

(014)



QUERÉTARO
PODER LEGISLATIVO

PODER LEGISLATIVO DEL
ESTADO DE QUERÉTARO
OFICIALÍA DE PARTES

26 SEP. 2024

HORA: 14:20

ANEXOS: v. ep

Número de iniciativa	INC/14/2024
Asunto	El que se indica
Oficina	POC

En Querétaro, Querétaro a 26 de septiembre del 2024

**H. SEXAGESIMA PRIMERA LEGISLATURA
DEL ESTADO DE QUERÉTARO.**

P R E S E N T E:

DIP. PAUL OSPITAL CARRERA, integrante de la sexagésima primera Legislatura del Estado de Querétaro y del grupo legislativo del Partido Revolucionario Institucional; en ejercicio de las facultades que me conceden los artículos 18 fracción II, de la Constitución Política de Estado Libre y Soberano de Querétaro, y 42 de la Ley Órgano del Poder Legislativo del Estado de Querétaro, pongo a consideración del Pleno de esta Soberanía la presente iniciativa de acuerdo **“INICIATIVA POR EL QUE RESPETUOSAMENTE, LA SEXAGÈSIMA PRIMERA LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO, REFORMA EL ARTÍCULO 33BIS Y ADICIONA LA FRACCION V DEL ARTÍCULO 51, DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE QUERÉTARO”** , por lo que visto de lo anterior el suscrito procede a exponer lo siguiente:

FUNDAMENTACIÓN:



QUERÉTARO
PODER LEGISLATIVO

La presente promoción de la presente iniciativa se sustenta en lo dispuesto por los artículos 116 fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, 17 fracción II, 18 fracción II, y 19 de la Constitución Política de Querétaro, artículo 2, 16 fracción II, 42 y 44 y demás leyes aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Querétaro.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

El derecho del trabajo y de los trabajadores, se encuentra regulado bajo una serie de principios y normas que regulan la relación obrero patronal, sin embargo de plasma en la ley Federal del trabajo y en nuestra constitución Mexicana.

Los trabajos al servicio del Estado se regulan de manera principal en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, por lo que es el apartado B la base del estudio de los derechos de este rango de trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de **manera enunciativa, más no limitativa** señala en como obligación del patrón otorgar un permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y, de igual manera, en el caso de adopción de un infante.

La Ley Federal del trabajo, señala que las **mujeres gozaran de 90 días de permiso con goce de sueldo**, por el nacimiento de sus hijos, es notorio la importancia del papel que juega la mujer en el nacimiento de sus hijos, sin embargo dicho permiso es notoriamente un acto de discriminación al sexo masculino.

La finalidad del permiso, es la importancia y el inicio para que en una sociedad mexicana, se combatan los estereotipos de genero que señalan y es notoriamente exigido por el genero femenino, por ello es que se tiene como fin promover una



QUERÉTARO
PODER LEGISLATIVO

iniciativa en donde los hombres de manera conjunta sean los responsables de crianza y cuidado de sus nacidos.

Como ya se menciona la Ley Federal del Trabajo, prevé en su artículo 132, que los padres podrán ausentarse de su empleo por el nacimiento de sus hijos o por adopción, cinco días.

Por su parte el artículo 170 de la ya citada ley señala que las madres tendrán un descanso de hasta seis semanas antes del parto y seis semanas después de haber dado a luz.

Por lo que de lo ya descrito con antelación, tenemos que es evidente la discriminación de la que habla la Ley Federal del Trabajo, generando mayor responsabilidad para las madres, y suma de ello tenemos lo que establece el mismo artículo en donde las madres gozaran de doce semanas, que en suma de ello representan la responsabilidad de crianza y adaptación de sus menores.

Sin embargo la crianza de un menor, es obligación de ambos padres, por ello es que se tiene como propuesta, generar conciencia y apoyo a las mujeres, madres que sobrellevan el proceso principal de adaptación y crianza.

La healthy Children.org, organización desarrollada por pediatras, señala, que un bebé de cero a tres meses, sufre un proceso de adaptación en cuestión de alimentos, espacio, tiempos, por lo que este es el periodo en el que los padres deberán aprender, como cuidar, alimentar, tratar y hablar a su bebé. Siendo la fase de alimentación y adaptación la más complicada.

Atendiendo a un derecho comparado, países de Europa como Suecia y Finlandia, cuentan con un periodo de licencia para los padres, con goce de sueldo mayor a lo que otorga nuestro Estado Mexicano a través de la Ley Federal del Trabajo.



- Suecia, permite hasta 12 semanas de baja por paternidad, de los 13 meses disponibles que tiene la madre.
- Finlandia, la madre cuenta con 15 semanas y el padre con 2 pero entre ambos pueden repartirse otras 22 semanas como familia.
- Estados Unidos únicamente la licencia de paternidad está reconocida en leyes estatales, solo 14 estados han apoyado leyes que garantizan el apoyo a los padres en esta circunstancia.

Desde el año 2012 se reconoció el derecho a una licencia de paternidad en nuestra legislación mexicana en el cual solo se dan 5 días como permiso con goce de sueldo, pero con la evolución de la sociedad en la que nos encontramos, se ha ido fortaleciendo la igualdad y equidad de derechos entre hombres y mujeres, atendiendo los ordenamientos internacionales como lo son la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer que fue ratificada por el Estado Mexicano en 1981, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la “Convención Belem do Pará” ratificada e 1998, dentro de estos ordenamientos se establecen los derechos y recomendaciones que se otorgan a los Estados participantes para promover la igualdad entre las mujeres y hombres.

Derivado de esto se dieron reformas en nuestros ordenamientos por lo que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 1 y 4 se promueve el respeto de todos los derechos humanos, la igualdad ante la ley entre hombres y mujeres, la prohibición de cualquier forma de discriminación por género, de esto derivaron las siguientes leyes:

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres



• Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Por lo que el termino de licencia de paternidad representa una paternidad **responsable y participativa**, la cual tiene los siguientes beneficios:

- Fortalecen el vínculo entre el padre y el bebé, lo que tiene beneficios para el menor en el desarrollo, social, cognitivo y emocional.
- La participación activa en actividades como cambio de pañal, alimentar al menor, entre otras tareas del hogar.
- Se rompen los estereotipos de género, promoviendo la igualdad y equidad de género.

Por lo anterior algunas dependencias de gobierno, ONG´S y otras instituciones en México, han ido instrumentando la modalidad de Licencia de paternidad, destacando:

- El 15 de febrero de 2008, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) la instauró siendo la primera Licencia de Paternidad en el Distrito Federal otorgada para sus empleados, en específico al Ciudadano Alfredo Villaseñor.
- El 24 de septiembre del 2021 el Consejo de la Judicatura dentro del “ACUERDO GENERAL DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, QUE REFORMA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES EN RELACIÓN CON LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD”, en el cual se menciona ...”Los servidores públicos tendrán derecho a que se les otorgue una **licencia de paternidad con goce de sueldo, por el periodo de noventa días .**”



• QUERÉTARO
PODER LEGISLATIVO

Derivado de un amparo el Instituto Nacional Electoral modifico sus estatutos para que se dieran las licencias de paternidad por 90 días, ya que en la sentencia del amparo la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación determino por unanimidad de votos que el que el artículo 54 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral, era inconstitucional.

Adicional a esto el menor también tiene derechos consagrados en diversos ordenamientos como:

- Convención sobre los Derechos del Niño, en el cual se debe destacar, como se menciona en su artículo 3 “...Los Estados Parte se comprometen a **asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas...**”, así mismo en el artículo 7 “.... El niño será inscripto inmediatamente después de su nacimiento y tendrá derecho desde que nace a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible, **a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos...**”
- La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños Y Adolescentes del Estado de Querétaro.

Por lo que este derecho es compartido, es decir, que el menor tiene derecho a convivir con su padre y el padre tiene derecho a participar en el cuidado y crianza de su hijo.



QUERÉTARO
PODER LEGISLATIVO

Se propone una iniciativa con mismos derechos para ambos padres, que exista una igualdad en los mimos, garantizando el mismo derecho por maternidad y paternidad, evitando un sesgo discriminatorio en el Estado, dado que es posible la contratación laboral de un hombre, porque goza de menores días de licencia, por ende, existirá

mayor competitividad al garantizar un permiso igualitario para ambos. Suma de ello también tenemos las recomendaciones pediátricas que señalan que es importante la adaptación de un menor en la vida de ambos padres.

INICIATIVA:

ÚNICO.- “INICIATIVA POR EL QUE RESPETUOSAMENTE, LA SEXAGÈSIMA PRIMERA LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÈTARO, REFORMA EL ARTÍCULO 33BIS Y ADICIONA LA FRACCION V DEL ARTÍCULO 51, DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE QUERÈTARO, por lo que se propone lo siguiente:

Legalidad actual	Propuesta
<p>Artículo 33 Bis. Las trabajadoras disfrutarán de quince días naturales de descanso con goce de sueldo, cuando obtengan en adopción a un menor o incapaz, contados a partir del día de su entrega.</p> <p>Asimismo, los trabajadores disfrutarán de cinco días hábiles, con goce de sueldo, por el nacimiento de un hijo; tratándose de un nacimiento múltiple,</p>	<p>Artículo 33 Bis. Las trabajadoras disfrutarán de quince días naturales de descanso con goce de sueldo, cuando obtengan en adopción a un menor o incapaz, contados a partir del día de su entrega.</p> <p>Asimismo, los trabajadores disfrutarán de noventa días naturales, con goce de sueldo, por el nacimiento de un hijo; tratándose de un nacimiento múltiple,</p>



QUERÉTARO
PODER LEGISLATIVO

<p>los trabajadores tendrán cinco días hábiles adicionales por cada hijo nacido vivo. Los trabajadores disfrutarán de este periodo de descanso cuando obtengan en adopción a un menor o incapaz, contados a partir de su entrega.</p>	<p>los trabajadores tendrán cinco días hábiles adicionales por cada hijo nacido vivo. Los trabajadores disfrutarán de este periodo de descanso cuando obtengan en adopción a un menor o incapaz, contados a partir de su entrega.</p>
<p>Artículo 51. Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Hasta tres días en tres ocasiones distintas, dentro de cada año natural, separadas cuando menos de un mes. Estas licencias podrán ser concedidas por los jefes de las respectivas Dependencias, bajo su responsabilidad, dando aviso inmediato al área de Personal correspondiente; si no lo hubiere, a la Oficialía Mayor de la Entidad Pública que corresponda, según el caso; En caso de alumbramiento de la esposa o concubina del trabajador, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 33 Bis de la presente Ley, éste tendrá derecho a solicitar dos licencias consecutivas. Y por urgencia dependiendo del caso en particular, podrá	<p>Artículo 51. Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Hasta tres días en tres ocasiones distintas, dentro de cada año natural, separadas cuando menos de un mes. Estas licencias podrán ser concedidas por los jefes de las respectivas Dependencias, bajo su responsabilidad, dando aviso inmediato al área de Personal correspondiente; si no lo hubiere, a la Oficialía Mayor de la Entidad Pública que corresponda, según el caso; En caso de alumbramiento de la esposa o concubina del trabajador, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 33 Bis de la presente Ley, éste tendrá derecho a solicitar dos licencias consecutivas. Y por urgencia dependiendo del caso en particular, podrá



<p>solicitar hasta tres licencias consecutivas.</p> <p>II. Para las comisiones que le sean conferidas al trabajador por el Sindicato al que pertenece, siempre que no afecte al servicio, a juicio del Titular de la Dependencia;</p> <p>III. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos oficiales:</p> <p>a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta quince días con sueldo íntegro; hasta quince días más con medio sueldo y hasta un mes más sin goce de sueldo;</p> <p>b) A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta días más sin sueldo; y</p> <p>c) A los que tengan más de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro; cuarenta y cinco más con medio sueldo y noventa más sin sueldo, salvo en casos especiales que por dictamen médico sean necesario más tiempo. Concluidos los términos anteriores, sin que el trabajador, que se encuentre en el caso respectivo, haya</p>	<p>solicitar hasta tres licencias consecutivas.</p> <p>II. Para las comisiones que le sean conferidas al trabajador por el Sindicato al que pertenece, siempre que no afecte al servicio, a juicio del Titular de la Dependencia;</p> <p>III. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos oficiales:</p> <p>a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta quince días con sueldo íntegro; hasta quince días más con medio sueldo y hasta un mes más sin goce de sueldo;</p> <p>b) A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta días más sin sueldo; y</p> <p>c) A los que tengan más de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro; cuarenta y cinco más con medio sueldo y noventa más sin sueldo, salvo en casos especiales que por dictamen médico sean necesario más tiempo. Concluidos los términos anteriores, sin que el trabajador, que se encuentre en el caso respectivo, haya</p>
--	--



reanudado sus labores, las entidades públicas turnarán el caso al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que resuelva lo conducente conforme a la Ley. Los cómputos de los términos anteriores se harán por servicios continuos o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, no sea mayor de seis meses. Podrán gozar de la franquicia señalada en esta fracción de manera continua o discontinúa, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

- IV. Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la ley de Seguridad Social correspondiente y por la Ley Federal del Trabajo.

reanudado sus labores, las entidades públicas turnarán el caso al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que resuelva lo conducente conforme a la Ley. Los cómputos de los términos anteriores se harán por servicios continuos o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, no sea mayor de seis meses. Podrán gozar de la franquicia señalada en esta fracción de manera continua o discontinúa, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

- IV. Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la ley de Seguridad Social correspondiente y por la Ley Federal del Trabajo.

- V. **Los padres y madres por el nacimiento u adopción de sus hijos, podrán gozar de mínimo doce semanas, previos o posteriores.**



TRANSITORIOS:

Primero.- El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Segundo.- Remítase al titular del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, para su publicación, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, La Sombra de Arteaga.

Por lo expuesto y fundado, a este H. Pleno de la Sexagésima Primera Legislatura del Estado de Querétaro atentamente solicito:

ÚNICO.- Tenerme presente en los términos de este escrito, ingresando formalmente la presente iniciativa y previos tramites de Ley, sírvase turnarla a la comisión correspondiente para su estudio y dictamen.

A T E N T A M E N T E

DIP. PAUL OSPITAL CARRERA

**Integrante de la Sexagésima Primera Legislatura del
Estado de Querétaro**