luchar por que los hombres no sean discriminados y porque sus derechos, al igual que los de las mujeres, sean respetados, en estricto apego a la equidad de género.⁴⁰ Manuel Ortega Hegg dice que “la masculinidad puede entenderse como parte de la identidad de género y expresa la convicción que desarrollan los hombres de pertenecer al sexo masculino como diferente al sexo femenino. Es una construcción sociocultural, que ocurre en condiciones específicas de espacio y tiempo”.⁴¹

Juan García y Gabriela Mendizábal hacen un repaso de tres perspectivas del concepto de paternidad: la biológica, la sociológica y la jurídica. Desde el punto de vista biológico, citando a Ana Belén Jiménez Godoy, dicen que *“la paternidad es la identificación sexual del hombre, es la forma en que éste demuestra su virilidad... implica una autopercepción de hombría, un significado a la condición sexuada de los padres como hombres”*.⁴²

Desde la perspectiva sociológica, los citados autores indican que *“la identidad del hombre se ve representada a través de la paternidad. Los varones deben procrear no sólo para continuar con la estirpe, sino también para ser aceptados socialmente como hombres. La paternidad es parte de la identidad genérica masculina y opera como un elemento estructurante del deber-ser en el ciclo vital de los hombres. A nivel identitario, el varón se enfrenta a desafíos/mandatos que la sociedad impone, entre los que destacan: trabajar, casarse... y tener hijos. Es uno de los pasos fundamentales del tránsito de la infancia/adolescencia hacia la madurez, uno de los desafíos que debe superar”*.⁴³

Finalmente, en cuanto al aspecto jurídico, los autores destacan que en México el artículo 4º constitucional contempla la igualdad entre hombres y mujeres, así como la decisión de cada persona de elegir el número y espaciado de sus hijos, mientras que los códigos civiles o familiares de las entidades federativas regulan el derecho prioritario de las mujeres a ostentar la guardia y custodia de los hijos menores de siete años, pues es después de esas edad cuando las niñas y niños pueden elegir con cuál de sus progenitores quieren vivir.⁴⁴

A manera de conclusión, García y Mendizábal hacen notar que *“el género es la construcción social y cultural que define los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales a hombres y mujeres, y por lo mismo se aprende, se educa y puede ser cambiado para lograr una equidad de género; en ese sentido, el derecho como instrumento de cambio social puede contribuir u obstaculizar el desarrollo de la equidad de género, donde se insertan los derechos de los hombres a vivir su paternidad de forma responsable y en igualdad de circunstancias que para las mujeres, sin ser cuestionadas socialmente sus habilidades o capacidades de padre, por el simple hecho de ser hombres”*.⁴⁵

En ese contexto, debe quedar claro que, si bien la normativa en materia de equidad de género surgió como respuesta a una discriminación histórica sufrida por las mujeres, es importante que no se caiga en el otro extremo y se generen interpretaciones equivocadas que provoquen discriminación hacia los hombres. En el caso mexicano se observa una tendencia a reconocer derechos a las mujeres, en su calidad de madres, y no a las familias en general, sin importar la calidad de hombres o mujeres.⁴⁶

En cuanto a la jurisprudencia o criterios relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es preciso mencionar que de la revisión realizada por esta dictaminadora, no se encontró algún precedente en esta materia sobre el cual tenga un criterio o tesis definida, muy probablemente por tratarse de un derecho para los padres trabajadores introducido a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, que concede al trabajador un permiso de paternidad por cinco días laborables con goce de sueldo y que no obstante se ha venido aplicando en forma regular tanto en el ámbito privado como, supletoriamente en las entidades públicas, tal y como se señala en los antecedentes del presente dictamen, al reseñar las opiniones a las iniciativas que se están dictaminando.

VI. CONCLUSIONES DEL FORO: “Conciliación de la vida familiar y laboral: Responsabilidad social y productividad en el trabajo”

El foro de referencia, se celebró los días 11 y 12 de octubre de 2016 en la Cámara de Diputados, en él se escucharon las opiniones, planteamientos y propuestas de organizaciones de la sociedad civil, asociaciones gremiales, sindicales, entidades públicas, cámaras empresariales y de todos los grupos parlamentarios representados en la Cámara de Diputados.

Respecto del Panel 3, denominado *“La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres en las responsabilidades familiares”*, en el cual se analizaron las propuestas que buscan consolidar el servicio de guarderías, ampliar el permiso de paternidad a efecto establecer un vínculo emocional más estrecho con sus hijos y pareja, desde la perspectiva de los roles que en años recientes juegan los hombres y mujeres en las responsabilidades de la familia y del hogar, se concluyó:

12 de octubre Edificio A, ala Sur	
Panel 3	Conclusiones
"La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres en las responsabilidades familiares".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los panelistas coincidieron en la necesidad de revisión de roles actuales y contribuir a eliminar estereotipos, fomentar la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. 2. Que es una realidad la modificación de los roles tradicionales entre mujeres y hombres, no sólo por la participación en aumento de la mujer en la vida productiva, sino como jefas de familia, independientes económicamente, con responsabilidades públicas y familiares. 3. Que la modificación de los roles tradicionales entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares, se ocasiona como consecuencia de la participación de mujeres en el trabajo remunerado. 4. Que los derechos humanos y su cumplimiento constituyen el eje rector, para armonizar y equilibrar las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres. 5. Los panelistas coincidieron en la urgente necesidad de legislar y dictaminar las iniciativas presentadas en esta materia a fin de establecer un nuevo marco jurídico para reconocer la modificación en los roles tradicionales y atender la demanda que eso implica, a fin de impulsar el equilibrio en el reparto de responsabilidades familiares, corresponsabilidad tanto de mujeres y hombres en la vida productiva. 6. Los panelistas coincidieron que la inclusión a la legislación de las licencias de paternidad, es una acción que en la práctica ha fomentado la modificación de los roles tradicionales entre mujeres y hombres en el cuidado y responsabilidades familiares. 7. Que los sindicatos y la negociación de los contratos colectivos también tienen una corresponsabilidad directa en el impulso a las acciones a favor de la modificación de los roles tradicionales entre mujeres y hombres, así como en la sensibilización y cultura con los patrones para hacer realidad: permisos de paternidad, maternidad, infraestructura adecuada para la lactancia, estancias y guarderías en el cuidado de sus hijas e hijos; 8. Los panelistas coincidieron en que la crisis educativa, cultural, la falta de cuidado de los menores, ausencia de
	<p>valores y la desigualdad de género, se atender desde la ley.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Se debe pensar en los temas y llevar a la ley para universalizar los servicios de seguridad social, para bajarlo a las entidades federativas, municipios, comunidades, para lograr el desarrollo de la personalidad en forma adecuada. 10. Que en nuestro país, se demanda y es urgente el desarrollo de recursos sociales que permitan el cuidado de dependientes, reorganización de tiempos y espacios de trabajo, medidas en empresas e instituciones para el desarrollo de los trabajadores tanto en su vida laboral, personal y familiar. 11. Los panelistas coincidieron en señalar que conciliar no es trabajar menos, sino lograr el equilibrio entre la vida familiar, personal y profesional y la productividad de las empresas y dependencias o entidades públicas. 12. Que se debe hablar y sensibilizar a los patrones o empleadores respecto a los beneficios en el ahorro en el gasto del personal, costos de reclutamiento y formación de personal, estabilidad en la plantilla, mayor productividad y rendimiento económico, cumplimiento de los objetivos empresariales, aumento en la producción, disminución del ausentismo laboral, atracción de nuevos clientes, aumento de prestigio de la empresa o entidad pública, producción o prestación y servicios públicos o privados de mayor calidad y con responsabilidad social.

VII. CONSIDERACIONES

En primer lugar, las y los integrantes de esta Dictaminadora desean expresar su beneplácito y reconocimiento a las diputadas y diputados que presentaron las iniciativas que se están analizando en este dictamen, toda vez que sus propuestas son socialmente responsables, ya que todas y cada una de las cuales coadyuvan a la creación de una sociedad más igualitaria, van en la

dirección correcta para reconocer la importancia de la participación del padre trabajador –y su cada vez mayor grado de compromiso e involucramiento– en los cuidados de los dependientes económicos de las familias y en especial con los menores o recién nacidos, e incluso en casos de adopción.

Reconocemos también el avance normativo que en esta materia, permiso o licencia de paternidad, se integra a nuestro marco jurídico vigente a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, lo que en los hechos ha impulsado tanto en el sector privado, como en el sector público, el reconocimiento e implementación de buenas prácticas a través de políticas públicas que atienden la realidad actual y el cambio de roles tradicionales en la familia, ocasionado, como se reconoció por consenso en el Foro organizado por esta Dictaminadora, a partir de la creciente participación de la mujer en la vida laboral y productiva.

A manera de resumen del proceso legislativo de la reforma citada con anterioridad, cabe mencionar lo siguiente:

- Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados

Jueves 8 de noviembre de 2012.

Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Aprobado en lo general en la Cámara de Diputados con 361 votos en pro y 128 en contra, el jueves 8 de noviembre de 2012. Votación.

En lo particular el artículo 371, reservado, en sus términos. Votación.

En lo particular el artículo 373, reservado, en sus términos. Votación.

En lo particular si se aceptan a discusión los artículos 388 Bis y 390. Votación.

Se pregunta a la asamblea si autoriza al Senado de la República para que mande a publicar lo aproba-

do por ambas Cámaras, si fuera necesario. Votación.

Devuelto a la Cámara de Senadores para los efectos de lo dispuesto en el artículo 72, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Aprobado en la Cámara de Senadores con 99 votos en pro y 28 en contra, el martes 13 de noviembre de 2012.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el viernes 30 de noviembre de 2012.

Gaceta Parlamentaria, número 3641-IV, jueves 8 de noviembre de 2012.

En esta reforma, se introdujo por primera vez a nuestro marco jurídico nacional vigente el permiso de paternidad por cinco días laborables con goce de sueldo, en los siguientes términos:

Ley Federal del Trabajo

Artículo 132. Son obligaciones de los patronos:

I a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables 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; y

XXVIII. ...

Es importante resaltar que este cambio, que se introduce apenas en el año 2012, se ha aplicado en forma supletoria también en el ámbito gubernamental o del sector público, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria de lo dispuesto en el Apartado B del artículo 123 constitucional, que a la letra dice:

Artículo 11. En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del or-

den común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta los resultados arrojados de la investigación que se registra en los apartados anteriores del presente dictamen, esta dictaminadora propone realizar la armonización de la legislación correspondiente para dar certeza jurídica tanto a los trabajadores al servicio del Estado como a las autoridades del sector público que hasta ahora han concedido, en forma supletoria, la licencia de paternidad.

De esta manera, se garantiza, se extiende y se fortalece el derecho laboral ya existente y plasmado en la Ley Federal del Trabajo, para los padres trabajadores de la esfera pública de nuestro país, al establecer de forma explícita en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, la licencia de paternidad en las mismas condiciones de acceso que tienen los padres trabajadores del sector privado.

El principal motivo para hacer esta armonización legislativa es dar certeza al ejercicio de dicho derecho sin el menor riesgo para el padre trabajador al servicio del Estado de perder su empleo porque la licencia de paternidad no está expresamente contenida en la ley que regula su situación laboral. De igual manera, como se ha dicho, esta armonización brinda una mayor seguridad jurídica a la autoridad del sector público que, aplicando la supletoriedad en comento, proporciona la licencia de paternidad al personal a su cargo.

Esta propuesta de armonización, se encuentra contenida en la iniciativa en materia de licencia de paternidad, presentada por la diputada Sasil Dora Luz de León Villard, integrante del Grupo Parlamentario del PVEM y suscrita por integrantes del Partido Verde Ecologista de México, quien propone además la ampliación de los días de licencia de paternidad que, por razones de incapacidad financiera aplicables a ésta y las demás iniciativas que se dictaminan, no resulta viable atender en este momento por el que atraviesa la economía global y nacional.

Por otro lado, es de la mayor relevancia para esta Dictaminadora el establecimiento de condiciones legislativas que protejan el interés superior de los menores, reconocido constitucionalmente en el artículo 73, fracción

XXIX-P, así como en la jurisprudencia 1a./J. 44/2014 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: “INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR. SU CONFIGURACIÓN COMO CONCEPTO JURÍDICO INDETERMINADO Y CRITERIOS PARA SU APLICACIÓN A CASOS CONCRETOS.” y en los Tratados Internacionales suscritos por el gobierno mexicano y ratificados por el Senado de la República y que constituyen el bloque de constitucionalidad para la protección del interés superior de los menores.

Al caso, resulta aplicable la siguiente tesis de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Época: Décima Época

Registro: 2008547

Instancia: Primera Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 15, Febrero de 2015, Tomo II

Materia(s): Constitucional

Tesis: 1a. LXXXII/2015 (10a.)

Página: 1398

INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR. CONSTITUYE UN PRINCIPIO RECTOR DE TODAS LAS ACTUACIONES DE LOS PODERES PÚBLICOS RELACIONADOS CON MENORES.

Además de su carácter tuitivo, el principio de interés superior del menor constituye un elemento hermenéutico de primer orden para delimitar el contenido y alcance de los derechos humanos de los menores y los coloca como sujetos prevalentes de derechos. Se trata entonces de considerar la especial situación en que se encuentran ciertos derechos humanos cuando el titular es un menor, atendiendo a que el derecho básico de los menores de edad es el de ser atendidos con pleno respeto a sus derechos fundamentales. Desde esta óptica, los menores son destinatarios de un trato preferente, por su carácter jurídico de sujeto de especial protección, lo que implica que son titulares de un conjunto de derechos que deben valorarse de acuerdo con sus circunstancias específicas. De ahí que el interés superior del menor constituye un principio rector de todas las actuaciones de los poderes públicos relacionados con menores.

Amparo directo en revisión 2293/2013. 22 de octubre de 2014. Mayoría de tres votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidentes: José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto particular y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: María Dolores Igareda Diez de Sollano.

Esta tesis se publicó el viernes 27 de febrero de 2015 a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

También esta Dictaminadora considera adecuado establecer, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que el permiso de cinco días laborales con goce de sueldo para los padres trabajadores, se deberán tomar de forma inmediata al nacimiento o adopción de sus hijos o hijas, toda vez que el contacto durante los primeros días es fundamental para generar los lazos y la vinculación necesaria e indispensable en las relaciones familiares sanas.

De esta manera, esta comisión busca generar las condiciones para fortalecer la participación de los padres trabajadores en el proceso de integración, cooperación y reconocimiento de los nuevos integrantes del núcleo familiar, en beneficio del interés superior de los menores, para fortalecer las relaciones familiares y sociales más igualitarias y equitativas desde el inicio de la formación de las y los futuros ciudadanos.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, esta Comisión de Trabajo y Previsión Social somete a consideración del Pleno de esta Soberanía, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE PERMISOS DE PATERNIDAD.

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

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables 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, **contados a partir del día de nacimiento del infante o de aquel en el que concluya el proceso de adopción y se reciba al menor, en su caso, y**

XXVIII. ...

Artículo Segundo. Se adiciona un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28 Bis. Los padres trabajadores tendrán derecho al permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, **contados a partir del día de nacimiento del infante o de aquel en el que concluya el proceso de adopción y se reciba al menor, en su caso.**

TRANSITORIO

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

Notas:

1 Iniciativa que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por las diputadas María Guadalupe Oyervides Valdez y Ana María Boone Godoy, del Grupo Parlamentario del PRI, turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Gaceta Parlamentaria número 4506-VI, martes 12 de abril de 2016. (1461).

2 Iniciativa que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para aumentar de cinco a diez días los permisos de paternidad, presentada por la diputada Karina Padilla Ávila, del Grupo Parlamentario del PAN, turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con fecha 2016-SEP-13, Gaceta Parlamentaria número 4612-IV, martes 6 de septiembre de 2016. (1876).

3 Iniciativa con proyecto de decreto por el que adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de licencia de paternidad remunerada, presentada por la diputada Sasil Dora Luz de León Villard, del Grupo Parlamentario del PVEM, turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, presentada el martes 7 de septiembre de 2016. Sistema de Información Legislativa.

4 Fuente:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150816.pdf

5 Fuente:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

6 Fuente:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_010616.pdf

7 Fuente:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf

8 Fuente:

http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf

9 Fuente:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html

10 Fuente:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

11 Fuente:

http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/botones2/bot_6fad357d2423ffb3b68b83336dc484512d51e49f.pdf

12 Fuente:

http://historico.tsj.gov.ve/legislacion/LeyesOrganicas/46.-GOE_6076.pdf

13 Fuente:

<http://www.tss.gob.ve/wp-content/uploads/2016/04/LEY-ORGANICA-DEL-SISTEMA-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

14 Fuente: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>

15 Fuente:

https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=19161&Searchtext=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=03-03-2013&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=19-09-2016

16 Fuente:

https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=25-01-2001&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=27-01-2001&Ltemas=&tipoBusqueda=E&Searchtext=

17 Fuente

[https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion\[min\]\[date\]=&Ly_fechaDePromulgacion\[max\]\[date\]=&Ltemas=TRABAJO&tipoBusqueda=E&Searchtext=](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion[min][date]=&Ly_fechaDePromulgacion[max][date]=&Ltemas=TRABAJO&tipoBusqueda=E&Searchtext=)

18 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

19 Fuente:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>

20 Fuente:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1086882&buscar=maternidad>

21 Fuente:

http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/c78/cons_espa.pdf

22 Fuente: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

23 Fuente: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4729

24 Fuente: <http://www.parlamentocubano.cu/index.php/constitucion-de-la-republica-de-cuba/>

25 Fuente: <http://www.gacetaoficial.gob.cu/codedicante.php>

26 Fuente: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC

27 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/constitucion-de-la-republica>

28 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/codigo-de-trabajo?palabrasInteres=trabajo&tipoDocumento=Codigo>

29 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-asuetos-vacaciones-y-licencias-de-los-empleados-publicos?palabrasInteres=asuetos,%20vacaciones%20y%20licencias&tipoDocumento=1Ley>

30 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/reformase-el-codigo-de-trabajo>

31 Fuente: <http://www.constitution.org/cons/brazil.htm>

32 Fuente: <https://www.boe.es/doue/2008/327/L00009-00014.pdf>

33 Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1475705868930&uri=CELEX:32010L0041>

34 Fuente:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf (consultado el 21 de octubre de 2016).

35 Ídem.

36 American Psychological Association. Consultado en:

<http://www.apa.org/centrodeapoyo/paternidad.aspx>, el 7 de octubre de 2016.

37 Idem.

38 Idem.

39 García Delgadillo, Juan Netzahualpilli, y Mendizábal Bermúdez, Gabriela, "Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad", Revista latinoamericana de derecho social, 2004, Núm. 20, 2015, pp. 32-33.

40 *Ibidem*, p. 36.

41 Ortega Hegg, Manuel et al., Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres, Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2005, p. 35.

42 García Delgadillo, Juan Netzahualpilli, y Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *op. cit.*, p. 37.

43 *Ibidem*, pp. 37-38.

44 Cfr. *Ibidem*, p. 38.

45 *Ibidem*, p. 55.

46 Cfr. *Ibidem*, p. 56

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los
23 días del mes de noviembre de 2016.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social

Diputados: Ana Georgina Zapata Lucero (rúbrica), presidenta; Marco Antonio Aguilar Yunes (rúbrica), Ramón Bañales Arámbula, Gabriel Casillas Zanatta (rúbrica), José del Pilar Córdova Hernández (rúbrica), Rafael Yerena Zambrano, secretarios; Enrique Cambranis Torres, Juan Corral Mier (rúbrica), Enrique Pérez Rodríguez (rúbrica), Julio Saldaña Morán (rúbrica), Miguel Ángel Sedas Castro (rúbrica), Mario Ariel Juárez Rodríguez (rúbrica), Mirna Isabel Saldívar Paz (rúbrica), David Robles Aguilar, Roberto Alejandro Cañedo Jiménez, César Flores Sosa, Sandra Méndez Hernández, Luz Argelia Paniagua Figueroa, Pedro Alberto Salazar Muciño (rúbrica), José Luis Sáenz Soto, Marbella Toledo Ibarra (rúbrica).

DE LA COMISIÓN DE RÉGIMEN, REGLAMENTOS Y PRÁCTICAS PARLAMENTARIAS, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS, EN MATERIA DE DIPLOMACIA PARLAMENTARIA

Honorable Asamblea:

La Comisión de Régimen, Reglamentos y Prácticas Parlamentarias, de esta Cámara de Diputados de la LXIII Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 40, numerales 1 y 2; y 45, numeral 6, incisos e), f) y g), de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 80, numeral 1, fracción II; 157, numeral 1, fracción I y 158, numeral 1, fracción IV, del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de este Pleno el presente dictamen al tenor de los siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERO. Con fecha viernes 29 de abril de dos mil dieciséis, la Diputada Martha Cristina Jiménez Márquez integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó ante el Pleno de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión de esta LXIII Legislatura, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones del Reglamento de la Cámara de Diputados, en materia de Diplomacia Parlamentaria.

SEGUNDO. Con esa misma fecha y mediante oficio No. D.G.P.L. 63-II-6-0913 la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados, turnó para su análisis y respectivo dictamen, la iniciativa en comentario.

TERCERO. Mediante oficio No. CRRPP/313-LXIII de fecha martes 14 de junio de 2016 la Comisión de Régimen, Reglamentos y Prácticas Parlamentarias, envió copia de la Iniciativa turnada, a los Diputados integrantes de la Comisión, con el fin de que emitieran sus observaciones y comentarios a la misma.

CUARTO. A efecto de cumplir con lo dispuesto por el artículo 84 del Reglamento de la Cámara de Diputados, los integrantes de esta Comisión se reunieron el jueves 16 de junio de dos mil dieciséis, para dictaminar la Iniciativa señalada con anterioridad, con el fin