QUE REFORMA EL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO JOSÉ DEL PILAR CÓRDOVA HERNÁNDEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

José del Pilar Córdova Hernández, diputado federal de la LXI Legislatura de la honorable Cámara de Diputados, en ejercicio de la facultad conferida en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de conformidad en lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción III del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con la siguiente

Exposición de Motivos

1. El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo tuvo su última modificación el 4 de enero de 1975, en este artículo están establecidos los derechos de las madres trabajadoras y establece que éstas disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; también establece una prorroga en caso de estar imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. Sin embargo, no se tiene considerada la posibilidad del parto múltiple, en cuyo caso la madre necesita más tiempo de descanso posparto.

2. Es una realidad que los hijos con discapacidad necesitan de una mayor atención en todas las etapas de su vida, por ello, la presente propuesta también incluye los partos de hijos con discapacidad, para que la madre goce de dos semanas más de descanso después del parto.

3. Bajo este tenor se debe considerar que estas mejoras en la legislación serán de beneficio para las madres trabajadoras, pero también para los bebés que necesitan una mayor atención y cuidado debido a las circunstancias de su nacimiento.

4. En España, el Estatuto de los Trabajadores, dicta que la licencia maternal es de 112 días (16 semanas) ininterrumpidos, la trabajadora distribuye el tiempo entre pre y post natal con la obligación de que el periodo de post parto no sea inferior a los 42 días (6 semanas). Sin embargo, cuando la trabajadora tiene un parto múltiple, la licencia se extenderá 14 días (2 semanas) por cada hijo, a partir del segundo hijo. De igual modo, la licencia se extenderá por 14 días (2 semanas) si el hijo sufre alguna discapacidad.

5. En el caso de Francia el periodo mínimo de descanso maternal es de 112 días (16 semanas) repartidas en 42 días antes del parto (6 semanas) y 70 días (10 semanas) después del parto, sin embargo, se aumenta a 182 días (26 semanas) si la trabajadora tiene 2 hijos anteriores propios o bien se encuentran a su cuidado a lo menos otros 2 niños, de manera que el pre natal queda en 56 días (8 semanas) de pre natal y 126 días (18 semanas) para el post natal. En el caso de embarazos múltiples la cantidad de día varía según el número de niños, si estos son 2, la licencia queda en 238 días (34 semanas), 84 días de pre natal (12 semanas) y 154 días de post natal (22 semanas), si los niños son 3 o más, la licencia queda en 322 días (46 semanas), de las cuales 168 días (24 semanas) son para prenatal y 154 días (22 semanas) de post natal. Además de lo anterior, la trabajadora tiene derecho a una autorización de ausencia para realizarse los exámenes médicos que requieran el embarazo y el post parto. Estas ausencias no implican disminución de la remuneración y se asimilan a un periodo de trabajo efectivo. A petición de la trabajadora y previa autorización del médico tratante, el prenatal puede reducirse a una duración máxima de 21 días (3 semanas), traspasando al post natal las otras semanas restantes. Cuando el parto se produce antes de la fecha presunta, el permiso posnatal de maternidad puede prolongarse.

6. En el Reino Unido, el descanso maternal es de 364 días (52 semanas), conformado por un periodo ordinario de 182 días (26 semanas) y un periodo extraordinario de otros 182 días (26 semanas). El descanso maternal es flexible, sin embargo es obligatorio descansar a lo menos 2 semanas antes del parto y 4 semanas antes si se trabaja en una fábrica. El empleador debe conceder tiempo libre dentro de la jornada laboral para asistencia a cuidados que se requieran durante el embarazo, por ejemplo, control de embarazo y clases de preparto, siempre que los cuidados sean entregados por un profesional médico reconocido.

En el primer periodo, el empleador está obligado a mantener todos los beneficios del contrato de trabajo, no así en las siguientes 26 semanas; esto último dependerá de los beneficios de cada empresa y de las negociaciones que se realizan. La trabajadora sigue manteniendo la calidad de empleada por los 364 días que dura el permiso.

7. Como vemos, en otros países si se considera el parto múltiple, e incluso los días de licencia por maternidad son superiores, como en el caso del Reino Unido que la licencia se extiende a un año menos un día. Por estas razones debemos actualizar la ley en este rubro y garantizar un justo y apropiado descanso de acuerdo con las circunstancias de nacimiento.

Por lo expuesto, someto a la consideración de esta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto

Único: Se modifica la fracción III del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. y II. ...

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; **en el caso de parto múltiple o hijo(a) con discapacidad, esta prórroga se extenderá por dos semanas más.**

De la IV a la VII...

Transitorio

Único: El presente decreto entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro a los 22 días del mes de febrero del 2011.

Diputado José del Pilar Córdova Hernández (rúbrica)