

**C.C. DIPUTADOS SECRETARIOS DE LA MESA  
DIRECTIVA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO.  
P R E S E N T E S**

La Suscrita Diputada Integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, en ejercicio de la facultad que me otorga los artículos 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 46 fracción II de la Constitución Política del Estado de Campeche; así como los numerales 47 fracción I y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Campeche, someto a consideración de este Pleno la siguiente Iniciativa del Proyecto de Decreto para reforma el artículo 31, párrafos cuarto, quinto y sexto de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, así como los artículos Trigésimo y Trigésimo Bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche; en atención a la siguiente:

**1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Igualdad de Género, es un principio constitucional que reconoce que mujeres y hombres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto, tal y como lo proclama el Artículo 4º, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: ***“La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia...”***.

El derecho a la igualdad existe cuando la legislación lo contempla, lo protege y lo garantiza, en ese sentido *-la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas*; al respecto, es importante señalar que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Campeche, tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre los géneros y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

En consecuencia, los principios de igualdad y no discriminación son ejes rectores que rigen todo Estado de Derecho, en el cual se tiene la obligación a través de sus respectivas instituciones a establecer medidas eficientes y eficaces, con el fin de garantizarles a los ciudadanos el ejercicio pleno de sus prerrogativas.

En ese mismo orden de ideas, en la Declaración de Beijing, dentro del marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en el año 1995, se estableció específicamente, en el punto 15 que: **“la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos, son indispensables para el bienestar de la mujer y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia”**; en la medida que los hombres vayan asumiendo plena participación en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas, las mujeres podrán integrarse en igualdad de circunstancias al empleo de calidad, lo que impactaría favorablemente en la economía y en una sociedad más justa y equilibrada, así como la adopción de una nueva masculinidad en la que los hombres asuman una paternidad afectiva y participativa.

Aunado a lo anterior, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ha señalado que los resultados de México en cuestión de igualdad de género son todavía deficientes, menos de la mitad, el 47% de las mujeres mexicanas mayores de edad participan de forma productiva en cuestiones laborales, que a comparación del promedio de los hombres mexicanos la diferencia es abismal con el 82%<sup>1</sup>.

En consecuencia, con fundamento en el artículo primero de la Constitución Federal, debemos de pugnar por medidas que optimicen el ejercicio de los derechos humanos, en favor de las mujeres y hombres que laboran al servicio del Gobierno del Estado de Campeche, con base en el principio de progresividad y observando ante todo el principio Pro Persona (otorgar la protección más amplia en favor de la persona), tal y como lo estipula dicho mandato constitucional.

---

<sup>1</sup> Informe de la OCDE: “La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba” (2017).

De ahí la importancia de buscar soluciones tangibles y viables en sus aspectos material y jurídico para lograr la igualdad de género entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios al Gobierno del Estado, a los Poderes, a los Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, ya que solo mediante prácticas incluyentes y con una perspectiva de género se puede ir avanzado en la construcción de una sociedad más democrática, igualitaria y participativa.

En ese sentido, tenemos que la desigualdad entre los permisos de padres y madres para la atención infantil (llámense de paternidad, de maternidad o parentales), son una pieza clave en todo el engranaje que consolida las desigualdades entre hombres y mujeres. Esta importancia se deriva de que los permisos inciden en ese momento crucial en el que se instalan los roles de género en el seno de la pareja, se conforman, o no, las relaciones de apego con los hijos.

La licencia de paternidad desde el nacimiento o adopción de los hijos e hijas es importante para asegurar que tanto las madres como los padres participen de forma equitativa en su cuidado. Los cuidados parentales equitativos durante la pequeña infancia en general se mantienen cuando los niños crecen.

**La participación de los padres en la prestación de cuidados también es crucial para garantizar que las madres puedan permanecer y progresar en trabajos remunerados.** Recientemente México tomó el importante paso de introducir la licencia de paternidad, pero el período de licencia asignada cinco días es muy corto en comparación con el promedio de la OCDE, que es de ocho semanas. La exigencia de México de que los empleadores en lugar del Gobierno paguen por la licencia de paternidad también puede disuadir a los padres de tomarla<sup>2</sup>.

Al respecto, es fundamental entender **que las -licencias de paternidad- son una medida a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que el hecho de**

---

<sup>2</sup> Informe de la OCDE: "La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba" (2017)

**incrementar los días autorizados para que los trabajadores participen activamente en el cuidado de sus hijos, sería un indicador del valor que la sociedad le atribuye al trabajo de cuidado de las mujeres y de los hombres, y su vez representaría materialmente un progreso en la “igualdad de género”, tal y como lo ha señalado la Organización Internacional del Trabajo.**

Además, **cabe destacar que con esta medida se garantiza el derecho de las niñas y niños al cuidado y protección de sus padres, dando con ello cumplimiento al Principio Superior de la Niñez**, establecido en la Convención Sobre los Derechos del Niño, en su artículo Tercero, el cual señala:

*“todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, se atenderá al interés superior del niño, asegurando su protección y el cuidado necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley, tomando con ese fin las medidas legislativas y administrativas adecuadas. En este orden de ideas, es necesario señalar, que el interés superior de la Niñez, implica que en todo momento las prácticas, acciones o tomas de decisiones relacionadas con esta etapa de la vida humana, tendrán que realizarse de tal manera que se busque, en primer término, el beneficio directo del niño”.*

Dicho principio rector se encuentra consagrado de igual manera en el artículo 4, párrafo noveno de la Constitución Federal, y 6, párrafo segundo de la Constitución Política del Estado de Campeche, así como en el numeral 2, párrafo primero y segundo de la Ley de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Campeche.

Adicionalmente, me permito citar que, en la Resolución sobre Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. En este sentido, **la resolución propone a los gobiernos legislar políticas**

**adecuadas las cuales posibiliten un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares;** y bajo ese enfoque la OIT ha definido el **trabajo decente como aquel que se realiza en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana**<sup>3</sup>.

Es importante resaltar que estas políticas, además de beneficiar a los padres, deben de estar planteadas para fomentar un impacto positivo en el desarrollo y bienestar de los niños. Es decir, que la situación laboral de los padres no condicione el derecho del menor a ser cuidado.

En concordancia a lo anterior, resulta oportuno señalar que diversos estudios han mostrado una serie de beneficios para los niños cuando su padre está presente de forma activa en su crianza desde su nacimiento y/o adopción, en consecuencia, hay una relación directa entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Bajo ese planteamiento tenemos, que los padres que utilizan la licencia, en especial los que hacen uso de dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más posibilidades de interactuar con sus vástagos, lo anterior puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y ser el principio para lograr cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.

En atención a lo expresando en el párrafo que antecede, es menester hacer notar que la licencia de paternidad no debe ser concebida como un simple periodo de descanso vacacional, de una etapa parental enfocada a crear un vínculo más cercano entre padre e hijo, o incluso más benéfico para los infantes, sino que **el objetivo principal de este tipo de licencias y que se ha tratado de dar a conocer en políticas alrededor del mundo, es redistribuir las actividades no remuneradas que se realizan tanto en el cuidado de los hijos como en las del hogar, así como eliminar grandes barreras laborales a las que deben enfrentarse las mujeres.**

---

<sup>3</sup> Manual sindical sobre Normas Internacionales de Trabajo e Igualdad de Oportunidades: “Herramientas para la Equidad”.

Considerando, que el fin último de este derecho humano se encamina a reducir la brecha entre mujeres y hombres, así como a promover una cultura de equidad, donde las responsabilidades familiares se compartan y se vivan conjuntamente, de manera estrecha y solidaria. Esto aplica en casos de nacimiento de sus hijos, y de igual forma, en el caso de que se adopte un niño. Entonces, tenemos que los días autorizados serán remunerados y comenzarán a contar a partir del día de nacimiento o el día en que se reciba al menor adoptado.

En base a los razonamientos y al sustento jurídico en los que se funda la presente iniciativa, considero que la misma reúne suficiencia de justificación, para estimar procedente reformar el artículo 31, párrafos cuarto, quinto y sexto de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, así como los artículos Trigésimo y Trigésimo Bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, significando que la presente propuesta de reforma tiene 5 ejes de atención, consistentes en:

1. **Progreso en la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (igualdad de género para las y los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado)
2. **Equilibrio en entre las Responsabilidades Laborales y Familiares**
3. **Garantizar el Derecho de los padres para el cuidado de sus hijos**
4. **Garantizar el Principio del Interés Superior del Niño**
5. **Reconocimiento de las actividades no remuneradas**, que se realizan en el cuidado de los hijos y en el hogar.

En virtud de todo lo antes expuesto, y con base en los argumentos y fundamentos vertidos me permito someter a la consideración de esta H. Soberanía, la presente Iniciativa con proyecto de:

## 2. PROYECTO DE DECRETO

### 3.

La LXIII Legislatura del Congreso del Estado de Campeche decreta:

**NÚMERO** \_\_\_\_\_

**ÚNICO.** - Se reforma el artículo 31, párrafos cuarto, quinto y sexto de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, así como los artículos Trigésimo y Trigésimo Bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, para incrementar los días otorgados por concepto de la licencia de paternidad.

En lo concerniente al mecanismo para el otorgamiento de la licencia de paternidad remunerada, a fin de establecer un procedimiento simplificado, partiendo de que quien la solicite se conducirá conforme al principio de buena fe, en la cual baste presentar el comprobante de alumbramiento o nacimiento del hijo, y en los casos de adopción acreditarse con el documento emitido por la autoridad correspondiente.

En consecuencia, dicha solicitud de licencia de paternidad remunerada, deberá resolverse en forma inmediata y dará inicio a partir del nacimiento o de la entrega física de la hija o hijo. La licencia de paternidad remunerada deberá concederse sin perjuicio de la prevista para la mujer.

Por lo aquí expuesto, se somete a su consideración el presente proyecto de:

**Decreto por el que se reforma el artículo 31, párrafos cuarto, quinto y sexto de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, así como los artículos Trigésimo y Trigésimo Bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, para quedar de la siguiente manera:**

**Artículo. 31**, párrafos cuarto, quinto y sexto de la de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado.

**Párrafo Cuarto:**

Los trabajadores del sexo masculino tendrán derecho de un permiso de licencia de paternidad con goce de sueldo por **diez días hábiles continuos**, contados a partir del nacimiento de sus hijos, y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Para los efectos de acreditar la relación del parentesco por consanguineidad o adoptiva, el padre trabajador, deberá justificar su licencia mediante los siguientes requisitos:

**a)** Para el otorgamiento de la licencia de paternidad remunerada, el padre trabajador deberá presentar el comprobante de alumbramiento o nacimiento del hijo, y en los casos de adopción deberá acreditarse con el documento emitido por la autoridad correspondiente.

**b)** Dicha licencia de paternidad remunerada, deberá resolverse en forma inmediata y dará inicio a partir del nacimiento del hijo y en caso de adopción con la entrega física del infante.

**c)** La licencia de paternidad remunerada deberá concederse sin perjuicio de la prevista para la mujer.

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



**Párrafo Quinto:**

Las mujeres trabajadoras, tendrán derecho a un permiso de **diez días hábiles continuos**, con goce de sueldo, en el caso de la adopción de un infante, contados a partir de la entrega física del menor, circunstancia que deberá acreditarse con el documento emitido por la autoridad correspondiente.

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

**Párrafo sexto.**

Lo dispuesto en los **párrafos anteriores** se aplicará también, sin distinción de sexo, en los casos de coincidencia del turno vacacional con el goce de una licencia por paternidad, adopción o, de una licencia por enfermedad justificada con el correspondiente certificado de incapacidad expedido por la institución que proporcione a los trabajadores de la entidad el servicio médico.

**Artículo Trigésimo.** - Periodo Prenatal. Las mujeres embarazadas disfrutaran de un mes de descanso antes de la fecha fijada para el alumbramiento y un mes y medio después del mismo, con goce de sueldo íntegro. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Párrafo Segundo. **Se deroga**

**Artículo Trigésimo Bis.** - Permisos para los Padres Trabajadores.

Los trabajadores del sexo masculino tendrán derecho de un permiso de licencia de paternidad con goce de sueldo **por diez días hábiles continuos**, contados a partir del nacimiento de sus hijos, y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Para los efectos de acreditar la relación del parentesco por consanguineidad o adoptiva, el padre trabajador, deberá justificar su licencia mediante los siguientes requisitos:

**a)** Para el otorgamiento de la licencia de paternidad remunerada, el padre trabajador deberá presentar el comprobante de alumbramiento o nacimiento del hijo, y en los casos de adopción deberá acreditarse con el documento emitido por la autoridad correspondiente.

**b)** Dicha licencia de paternidad remunerada, deberá resolverse en forma inmediata y dará inicio a partir del nacimiento del hijo y en caso de adopción con la entrega física del infante.

**c)** La licencia de paternidad remunerada deberá concederse sin perjuicio de la prevista para la mujer.

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

**Último Párrafo. Sin cambios ni modificaciones.**

Todos los trabajadores tendrán derecho de un permiso con goce de sueldo para acudir una vez al mes a reuniones escolares de sus hijos que se encuentren cursando educación

preescolar, primaria, secundaria y media superior; para justificar este permiso, bastará con presentar constancia de asistencia expedida por el centro educativo, dentro de los tres días hábiles siguientes. Esta prestación si no se ejerce, no es acumulativa ni retroactiva.

#### **4. TRANSITORIOS**

**PRIMERO:** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**SEGUNDO:** Se abrogan, derogan y dejan sin efecto todas las disposiciones legales y reglamentarias en lo que se opongan al contenido del presente decreto.

**DIP. LEONOR ELENA PIÑA SABIDO**