



Alto costo congela
licencia paternal

COSTO IMPIDE AMPLIAR LICENCIA PATERNAL

Iniciativa para extender permiso a 20 días se encuentra congelada en el Congreso; **la aprobación implica mayor impacto económico a las Pymes, dicen**

Texto: **RUBÉN MIGUELES**

—ruben.migueles@eluniversal.com.mx

Ilustración: **LILIANA PEDRAZA**

La iniciativa de ampliar la licencia laboral para que los padres cuiden más tiempo a sus hijos recién nacidos se encuentra congelada en el Congreso, debido al alto costo que implica para las empresas, en especial a las pequeñas y medianas, dijeron expertos consultados por EL UNIVERSAL.

La Cámara de Diputados votó a favor de la iniciativa en diciembre pasado y fue aprobada por la comisión del Senado en marzo de este año, pero quedó pendiente la ratificación en el pleno y se estima que será hasta el próximo año cuando se vuelva a tomar en cuenta.

La propuesta consiste en aumen-

tar de cinco a 20 días con goce de sueldo el tiempo laboral que tiene de licencia un trabajador para atender a sus hijos recién nacidos, cuyo objetivo consiste en balancear los derechos que tienen los padres en este tema, frente a los que tienen las madres y así equilibrar las cargas en el hogar posteriores al parto, expuso Fernando Bermúdez, director de relaciones institucionales de Manpower para Latinoamérica.

Sin embargo, Bermúdez advirtió que este tipo de medidas acarrea un costo adicional para las empresas y el Estado. Este último porque también se estaría incluyendo a los trabajadores públicos que actualmente carecen de esta prestación.

Desde su punto de vista, si la ley todavía no se ha aprobado es debido a que algunas instituciones gubernamentales prevén que tendrá un impacto económico importante. El Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) calculan un

costo total de 13 mil millones de pesos, cuya mayoría sería a costa de las pequeñas empresas.

Además, la iniciativa contempla que si la mamá o el bebé presentan complicaciones posteriores al parto, el permiso para el padre se puede extender a 30 días.

Tomando en cuenta lo anterior, se ha puesto sobre la mesa de negociación reducir de 20 a 10 el número de días de permiso de paternidad, que coincidiría en términos de derecho comparado con Ecuador, Colombia, Venezuela, Paraguay, Uruguay y Perú.

Estos países, de acuerdo con información a 2021 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en materia de licencia de paternidad, conceden un permiso de 10 a 15 días, destaca un análisis del IMSS.

“La reforma es positiva; sin embargo, no en la magnitud que se está planteando, porque si sumamos esta iniciativa a la reducción de la jor-



nada laboral, más el impacto que ya tuvieron otras medidas aprobadas, como la relacionada a la subcontratación, seguimos apretando demasiado a los patrones y quién sabe hasta cuánto puedan aguantar”, advirtió Germán de la Garza de Vecchi, socio director de Fisher & Phillips México, empresa global de abogados laborales.

México se rezaga

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) señala que las licencias de maternidad y paternidad cuentan con beneficios como reducir el estrés en las madres y tienen impactos significativos para el desarrollo cognitivo de los bebés, así como el apego seguro y la mejora del bienestar económico de las familias, además de promover la corresponsabilidad parental e igualar la carga que implica el cuidado del recién nacido.

México es una de las siete naciones con las licencias más bajas a escala global, ya que entre los países que integran la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el promedio de los permisos de paternidad yace en siete semanas.

Se trata de una política que busca fomentar la equidad de género, pues tradicionalmente se ha considerado que el cuidado de los hijos recién nacidos es una tarea que recae sólo en la madre y ahora se pretende equilibrar la carga, comentó Bermúdez, quien también es presidente de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH).

En su opinión, los padres también deben participar en las labores del hogar y sobre todo en el cuidado del recién nacido, así como indirectamente darle posibilidades a la mujer de tener mayores oportunidades laborales.

Nuevas generaciones

La licencia de paternidad es una prestación que uno de cada cuatro hombres busca en sus trabajos, principalmente generaciones como los *millennials* y ahora los *centennials*, de acuerdo con el estudio de ManpowerGroup *The Great Realization*.

Existen empresas que han ajustado sus políticas para ofrecer mayores beneficios parentales a sus colaboradores, cuyo objetivo yace en beneficiar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las compañías multinacionales ofrecen ese tipo de políticas desde hace tiempo y se preparan para hacerlo de manera sostenible.

Se trata de empresas más maduras en términos de igualdad de género, diversidad y la inclusión, indicó Bermúdez.

Sin embargo, señaló que las compañías se dieron tiempo para hacerlo de forma que el impacto económico sea el menor posible y sea compensado con una plantilla más comprometida e incentivada a cumplir con sus funciones y responsabilidades.

Gradualidad o menos días

“No tengo la menor duda de que la iniciativa va a ser aprobada, todos los legisladores con que he podido platicar en relación a esto lo tienen dentro del paquete para ser aprobada, pero también identifico que el impacto económico comienza a tener peso, por lo que están siendo más sensibles a ello y verán en qué magnitud puede ser aprobada”, afirmó Germán de la Garza de Vecchi, también vocero de la AMECH.

Desde su perspectiva, lo más conveniente es pensar en una gradualidad para la implementación de cualquier iniciativa de reforma con impacto económico.

Es decir, si el objetivo es que la licencia de paternidad llegue a 20 días, lo ideal es establecer tiempos en el que las empresas afectadas avancen paulatinamente en la nueva regulación y se adapten.

“Desafortunadamente, como partimos de la base que es una cuestión de índole social, los legisladores consideran que no puede haber una gradualidad para implementar algo que afecta a un sector de la sociedad, por lo que en ese sentido la instrumentación debe ser inmediata”, advirtió el especialista.

Agregó que, de no ser posible la gradualidad, lo ideal sería apro-

bar un incremento en el número de días, pero en la menor escala posible, porque estima que se le está cargando demasiado la mano a los patrones.

Para De la Garza de Vecchi, el riesgo de no evaluar adecuadamente el impacto de las reformas laborales instrumentadas por el gobierno, como la licencia paternal, es que en lugar de que favorezcan la creación de empleo formal, se orille a los patrones a optar por esquemas de contratación informales. ●



La reforma es positiva; sin embargo, seguimos apretando demasiado a los patrones y quién sabe cuánto puedan aguantar”

GERMÁN DE LA GARZA

Socio director de Fisher & Phillips México



PERIÓDICO	PAGINA	FECHA	SECCIÓN
EL UNIVERSAL <small>EL GRAN DIARIO DE MÉXICO</small>	1,18	16/06/2024	LEGISLATIVO

Ventajas para la familia

La iniciativa favorecerá no sólo al progenitor sino también a la mamá y al hijo.

Beneficios de ampliar la licencia de paternidad

% de las respuestas de los trabajadores consultados



Fuente: OCC.