



LXIV LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL ESTADO
DE AGUASCALIENTES



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE AGUASCALIENTES
PODER LEGISLATIVO

LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

ASUNTO: SE RINDE DICTAMEN

HONORABLE ASAMBLEA DE LA LXIV LEGISLATURA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

PRESENTE.-

A la Comisión de los Servidores Públicos, le fue turnada para su estudio y dictaminación correspondiente, la ***Iniciativa por la que se Reforma la Fracción XI y se Adicionan los incisos E, F, G, H e I del Artículo 57 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, presentada por la Ciudadana Diputada Elsa Lucía Armendáriz Silva, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional;*** registrada con el expediente Legislativo IN_LXIV_524_190520; en consecuencia la suscrita Comisión procedió a emitir el presente Dictamen, de conformidad con lo previsto por los Artículos 55, 56 Fracción XXIV, 80 fracción I, 90 Fracción VI y 115 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como las disposiciones contenidas en los Artículos 5, 11, 12 Fracción III, y 47 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, y demás disposiciones normativas y/o reglamentarias aplicables, al tenor de lo siguiente:

ANTECEDENTES

1.- En 21 de mayo del año 2020, se dio a conocer ante el Pleno de la LXIV Legislatura del Congreso del Estado de Aguascalientes, la Iniciativa en estudio, por lo que conforme lo establece el artículo 30 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, turnó la mencionada Iniciativa a la a la suscrita Comisión de los Servidores Públicos, para los efectos legislativos correspondientes.

2.- De conformidad con lo previsto por el Artículo 31 de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes, mediante oficios número SG/DGSP/CPL/0570/20, SG/DGSP/CPL/0571/20, SG/DGSP/CPL/0572/20, SG/DGSP/CPL/0573/20, SG/DGSP/CPL/0574/20, SG/DGSP/CPL/0575/20, y SG/DGSP/CPL/0576/20, todos de fecha 21 de mayo de 2020, se envió copia de la iniciativa de referencia, al Poder Ejecutivo del Estado, al Tribunal Electoral del

Dictamen de la Iniciativa por la que se Reforma la Fracción XI y se Adicionan los incisos E, F, G, H e I del Artículo 57 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

Estado, al Instituto Estatal Electoral, al Instituto de Transparencia del Estado, a la Comisión de Derechos Humanos del Estado, al Poder Judicial y a la Fiscalía General del Estado, pidiéndoles su opinión sobre el tema que nos ocupa.

3.- En fecha 08 de junio de 2020, se recibió el oficio P.034/2020 mediante el cual la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Aguascalientes. por conducto de J Asunción Gutiérrez Padilla a Presidente de dicha Comisión, hace llegar sus opiniones y comentarios de la iniciativa que nos ocupa, en la que se expone lo siguiente:

“Quien suscribe el presente J Asunción Gutiérrez Padilla; Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Aguascalientes, no tiene inconveniente en la propuesta presentada por la ciudadana Diputada Elsa Lucia Armendáriz Silva mediante la cual se reforma la Fracción XI y se Adicionan los incisos E, F, G, H, el Artículo 57 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados. La iniciativa presentada no afecta el presupuesto que tiene asignado este organismo.”

4.- En fecha 14 de julio 2020, se recibió el oficio SG/DGSP/CPL/0572/2020, mediante el cual el Instituto Estar Electoral. por conducto de Mtro. Luis Fernando Landeros Ortiz Consejero Presidente del Consejo General del Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes, hace llegar sus opiniones y comentarios de la iniciativa que nos ocupa en la que se expone lo siguiente:

“Me permito enviarle la opinión respecto de la iniciativa en la que se propone la reforma de la fracción XI y la adición de los incisos E, F, G, Hela la misma, del artículo 57 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, al tenor de lo siguiente:

Nuestro país está enfrentando un cambio de paradigma que se expresa en una creciente diversidad de familias y en una transformación de los roles de género al interior de ellas, esto último asociado a la masiva incorporación laboral de la mujer. Durante la mayor parte del siglo XX, el trabajo se organizó sobre la base de



rígidos roles de género que ya no corresponden con lo que ocurre actualmente. Como resultado, la interacción entre la esfera laboral y familiar ha cambiado de manera decisiva.

En México la licencia de paternidad se decretó el primero de diciembre de dos mil doce, mediante la reforma realizada al artículo 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de que el padre trabajador comparta con la madre los gozos y problemas de los primeros días de nacimiento de sus hijos. Las investigaciones indican una relación estrecha entre la licencia de paternidad y la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y el desarrollo infantil. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de las y los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.

Dicho lo anterior, en lo referente a la reforma a la fracción XI del artículo 57 del Estatuto, planteada por la Diputada iniciante, en la que propone ampliar el periodo de licencia para los trabajadores mujeres y varones, con goce de sueldo y sin afectar sus derechos y antigüedad de cinco a diez días, este Instituto Estatal Electoral considera conveniente la mencionada ampliación, cumpliendo así con lo acordado en la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de la que México es parte, la cual establece que los Estados parte tomarán medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y prácticas consuetudinarias, y de cualquier otra índole, que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

La adición de los mencionados supuestos para la concesión de licencias forma parte de un ejercicio de revisión progresista de derechos laborales, dando un paso más hacia la modificación de los patrones socio-culturales de conducta y la eliminación de prejuicios y prácticas estereotipadas. Otorgando a las mujeres y varones del Estado de Aguascalientes un derecho positivo que fortalezca a la equidad y a las familias, y contribuyendo a enfrentar uno de los mayores retos de nuestro tiempo: la conciliación entre la vida personal y la laboral.



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

Por último, se hace del conocimiento de esta autoridad legislativa que la reforma sobre la cual versa el pronunciamiento descrito en supra líneas no causa erogación presupuestal adicional al Instituto Estatal Electoral de Aguascalientes, por lo tanto, no resulta necesario realizar alguna estimación al respecto.

Sin más, dando cumplimiento a lo solicitado mediante escrito dirigido a su servidor, aprovecho para enviarle un cordial saludo."

5.- En fecha 20 de julio de 2020, se recibió respuesta del Secretario General de Gobierno del Estado, Lic. Juan Manuel Flores Femat, mediante el oficio número SGG/466/2020, en la que se expone lo siguiente:

"Del análisis de la iniciativa, con los comentarios del Tribunal de Arbitraje y la Secretaría de Administración, es que se procede a opinar sobre su INVIABILIDAD PARCIAL, a razón de lo siguiente:

Como bien se señala en la exposición de motivos de la propia iniciativa, estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han identificado que el otorgamiento de licencias relacionadas con un embarazo está asociado con una menor tasa de mortalidad infantil, mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral y una reducción en la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres. Asimismo, en el caso específico de la licencia de paternidad, las investigaciones indican que los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos(as) pequeños(as), lo que puede tener efectos positivos en la búsqueda de igualdad de género en el hogar y en el trabajo; en cuanto a la salud, un estudio realizado por el Instituto para la Investigación de Políticas Económicas de la Universidad de Stanford encontró que la presencia del padre después del alumbramiento repercute favorablemente en la salud física y mental de la madre, y a su vez, disminuye sus probabilidades de presentar problemas relacionados con ansiedad (26%) y depresión post- parto (11%) durante los primeros seis meses después de que nace un hijo.



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

Siendo que el génesis de la iniciativa que nos ocupa se fundamenta principalmente en los derechos laborales contenidos en el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, así como en los derechos de los niños y niñas contemplados en la Ley de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado de Aguascalientes, se apunta que las licencias con goce de sueldo para los trabajadores al servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, ya se encuentran consideradas por el artículo 57 del citado Estatuto y en los respectivos Reglamentos interiores de trabajo de cada fuente de trabajo del sector público.

Aunado a lo señalado anteriormente, los artículos 67 y 68 del Reglamento Interior de Trabajo de la Administración Pública Estatal establecen el derecho a gozar de días económicos, consistentes en ausentarse de sus labores para atención de asuntos particulares de urgencia y prioridad, por lo que se considera que los trabajadores al servicios del estado, gozan ya de tiempo suficiente para lo que a su derecho convenga.:

Es por ello, que se considera inviable que se aumente a 10 días el periodo de licencia, ya que la mayoría de los reglamentos interiores de trabajo de las dependencias tienen como plazo máximo el de 5 días, además de que cuentan con días económicos que pueden ser tomados para casos como estos.

En cuanto a los supuestos que se añaden para el caso de otorgar licencias, se consideran adecuados los siguientes:

"E.- Fallecimiento del recién nacido y, o de la madre. y G.- Pérdida del producto durante la gestación."

Esto se debe a que los incisos F, H e I que se pretenden añadir con la iniciativa, son hipótesis que quedan comprendidas en el inciso A del artículo 57 vigente, ya que se refieren al nacimiento de un hijo; de ahí que no sea necesario agregarlos como un nuevo supuesto, por



ello es que se considera como parcialmente viable la adición que se hace en cuanto a supuestos para otorgar licencias.

CONCLUSIÓN

Por lo anteriormente expuesto, se considera viable la adición de los numerales E y G a la fracción XI del artículo 57 del citado Estatuto Jurídico; no obstante, se considera no viable reformar el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, para ampliar a diez días hábiles la licencia con goce de sueldo para los supuestos considerados por el artículo 57 fracción XI, ya que resulta una medida excesiva, dado que el Reglamento Interior de Trabajo de la Administración Pública Estatal, contempla días económicos como derecho de los trabajadores de no asistir con goce de sueldo a sus labores durante el año, hasta por un número igual en días que genere el resultado de la operación de restar al número de días totales del año calendario en turno, menos trescientos sesenta días, para atención de asuntos particulares de urgencia, tal y como lo es el caso de los supuestos que propone la iniciativa, además de que la mayoría de los Reglamentos Interiores de Trabajo consideran únicamente 5 días de licencia.

Por las consideraciones de hecho y de derecho expresadas en el estudio de la presente opinión, es que se considera que la presente iniciativa de reforma al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados es INVIABLE PARCIALMENTE.

De lo anteriormente expuesto, se somete a su consideración las observaciones y los comentarios antes expuestos con el pleno respeto de la representación popular.”.

CONSIDERANDOS

I.- Esta Comisión de los Servidores Públicos, es competente para conocer, dictaminar y analizar los asuntos en cuestión, con fundamento en lo previsto por



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

los Artículos 55, 56 Fracción XXIV, 80 fracción I, 90 Fracción VI y 115 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como las disposiciones contenidas en los Artículos 5, 11, 12 Fracción III, y 47 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, y demás disposiciones normativas y/o reglamentarias aplicables.

II.- El objetivo de esta iniciativa es ampliar el periodo contemplado en el artículo 57 de cinco a diez días hábiles e incluir situaciones aún no contempladas en las que resulta indispensable la especial atención y presencia de los padres.

III.-Para sustentar su propuesta, la promotora de la Iniciativa, esencialmente argumenta:

"Un marco jurídico encaminado a asegurar que las madres y los padres puedan priorizar sus responsabilidades familiares al tiempo que cumplen sus obligaciones laborales, incrementa significativamente el bienestar económico y personal de sus familias. Un ejemplo de las políticas diseñadas e implementadas para lograr dicho objetivo y que se fundamentan en este tipo de marco jurídico, son precisamente las licencias de maternidad y paternidad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1994 el número de países que conceden licencias de maternidad y paternidad más prolongadas ha ido en aumento' y esta tendencia ha traído diversos beneficios. Estudios longitudinales de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han identificado que el otorgamiento de este tipo de licencias está asociado con una menor tasa de mortalidad infantil, mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral y una reducción en la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres. Asimismo, en el caso específico de la licencia de paternidad, las investigaciones indican que los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as, lo que puede tener efectos positivos en la búsqueda de igualdad de género en el hogar y en el trabajo; en cuanto a la salud, un estudio realizado por el Instituto para la Investigación de Políticas Económicas de la Universidad de Stanford encontró que la presencia del padre después del alumbramiento repercute favorablemente en la salud física y mental de la madre, y a



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

su vez, disminuye sus probabilidades de presentar problemas relacionados con ansiedad (26%) y depresión post- parto (11%) durante los primeros seis meses después de que dio a luz.

A la luz de la evidencia positiva y del enfoque progresivo de los derechos, la legislación mexicana ha ido evolucionando en lo que respecta a la protección de la maternidad y la paternidad, buscando habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo con su rol productivo, promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres. Esta evolución cobra más relevancia considerando que según la Encuesta Intercensal realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2015, la jefatura femenina en los hogares en México aumentó 4 puntos porcentuales entre 2010 y 2015, incremento idéntico al de Aguascalientes para el mismo periodo.

El desarrollo de la legislación y de los criterios jurisprudenciales en materia de maternidad y licencias de paternidad ha sido significativo los últimos años. Sin embargo, toda política que proteja e incentive el bienestar de las familias debe reevaluarse constantemente considerando que el contexto y la realidad social en la que será aplicada están en constante cambio. De igual forma, hay que tener en cuenta que si bien la paternidad y la maternidad inician con la vida de un (a) hijo (a) o la adopción de un menor, su ejercicio es permanente.

Actualmente, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados protege la maternidad en su artículo 58 Bis y reconoce en su artículo 57 el derecho a solicitar licencias hasta por cinco días hábiles a sus trabajadores mujeres y varones con goce de sueldo y sin afectación de sus derechos y antigüedad en el caso del nacimiento de un hijo, la adopción de un menor, enfermedad o accidente que ponga en peligro grave la vida de hijos, cónyuge, concubina o concubinario y de sus ascendientes padre o madre, y por enfermedad de sus hijos, cuando por esa razón no sean admitidos en la estancia infantil.



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

El objetivo de esta iniciativa es ampliar el periodo contemplado en el artículo 57 de cinco a diez días hábiles e incluir situaciones aún no contempladas en las que resulta indispensable la especial atención y presencia de los padres como es el fallecimiento del recién nacido y/o de la madre, parto múltiple, pérdida del producto durante la gestación o previo al alumbramiento, parto prematuro y diagnóstico de discapacidad del menor al momento del nacimiento.

Entre las entidades que también contemplan estas situaciones están Nuevo León (22 días), Puebla (10 días y, Chiapas (21 días) y Colima (15 días). Se propone que Aguascalientes, una entidad siempre progresista, continúe manteniéndose a la vanguardia ampliando el período de licencia que existe actualmente y con ello coadyuvar en el fortalecimiento de la unión familiar, la atención adecuada del recién nacido y de la madre, el cuidado de la salud emocional de los padres y la reducción de la desigualdad doméstica y laboral entre hombres y mujeres.

De manera particular, la inclusión de los casos señalados para la obtención de una licencia atiende las siguientes razones.

La mortalidad neonatal es el principal componente de la mortalidad infantil; aproximadamente el 50% de las muertes que se registran en el primer año de vida ocurren en el periodo neonatal.¹⁰ En 2016 la tasa de mortalidad infantil de Aguascalientes fue de 9.4 defunciones por cada mil niñas y niños nacidos vivos. En cuanto a las defunciones maternas, para el año de 2017 se presentaron 18.5 casos por cada 100 mil nacimientos vivos en Aguascalientes.

Es decir, nos encontramos ante dos fenómenos cotidianos que resultan devastadores para las familias que desafortunadamente deben enfrentarlos. En ese sentido, se propone incluir el fallecimiento del recién nacido y de la madre como supuestos para que tanto a madres como a padres, se les otorgue un periodo de tiempo para atender las necesidades de sus familias y todas aquellas situaciones que se desencadenan a partir del fallecimiento.

En cuanto a los partos múltiples resulta evidente que el trabajo para los padres se multiplica en cuanto a la atención y cuidado que requieren sus recién nacidos y la propia madre y por ende, es

Dictamen de la Iniciativa por la que se Reforma la Fracción XI y se Adicionan los incisos E, F, G, H e I del Artículo 57 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

necesario que el padre cuente con una licencia que le permita ayudar y participar en el proceso de adaptación, sobre todo en los primeros días. En Aguascalientes, para el año 2017 el 2% de los nacimientos fueron múltiples.

Las pérdidas gestacionales como eventos adversos durante la etapa reproductiva pueden generar un fuerte impacto emocional, especialmente en la mujer. Por lo que respecta al año 2018, del total de embarazos en Aguascalientes (21,195), el 31% de ellos terminaron en un aborto espontáneo. La reacción natural de una pérdida de esta índole muchas veces resulta en un estado depresivo descrito como pérdida de interés respecto de los hábitos cotidianos, dificultad para mantener ligas emocionales y en los casos de un duelo complicado, autoinculpación y autodevaluación. Dichas pérdidas pueden provocar secuelas psicológicas que suelen ser importantes, afectando en ocasiones embarazos posteriores. El otorgamiento de la licencia en estas circunstancias coadyuva a superar el desgaste físico y emocional que significó la pérdida, considerando además que en la mayoría de los casos se requiere una intervención médico-quirúrgica, y es recomendable la atención psicológica inmediata.

En Aguascalientes, el 9% de partos atendidos en el año 2012, dentro de las clínicas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) fueron de nacimientos prematuros (nacimiento antes de completar las 37 semanas de gestación). Los niños nacidos prematuramente tienen mayor probabilidad de presentar una serie de complicaciones a corto y largo plazo en su desarrollo de no recibir los cuidados especiales necesarios de forma inmediata a su nacimiento. Aunado a lo anterior, los padres se ven obligados a afrontar el impacto emocional que implica la llegada de su hijo (a) antes de lo esperado. Es por ello, que los padres de familia deben contar con un período de tiempo para asimilar el evento y atender integralmente al recién nacido.

Otro de los casos que este proyecto pretende incluir en el artículo 57, es el diagnóstico de discapacidades en el recién nacido. Según el censo realizado en 2010 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de 57,000 hidrocálidos que padecían algún tipo de discapacidad, el 16% de ellos las presentaron desde el nacimiento. Un menor que nace con alguna discapacidad necesita las mismas atenciones que cualquier niño o niña, sin embargo, en la



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

mayoría de las ocasiones se requerirán cuidados especiales e intervenciones médicas para sobrevivir y tener un correcto desarrollo. En este contexto, es vital que los padres cuenten con un periodo de tiempo que les permita atender y ajustarse a los cuidados especiales que su hijo requerirá”.

IV.- Tomando en consideración los argumentos vertidos por la promotora de la Iniciativa, esta Comisión considera lo siguiente:

La Iniciativa en estudio tiene como objetivo ampliar el periodo contemplado en la fracción XI del artículo 57 para conceder de cinco a diez días hábiles e incluir situaciones aún no contempladas en las que resulta indispensable la especial atención y presencia de los padres, así como incluir situaciones aún no contempladas en las que resulta indispensable la especial atención y presencia de los padres.

Los que emitimos el presente Dictamen coincidimos con la Promotora de la Iniciativa al argumentar en su exposición de motivos, que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo desde 1994 el número de países que conceden licencias de maternidad y paternidad más prolongadas ha ido en aumento¹ y como esta tendencia ha traído diversos beneficios, estudios longitudinales de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico han identificado que el otorgamiento de este tipo de licencias está asociado con una menor tasa de mortalidad infantil, mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral y una reducción en la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres; en el caso de la licencia de paternidad, las investigaciones indican que los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as, lo que puede tener efectos positivos en la búsqueda de igualdad de género en el hogar y en el trabajo, en cuanto a la salud. Un estudio realizado por el Instituto para la Investigación de Políticas Económicas de la Universidad de Stanford encontró que la presencia del padre después del alumbramiento repercute favorablemente en la salud física y mental de la madre, y a su vez, disminuye sus probabilidades de presentar problemas relacionados con ansiedad (26%) y

¹ Organización Internacional del Trabajo. (2014), *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*. (p. 16). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/twcms_242618.pdf



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

depresión post- parto (11%) durante los primeros seis meses después de que dio a luz.²

La normatividad mexicana ha ido evolucionando en lo que respecta a la protección de la maternidad y la paternidad, buscando habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo con su rol productivo, promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, el desarrollo de la legislación y de los criterios jurisprudenciales en materia de maternidad y licencias de paternidad ha sido significativo los últimos años. Considerando la promotora de la iniciativa que toda política que proteja e incentive el bienestar de las familias debe reevaluarse constantemente considerando que el contexto y la realidad social en la que será aplicada están en constante cambio. De igual forma, hay que tener en cuenta que, si bien la paternidad y la maternidad inician con la vida de un hijo o la adopción de un menor, su ejercicio es permanente.

Coincidimos en proponer que Aguascalientes, una entidad siempre progresista, continúe manteniéndose a la vanguardia ampliando el período de licencia que existe actualmente y con ello coadyuvar en el fortalecimiento de la unión familiar, la atención adecuada del recién nacido y de la madre, el cuidado de la salud emocional de los padres y la reducción de la desigualdad doméstica y laboral entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el vínculo que se crea por el nacimiento de un hijo o hija, en los primeros días, es el intenso apego afectivo que se desarrolla entre los padres y su bebé. Hace que los padres deseen colmar a su pequeño de amor y cariño, protegerlo y cuidarlo. Es el vínculo que hace que los padres se levanten a media noche para alimentar a su bebé y el que les hace estar pendientes de su amplia gama de llantos, incluso los científicos todavía están aprendiendo muchas cosas sobre este vínculo afectivo. Saben que este fuerte vínculo entre padres e hijos proporciona al bebé el primer modelo de relaciones íntimas y favorece una sensación de seguridad y una autoestima positiva en el pequeño. Así mismo, la receptividad de los padres a las señales del lactante puede afectar al desarrollo social y cognitivo del niño, la formación del vínculo es fundamental para el bebé, algunos padres sienten un fuerte apego hacia su bebé en los primeros minutos o días después de que nazca. Otros pueden tardar un poco más de tiempo en forjar este vínculo.

² Persson, P. and Rossin-Slater, M., 2019. When Dad Can Stay At Home. *Father's Workplace Flexibility and Maternal Health*. California, p.6. Recuperado de: <https://siepr.stanford.edu/sites/default/files/publications/19-012_0_pdf>



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

El tacto es una de las primeras formas de comunicarse de los bebés, ya que responden al contacto piel a piel. Es tranquilizador tanto para el bebé como para los padres, al tiempo que favorece el crecimiento saludable y el desarrollo del pequeño, el contacto ocular también proporciona una comunicación significativa a corta distancia considerando que es importante tener a los padres cerca a fin de crear ese vínculo.³

Considerando viable la reforma de la fracción XI del Artículo 57 de la Ley en estudio, a fin conceder licencias hasta por diez días hábiles a sus trabajadores mujeres y varones, con goce de sueldo y sin afectar sus derechos y antigüedad, en los casos: por nacimiento de un hijo o hija; por adopción de un menor, a partir del día en que sea legalmente entregado el niño, la niña, o los niños, al trabajador por la autoridad competente; por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida de alguno de sus hijos, de su cónyuge, concubina o concubinario y de sus ascendientes, padre o madre; y por enfermedad de sus hijos, cuando por esta razón no sean admitidos en la estancia infantil.

Así mismo con relación con lo anterior, los que emitimos el presente Dictamen coincidimos con la promotora de la Iniciativa en incluir en la fracción XI del Artículo 57 de la citada Ley situaciones aún no contempladas, en las que resulta indispensable la especial atención y presencia de los padres, como es el fallecimiento del recién nacido y, o de la madre; la pérdida del no nacido durante la gestación o previo al alumbramiento; diagnóstico de discapacidad del menor al momento del nacimiento, salvo la propuesta de adiciones de los incisos correspondientes a Parto Múltiple y/o Prematuro, pues el inciso A.- de la misma Fracción XI ya contempla que dicha licencia puede ser disfrutada o empleada con el nacimiento de un hijo o hija, independientemente del momento o de la cantidad de hijos que se hubieran gestado en el mismo parto.

Por lo anteriormente expuesto, las suscrita Comisión, somete ante la recta consideración de este Pleno Legislativo, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **Reforma** el Artículo 57 Fracción XI, así como su inciso D; y se **Adicionan** los incisos E, F y G a la Fracción XI del Artículo 57 del **Estatuto**

³ Ver siguiente hipervínculo <https://kidshealth.org/es/parents/bonding-esp.html> consultado 10 de agosto 2020



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO

Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, para quedar como sigue:

ARTICULO 57.- ...

I.- a la X.- ...

XI.- Conceder licencias hasta por **diez** días hábiles a sus trabajadores mujeres y varones, con goce de sueldo y sin afectar sus derechos y antigüedad, en los casos siguientes:

A.- al C.- ...

D.- Por enfermedad de sus hijos, cuando por esta razón no sean admitidos en la estancia infantil;

E.- Por fallecimiento del recién nacido y/o de la madre;

F.- Por diagnóstico de discapacidad del menor al momento del nacimiento; y

G.- Por la pérdida del no nacido durante la gestación o previo al alumbramiento.

TRANSITORIO

ARTÍCULO UNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

**SALA DE COMISIONES DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO
AGUASCALIENTES, AGS, A 2 DE OCTUBRE DEL AÑO 2020**

COMISIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

C. DIP. ELSA LUCÍA ARMENDARIZ SILVA
PRESIDENTE

Dictamen de la Iniciativa por la que se Reforma la Fracción XI y se Adicionan los incisos E, F, G, H e I del Artículo 57 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados



**LXIV LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL ESTADO
DE AGUASCALIENTES**



LA LEGISLATURA LXIV DE LA PARIDAD DE GÉNERO



**C. DIP. ÉRICA PALOMINO BERNAL
SECRETARIA**

**C. DIP. PALOMA CECILIA AMÉZQUITA CARREÓN
VOCAL**

**C. DIP. ALEJANDRO SERRANO ALMANZA
VOCAL**

**C. DIP. PATRICIA GARCÍA GARCÍA
VOCAL**