

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, SUSCRITA POR INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PVEM

Quienes suscriben, diputados del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, de la LXIII Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta asamblea la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo; y se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

El capítulo V de La Ley General de Salud, Atención Materno-Infantil, define en el artículo 61, fracción I, la atención integral de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio. Sin embargo, no considera como parte de dicha atención el periodo de lactancia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo para la Infancia de las Naciones Unidas (Unicef), señalan que “la lactancia es una forma inigualable de facilitar el alimento ideal para el crecimiento y desarrollo correcto de los niños”.

La importancia de la lactancia es tal que se encuentra plasmada en el artículo 25, numeral 2, de la Declaración de los Derechos del Hombre, la cual a la letra menciona: la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

De la misma manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que tanto la maternidad segura, como la atención de la salud de la madre y la supervivencia del recién nacido conforman parte elemental de la propia vida y constituyen elementos fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo.

Reconociendo lo anterior, la OIT ha centrado gran parte de sus esfuerzos en promover y regular la protección de la maternidad entre sus países miembros. Dichos esfuerzos se han enfocado en reforzar las siguientes directrices: preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar eficazmente su rol reproductivo y su rol productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

Las directrices antes mencionadas fueron abordadas por los expertos en la materia y el resultado fue la adopción de sendos convenios sobre la protección de la maternidad en diferentes años: en 1919, en 1952 y, el más reciente, en el año 2000, es decir, el Convenio número 183 sobre Protección de la Maternidad.

Estos instrumentos internacionales establecen medidas de protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz; y, a grandes rasgos, se regula la prevención de la exposición a riesgos para la seguridad y salud durante el embarazo y después del parto, del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil, de la protección contra la discriminación y el despido injustificado en relación con la maternidad, entre otras.

En la actualidad, casi todos los países cuentan con leyes de protección a la maternidad, y es que los países han tenido que adaptarse a los cambios sociales ocurridos recientemente, como el aumento del trabajo femenino

remunerado; el incremento del trabajo atípico; el envejecimiento de la población y los cambios en el modelo de familia.

Hoy en día, muchas mujeres trabajadoras anhelan formar una familia, sin embargo, tanto ellas como sus familiares enfrentan un periodo especialmente vulnerable durante el embarazo y la lactancia, por lo tanto, las mujeres embarazadas y las que cuidan de sus niños pequeños necesitan una protección especial para prevenir que la maternidad perjudique su salud, así como para poder restablecerse y cuidar de su bebé.

Dicha protección se materializó en la licencia de maternidad, la cual se considera como el tiempo de "incapacidad", con prestación económica, estipulado en la Ley Federal del Trabajo, antes y después del parto, para que la madre pueda fortalecer el vínculo con su bebé y además, amamantarlo, que es lo primordial.

Respecto a la licencia de maternidad, la OIT se ha dado a la tarea de actualizar su marco jurídico en la materia, de esta manera tenemos que la norma más reciente sobre la duración de la licencia de maternidad exige un periodo de 14 semanas como mínimo, un incremento con respecto a las 12 semanas previstas en los convenios anteriores.

De hecho van más allá y en la recomendación número 191 se anima a los estados miembros de la OIT a extender esa licencia a 18 semanas por lo menos.

Es bien sabido que la duración de la licencia de maternidad es vital para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al recién nacido, y es que cuando dicha licencia es demasiado corta para garantizar el bienestar tanto de la madre como del recién nacido.

De acuerdo con el estudio *La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo* entre los 185 países y territorios analizados, sólo 98 países cumplen con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo (entre ellos Canadá, Brasil, España, Francia y Alemania); 42 países cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas (entre estos Rusia, Australia, Finlandia, Ucrania, Polonia, Gran Bretaña, Chile y Venezuela); 60 países conceden una licencia de entre 12 y 13 semanas, inferior a la duración prevista en el Convenio número 183 (entre ellos México, Argentina, Perú, Ecuador y Bolivia); y sólo 27 países conceden menos de 12 semanas (entre éstos Arabia Saudita, Yemen, Irak, Túnez y Emiratos Árabes Unidos).

En lo que se refiere a la licencia de maternidad, ningún país ha reducido su duración desde 1994 y por el contrario se ha registrado un cambio progresivo hacia periodos de licencia más largos, que cumplen o superan las 14 semanas establecidas en la norma de la OIT.

La presente iniciativa no es producto de una ocurrencia o de una idea aislada, sino todo lo contrario, está fundamentada en los estándares y las normas internacionales establecidas por la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS), asimismo, está inspirada en la experiencia de lo que significa ser madre y de los cuidados que requieren los recién nacidos en los primeros meses de vida por parte de quienes procrean.

Entre los múltiples beneficios de la licencia de maternidad podemos destacar:

- La reducción en la tasa de muertes neonatales hasta en 20 por ciento (OMS-Unicef, Estrategia mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño, 2003) por la instalación de la lactancia materna desde la primera hora de vida del recién nacido.
- La promoción de la lactancia materna, la cual debería ser exclusiva durante seis meses sin combinar otros alimentos.

- Fortalecer el sistema inmunológico del bebé frente a cualquier infección o patología, a través de la lactancia materna, ya que ésta aporta todos los nutrientes necesarios.
- Mejor crianza y crecimiento integral del bebé.
- Mayor tiempo de calidad entre la madre y su hijo/hija, fundamentales en las primeras semanas para la supervivencia del bebé.
- Siendo un derecho de la madre y el recién nacido se promueve la igualdad y no discriminación de la madre en la vida laboral.
- Permanencia de las mujeres en el mercado laboral.
- Avances concretos en el ejercicio de los derechos de las mujeres.
- Concreción de procesos de transversalización de género en el quehacer laboral.
- Al incrementar la licencia de maternidad se está dando la oportunidad para que otras personas gocen de un empleo temporalmente, en sustitución de la madre, por ser un lapso de tiempo más extenso y en el cual la empresa no puede quedarse sin recurso humano.
- Reconocimiento y cumplimiento del compromiso internacional con la OIT.
- Mayor igualdad entre México y los países más avanzados en la materia.

Los beneficios antes mencionados soportan de manera clara la necesidad de esta iniciativa, la cual tiene como principal objetivo el bienestar y la protección del interés superior de la niñez, debido a que la presencia de la madre en este periodo de vulnerabilidad es esencial para el correcto desarrollo del menor.

Por lo anteriormente expuesto, y con la finalidad de evitar la discriminación y seguir la tendencia mundial de brindarles mayor protección a las madres trabajadoras, es que presentamos dicha iniciativa cuyo propósito radica en aumentar la licencia de maternidad de 12 a 18 semanas.

Sometemos a la consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo; y se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Artículo Primero. Se reforma la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como a continuación se presenta:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. ...

II. Disfrutarán de un descanso de **cuatro semanas** anteriores y **catorce semanas** posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, se podrá transferir hasta **dos de las cuatro semanas** de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con

cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta **dieciséis** semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

II. Bis a VII. ...

Artículo Segundo. Se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para quedar como a continuación se presenta:

Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de **cuatro semanas** de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y **de catorce semanas** después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Transitorios

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 8 de marzo de 2016.

Diputados: Jesús Sesma Suárez (rúbrica), Arturo Álvarez Angli, Jorge Álvarez López, Rosa Alicia Álvarez Piñones, José Antonio Arévalo González, Alma Lucía Arzaluz Alonso, Luis Ignacio Avendaño Bermúdez, María Ávila Serna, Omar Noé Bernardino Vargas, Paloma Canales Suárez, Jesús Ricardo Canavati Tafich, Juan Manuel Celis Aguirre, Lorena Corona Valdés, José Alberto Couttolenc Buentello, Sharon María Teresa Cuenca Ayala, Sasil Dora Luz de León Villard, Daniela de los Santos Torres, Andrés Fernández del Valle Laisequilla, Evelyng Soraya Flores Carranza, Sara Paola Gálico Félix Díaz, José de Jesús Galindo Rosas, Jorgina Gaxiola Lezama, Sofía González Torres, Leonardo Rafael Guirao Aguilar, Javier Octavio Herrera Borunda, Jesús Gerardo Izquierdo Rojas, Lía Limón García, Cesáreo Jorge Márquez Alvarado, Virgilio Mendoza Amezcua, Cándido Ochoa Rojas, Emilio Enrique Salazar Farías, José Refugio Sandoval Rodríguez, Adriana Sarur Torre, Miguel Ángel Sedas Castro, Édgar Spinoso Carrera, Wendolin Toledo Aceves, Francisco Alberto Torres Rivas, Diego Valente Valera Fuentes, Claudia Villanueva Huerta, Enrique Zamora Morlet, Eduardo Francisco Zenteno Núñez.