

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123° PÁRRAFO V DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CC. SECRETARIOS DE LA MESA DIRECTIVA CÁMARA DE SENADORES DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN P R E S E N T E

Los suscritos, Senadores de la República de la LXI Legislatura del H. Congreso de la Unión, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71 fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55 fracción II, 56, y demás relativos del Reglamento Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto mediante el cual se reforma un artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al tenor de la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La cultura mexicana se caracteriza por la variedad de tradiciones que hasta hoy en día se conservan; este prisma cultural, también tiene un lado oscuro: **la discriminación de la mujer**. En nuestro país, es muy común que se piense que la maternidad es la razón de ser de la mujer, y por eso, erróneamente se le ha excluido de las actividades económicas, culturales, políticas, deportivas y muchas otras. A la mujer se le han asignado actividades “propias de su sexo” que se resumen al cuidado del hogar y de los hijos.

A pesar de los diversos cambios socio-económicos que ha experimentado el país, y en los que tanto hombres como mujeres han participado, las mujeres continúan encontrando barreras que le impiden lograr su desarrollo, y que, por ende, retrasan al país. Uno de estos obstáculos es la discriminación de la mujer en la educación, la contratación, la capacitación así como en la discriminación salarial.

Sin embargo, esa idea de debilidad se ve opacada si recordamos cómo millones de mujeres en el mundo han estado luchando por sus derechos, trabajando largas jornadas para mantener a sus hogares, procurando el bienestar de su familia y, en ocasiones, trabajando el doble que los hombres, en el afán de que se reconozca su esfuerzo, o con el fin de sacar adelante a sus hijos.

A partir de los años cincuenta, la incorporación de las mujeres al campo laboral ha ido en aumento, por lo que uno de los muchos obstáculos a los que las mujeres se han enfrentado es la discriminación laboral. Este tipo de comportamiento se debe en gran parte a la concepción histórica de la mujer, basta recordar cómo en el México revolucionario las “adelitas o soldaderas” participaron en la búsqueda de un cambio en el país y, sin embargo, no pudieron romper con el esquema de la mujer abnegada y sumisa, que debía permanecer en su hogar y cuidar de los hijos. La simple idea de que una mujer ocupara un papel público, resultaba una amenaza, un insulto para la sociedad machista de aquellos tiempos.

La incursión de la mujer en el ámbito laboral ha provocado muchos cambios en las actitudes y pautas de comportamiento de los círculos sociales, económicos, políticos así como en la organización de la vida laboral y familiar. Estos cambios también se han visto reflejados en nuestra legislación, en donde se establecen los derechos de las trabajadoras y se busca la equidad entre los géneros. Sin embargo, la discriminación laboral es un problema latente en nuestro país.

No es coincidencia, que la mujer (obligada por las circunstancias económicas actuales o debido al desarrollo personal) se posiciona lentamente en el mundo laboral, mientras que aumentan los índices de desintegración familiar.

En 1950 la población económicamente activa total de México era de 8.345,240 habitantes, de ellos sólo 1.137,646 eran mujeres que trabajaban[1] y registraron 7929 divorcios, es decir 4.5 divorcios por cada 100 matrimonios[2], mientras que en el año 2004 se registraron 43.398,755 habitantes que conforman la Población Económicamente

Activa (PEA), de los cuales 15.385,216 son mujeres[3], y el dato más reciente sobre divorcios registrados en el año 2002, arroja una cantidad de 60 mil 641 casos, en otras palabras 9.8 divorcios por cada 100 matrimonios[4], más del doble si consideramos una aproximación para el año actual; con ello no se pretende establecer como causa de divorcio el desarrollo profesional de las mujeres, es obvio que el derecho no está respondiendo a las necesidades de las nuevas dinámicas familiares, que mientras se avanzó en la difusión y perfeccionamiento de las reglas jurídicas para el divorcio, y que el trabajo constituye un rasgo determinante en el desarrollo de las familias, no se incluyeron reformas laborales y de seguridad social para las familias, sin embargo para llegar a esa conclusión es necesario analizar primero el desarrollo de la mujer en el mundo laboral.

La incursión femenina al sector laboral ha sido tardía en comparación a los hombres y además en circunstancias desventajosas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que el 80% del trabajo informal en Latinoamérica es realizado por mujeres[5].

Es importante resaltar lo siguiente: las mujeres mexicanas al desarrollar actividades dentro de la economía informal no genera derechos laborales (como antigüedad, el aguinaldo o la prima vacacional, por mencionar algunos), ni tampoco de seguridad social (como pensiones o subsidios por incapacidades laborales) y además carecen de mecanismos jurídicos que les permitan ingresar a la economía formal, sin embargo le ahorran considerables gastos a la seguridad social y al Estado al encargarse del cuidado de los niños, ancianos y miembros discapacitados de sus familias, actividad, cuyo desarrollo es simultáneo al trabajo formal o informal. La consecuencia de esta doble actividad es la menor experiencia femenina en el campo laboral, menor disposición de horarios y de ocupaciones (una madre de familia difícilmente acepta un empleo que le requiera viajar), que se traducen en menores salarios, prestaciones y calidad de vida, aunadas a las transformaciones en la esfera familiar que conducen a serios problemas sociales como la adicción a las drogas, desintegración familiar y aumento de la criminalidad en los peores casos.

Uno de los pocos factores que han facilitado la inclusión de la mujer al sector laboral es la educación, tema de preocupación durante el siglo XIX y principios del siglo XX, hoy dicha preocupación se vierte sobre la forma de conciliar los estereotipos familiares milenarios con su capacidad para asirse a la vida laboral y jugar diversos roles en la sociedad.

La conquista del mundo intelectual por las mujeres mexicanas se revela en las estadísticas nacionales, donde se observa que las mujeres constituyen un poco más de la mitad de la población total mexicana, y de acuerdo con el INEGI para el 2003 se encontraban matriculados 1.252,027 estudiantes del nivel superior en México, de los cuales el 9.8% fueron hombres y el 50.2% eran mujeres. Respecto a los estudios de postgrado de 143,629 estudiantes matriculados en México el 54.7% correspondía a hombres, en tanto que el 45.3% son mujeres[6]. Desafortunadamente estos porcentajes no se han reflejado en la ocupación de puestos, ni en los respectivos ingresos por la actividad laboral.

La inserción laboral femenina no ha sido producto de la casualidad, sino de una serie de movimientos sociales de género en los últimos siglos que dieron como resultado conquistas de nuevos derechos a favor de la mujer.

A nivel internacional se han generado diversas legislaciones para proteger a la mujer en el sector laboral, la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948 en su artículo 22 establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social y posteriormente en el segundo apartado de su artículo 25 manifiesta que la maternidad debe ser materia de un trato especial. Es a partir de este momento que el desarrollo de la protección laboral de la mujer se vuelve sinónimo de dos contingencias protegidas: la no discriminación y la maternidad, mismas que recogen cada uno de los ordenamientos jurídicos aplicables de nuestro país.[7]

La maternidad trascendió a la esfera internacional cuando por primera vez es contemplada en 1919 por la OIT en un convenio destinado a proteger a las trabajadoras antes y después del parto, dicho convenio fue revisado y ratificado por poco más de 30 naciones en 1952, otorgando de igual manera prerrogativas para las mujeres trabajadoras y pugnando por una reglamentación especial de la maternidad en materia laboral.

Ahora bien, en México las prerrogativas respecto a la maternidad aparecieron por primera vez consagradas en el texto fundamental en 1917 en el artículo 123, artículo que contiene los preceptos básicos para proteger a los trabajadores subordinados (es decir, empleados de la iniciativa privada) en el apartado A) del mismo y dentro del apartado B) se regulan las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado. En este primer momento la maternidad protegió a la mujer respecto de la realización de trabajo físico que pueda menoscabar su salud en el embarazo, al otorgarle un mes de descanso obligatorio con goce de salario posparto, respeto a la integridad de los derechos laborales adquiridos y dos periodos de descanso extraordinario de 30 minutos durante la lactancia.[8]

Para el 31 de diciembre de 1974 el texto constitucional fue reformado, ahora en su apartado B. fracción XI inciso C), sumando a los derechos ya conquistados a favor de las trabajadoras el respeto a la salud, al exentarlas de trabajos físicos que impliquen peligro, ampliando el periodo de los tres últimos meses de gestación a todo el embarazo, el descanso para la mujer se amplió a tres meses, de los cuales uno se concede previo al parto y dos posteriores, percibiendo el salario íntegro y conservando sus derechos laborales adquiridos, los periodos de descanso para la lactancia se conservan; y finalmente en un último párrafo se anexa el derecho a disfrutar de asistencia médica y obstetricia, de medicinas, de ayuda para la lactancia y de servicios de guarderías infantiles.

El artículo 123, apartado A fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) garantiza el goce de ciertas prerrogativas para las mujeres que, vinculadas en una relación de trabajo subordinada al servicio de un empleador, estén esperando un hijo, protegiéndolas no sólo durante el embarazo sino en el periodo de lactancia. Dicho precepto constitucional contempla el descanso obligatorio de la operaria, con goce de salario íntegro, de seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo, además de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo.

En congruencia, el título quinto de la ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, atento al tratamiento jurídicamente diferenciado que se otorga a las mujeres que atraviesan por el trance de la maternidad, consagra una serie de modalidades que tienen por objeto la protección no sólo de ellas, sino de sus hijos, viendo siempre al asunto de la protección de la familia como un tema nuclear de una sociedad que se aprecia de estar organizada.

Allí se puntualizan, además derechos y prohibiciones, resaltando en sus artículos 165 y 171 el propósito fundamental de la protección de la maternidad, al igual que el servicio de guarderías infantiles, el cuál brindará el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) durante los cuatro primeros años de edad de los hijos, haciéndolo con base en los artículos 201 a 207 de la Ley del Seguro Social.

Una conceptualización más acorde a nuestra realidad debería abordar la maternidad no sólo desde un punto de vista biológico, sino social, tomando en consideración la relación que surge entre el menor y aquellos que ven por él, ya sea padres biológicos o adoptivos.

La constante presión social que se ha encargado de separar la vida familiar de la laboral no tiene razón de ser, y sólo ha generado discriminación hacia la mujer impidiéndole desarrollarse a la par de los hombres y en los hombres sólo ha contribuido a la permanencia de actitudes machistas.

En la legislación mexicana, tanto laboral como de seguridad social básica, sea para el trabajo ordinario como para el burocrático, al evento de la maternidad se le sigue considerando como una especie de “incapacidad laboral temporal”, equiparable más bien a una “enfermedad” sufrida por la mujer como consecuencia de su embarazo y posterior alumbramiento, a pesar de que existe el Convenio 103 de la OIT en donde se establece el tratamiento independiente de la maternidad como situación protegida específica, desligada del concepto de la incapacidad. No obstante, al respecto cabría especificar que, en relación con el trabajo de las mujeres, los convenios adoptados por la OIT son los números. 3, 4, 41, 45, 89, 103, 111 y 183, de los cuáles México solo ha ratificado 2: los convenios No. 45 y 111.

La maternidad hoy en día puede integrarse a nuestro sistema jurídico como una prestación de carácter familiar, que si bien no será la respuesta a todas las problemáticas sociales respecto a esta institución y a la convivencia perfecta de la mujer en el sector laboral, sí coadyuvará para el alcance de dichos objetivos.

Al promulgarse la constitución mexicana de 1917 con parámetros de protección social inimaginados hasta esa fecha a nivel mundial, le valieron el gozo del calificativo de progresista y adelantada a su tiempo, sin embargo el desarrollo social la ha rebasado y las acciones legislativas en beneficio social han permanecido en la obsolescencia. La dinámica familiar requiere del replanteamiento urgente legislativo que corresponda a la realidad actual: familias integradas por progenitores que paralelamente deben desarrollar actividades laborales y domésticas. La sociedad pierde sus valores y una causa de ello es la desprotección social, el derecho no proporciona aún las herramientas para fomentarlos desde el seno familiar.

El conducto es el derecho laboral y el derecho de la seguridad social en interacción en pro de los derechos familiares, se requiere de la transición jurídica de la protección de la maternidad a la protección familiar.

Es por todo lo anterior que se propone ampliar la licencia de maternidad de las mujeres y las horas designadas para la lactancia. Actualmente, como ya se mencionó anteriormente, el artículo 123 contempla un periodo de 12 semanas de descanso por razón de maternidad que no satisface el mínimo de 14 semanas de descanso para las madres, establecido en el Convenio 183 relativo a la protección de la maternidad. Por lo tanto la licencia de maternidad se amplía a 16 semanas y se da opción a las mujeres de acumular las medias horas de lactancia establecidas en la Constitución.

De igual forma, atendiendo a lo establecido en el artículo 11, inciso f), de la CEDAW[9], que establece la obligación de los Estados de adoptar medidas para asegurar “el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”, se establece que se garantizarán los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras, protegiéndose su salud durante la gestación y la conservación de su empleo.

Por otra parte, el artículo 11 de la CEDAW considera que los Estados deben tomar medidas para “alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”. En este sentido, la normatividad laboral y las políticas públicas deben alentar la crianza y cuidado compartido de los hijos e hijas por el hombre y la mujer, asumiendo que el buen desempeño de estas tareas también es responsabilidad estatal y empresarial. Con base en estas consideraciones, se establece en el mismo artículo la protección legal a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares compartidas.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, sometemos a su consideración la siguiente

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123° PÁRRAFO V DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ARTICULO ÚNICO: Se reforma el Artículo 123 párrafo V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Artículo 123.-

Apartado A

...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; **gozarán forzosamente de un descanso de dieciséis semanas**

durante el periodo previo y posterior al parto cuyo inicio será determinado por la trabajadora, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación laboral. En los supuestos de parto múltiple, el periodo de recuperación de pos parto se incrementará a dos semanas más.

En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, por un lapso de seis meses para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico, salvo cuando la trabajadora opte por acumular el tiempo para ampliar el período pos natal o bien disfrutarse de acuerdo con los requerimientos de la trabajadora

Se garantizará a la trabajadora el ejercicio de sus derechos reproductivos en el momento de su elección, protegiéndose su salud en el periodo de la gestación. Toda trabajadora que decida ejercer este derecho conservará su empleo y puesto de trabajo. No podrá ser despedida bajo ninguna circunstancia.

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Por el Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México:

**SEN. ARTURO ESCOBAR Y VEGA
COORDINADOR**

**SEN. FRANCISCO AGUNDIS ARIAS
SEN. JORGE LEGORRETA ORDORICA
SEN. LUDIVINA MENCHACA CASTELLANOS
SEN. MANUEL VELÁSICO COELLO
SEN. JAVIER OROZCO GÓMEZ**

- [1] <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?mtra01&c=3650>, fecha de consulta 15 de junio de 2005
- [2] Situación conyugal, <http://eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/demo-6.hhtm>, fecha de consulta 22 de agosto de 2005
- [3] <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?mtra02&c=3651>, fecha de consulta 22 de agosto de 2005.
- [4] <http://www.dif.gob.mx/inegi/14%20DE520FEBRERO.pdf>, fecha de consulta 22 de agosto de 2005
- [5] Regina, Clark, “El mito del sistema pensionario chileno: un desafío pendiente”, *Sistema de pensiones/desafíos y oportunidades*, México, Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados, 2004, p. 257.
- [6] INEGI, Distribución porcentual de la matrícula escolar según sexo para cada nivel educativo, 1990-2003, en <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=medo17&c=3285>, de fecha 2 de mayo de 2005.
- [7] V. gr. Principalmente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del ISSSTE y Ley del ISSFAM.
- [8] Cfr. Lastra Lastra, José Manuel, “Artículo 123, derechos del pueblo mexicano, México a través de sus Constituciones”, *Enciclopedia Parlamentaria de México*, H. Cámara de Diputados LV Legislatura, 4ª ed., México, Porrúa, 1994, t.12
- [9] CEDAW. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.