

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, A CARGO DE LA DIPUTADA EVA FLORINDA CRUZ MOLINA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRD

Problemática

El problema fundamental que experimentan la mayoría de las mujeres trabajadoras mexicanas (si no todas), en algún momento de sus vidas profesionales: la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora. Las tendencias laborales del siglo XXI están vulnerando este derecho y el de la infancia a la lactancia materna mínima de seis meses y complementaria en los primeros dos años de vida.

Argumentos

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció desde 1917, los principios y el marco regulatorio rector del derecho laboral en México. Particularmente destaca para efectos de la presente iniciativa, la protección de las mujeres durante el embarazo y después del parto que se precisó en la fracción V de este magno artículo. Dos años después nació la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En efecto, la Organización Internacional del Trabajo¹, fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1946. Es la única agencia tripartita de la ONU. La OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 186 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el 12 de septiembre de 1931. Ha adoptado 78 convenios de los 185 con los que cuenta la organización, pero nunca en casi cien años, ha ratificado un solo convenio relativo a la protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo. Desde 1919 al 2015, la Organización Internacional del Trabajo ha emitido 3 convenios específicos sobre este tema y ninguno ha sido ratificado por nuestro país.

Durante el mismo periodo la OIT ha emitido 204 recomendaciones, entre las cuales se encuentran las relacionadas con la protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo, como la más reciente que sirve de fundamento a la presente iniciativa: la R191- Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (número 191).

La protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo ha tenido una importancia fundamental para la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación en 1919.¹ El Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (número 3) estuvo entre los primeros instrumentos que se adoptaron. En 1952, este Convenio fue revisado para tener en cuenta la evolución de la legislación y de las prácticas nacionales, especialmente en el dominio de la seguridad social.

Desde 1952, se afirma en el quinto informe sobre La protección de la maternidad en el trabajo de la OIT, se ha producido una evolución muy profunda en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y se ha avanzado hacia un compromiso cada vez mayor para eliminar la discriminación en el empleo. Pero aunque todo ello pone de relieve la protección de la maternidad en el trabajo, no ha tenido como consecuencia demasiadas ratificaciones, ni en el caso del Convenio número 3, ni en el del Convenio número 103 de 1952. En efecto, en junio de 1997, sólo 36 países habían ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (número 103), y otros 17 países habían ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (número 3).

Sobre este particular, es insólito, pero lo es, México arrastra un enorme e histórico déficit con las mujeres mexicanas sobre la protección de la maternidad de las mujeres que trabajan, pues a la fecha, casi al término de un siglo, no ha ratificado ninguno de los convenios relativos al tema, esto es, el Convenio número 3 de 1919, el Convenio 103 de 1952 y el Convenio 183 del año 2000, pues entre los países que no han ratificado estos convenios se encuentra lamentablemente México.

(www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/convenios.html)

No obstante, mucho se ha avanzado en casi un siglo desde que por primera vez se estableció en esta Constitución mexicana del 17, la protección a la maternidad de las mujeres mexicanas, al pasar, de sólo un mes de descanso con la percepción íntegra del salario después del parto en 1917, a tres meses o doce semanas distribuidas entre antes y después del parto que está actualmente vigente desde 1974.

En más del 80 por ciento de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, sus respectivas legislaciones laborales prevén licencias de maternidad remuneradas íntegramente al 100 por ciento para un periodo de licencia de doce semanas. Este es uno de los triunfos colosales del derecho laboral del siglo XX, particularmente en materia del derecho de protección a la maternidad de las mujeres.

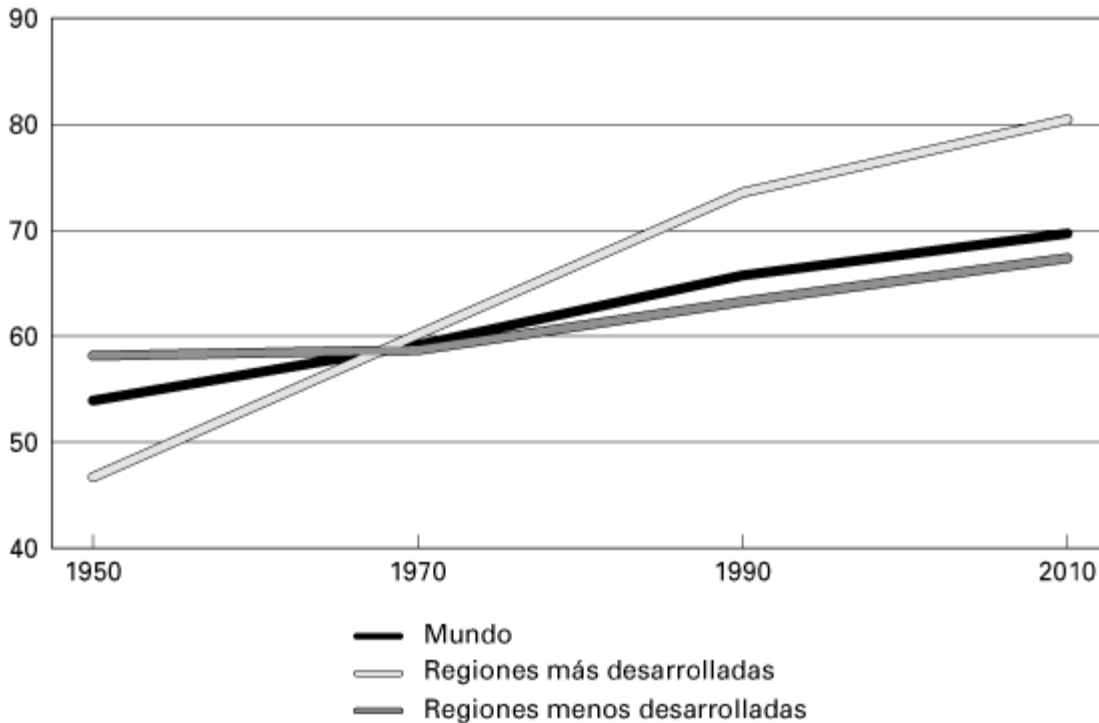
En este punto, es preciso hacer notar algo importante para los legisladores que conozcan y tengan que dictaminar la presente iniciativa, según el informe V sobre la protección de la maternidad en el trabajo de la OIT, en los últimos cincuenta años,² **la protección de la maternidad se ha visto jalonada por los progresos de la legislación**, por la evolución de la práctica en el lugar de trabajo y por el aumento de las expectativas sociales en relación con los derechos de las trabajadoras durante sus años de crianza.

Pero –esto también es muy importante de hacer notar– las ventajas legislativas que se han ido obteniendo no han conseguido resolver el problema fundamental que experimentan la mayoría de las mujeres trabajadoras (si no todas) en algún momento de sus vidas profesionales: **la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora.**

Esta discriminación se hace más aguda porque cada vez hay más mujeres que pasan una parte cada vez mayor de su vida en un empleo asalariado. Sin duda, uno de los cambios más notables que se han producido en los últimos cincuenta años, ha sido el rápido incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo. A nivel mundial, los índices de actividad económica de las mujeres han pasado de un 54 por ciento en 1950 a un 66 por ciento en 1990, y las proyecciones previeron que alcanzarían casi un 70 por ciento en el año 2010. En las regiones más desarrolladas, el crecimiento ha sido aún más rápido, partiendo de una tasa inicial más baja –de un 47 por ciento– que previsiblemente pasaría del 80 por ciento en el año 2010.

Hace dos generaciones, las mujeres empezaron a ingresar masivamente en la fuerza de trabajo, a principios del decenio de 1920, y muchas de ellas la abandonaron pocos años más tarde para dar a luz y criar a sus hijos. En 1950, la tasa mundial de actividad económica de las mujeres ascendía a un 59 por ciento en el grupo de 20-24 años, bajaba hasta un 54 por ciento en las mujeres con diez años más de edad, se mantenía relativamente constante para los 15 años siguientes y caía rápidamente después de los 49 años. Hacia 1990, la tasa de actividad económica asumió un nuevo modelo mundial, con tasas de ingreso muy elevadas para las mujeres veinteañeras, una participación creciente en el mercado de trabajo de las de entre 30 y 40 años, y una baja a partir de los 50 años. En otras palabras, **cada vez hay más mujeres que pasan sus años de crianza de los hijos como trabajadoras asalariadas.**

Grafico 1. Tasas de actividad de las mujeres del grupo de edad de 24-25 años correspondientes a 1950, 1970, 1990 y 2010 (mundo, regiones más desarrolladas y regiones menos desarrolladas)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo.-Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión 1999.- Informe V **La protección de la maternidad en el trabajo**

En México hay una tendencia que perjudica a las mujeres cuando se trata de acceder a educación, al empleo, a desarrollarse económicamente, así como en el ingreso laboral, de acuerdo con el Informe Latinoamericano sobre Pobreza y Desigualdad 2015-Género y Territorio, elaborado por el RIMISP-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.

Al revisar la capacidad económica de las mujeres en México, el informe destaca tres brechas en las que los hombres son los más beneficiados:

- La **participación laboral** en el México rural está acaparada por la población masculina con un 71 por ciento frente al 23 por ciento que ocupan las mujeres. Otro estudio ubica la participación total de las mujeres en actividades económicas, entre 1995 y 2009 subiendo de 36.8 por ciento a 40.8 por ciento. Pero entre las mujeres con un empleo formal, respecto a las prestaciones de maternidad, sólo 17.9 por ciento cuenta con la posibilidad de acceder al servicio de guarderías. (http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Sedesol/sppe/dgap/diagnostico/Diagnostico_PEI_VERSION_FINAL.pdf).
- De los países estudiados por el informe, México es el único donde la tasa de analfabetismo es mayor en las mujeres que en los hombres con una abrumadora brecha de 70 por ciento.
- Sólo en tres de todos los municipios mexicanos, la brecha es favorable a las mujeres. Los municipios **donde hay mayores rezagos en el tema de género son fundamentalmente indígenas**.

Como consecuencia de este fenómeno social, al término del siglo XX y con orientación al siglo XXI, el siglo de las mujeres, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido un nuevo paradigma en materia del derecho de protección a la maternidad de las mujeres que trabajan. En el 2000, último año del siglo XX, pero con vistas al siglo XXI, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adopta la Recomendación 2000

R191 sobre la Protección de la Maternidad, del 15 de junio del año 2000,² después de haber decidido la admisión de diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, y, de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (en lo sucesivo llamado el Convenio), adopta lo siguiente en materia de licencia de maternidad:

“1. (1) Los miembros deberían **procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, (de un mínimo de catorce semanas) a dieciocho semanas, por lo menos** . (2) Se debería prever una **prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples**. (3) Se deberían adoptar medidas para **garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto**”.

Tres países de América Latina se han colocado a la vanguardia en la puesta en práctica del nuevo paradigma de esta última generación de derechos humanos. Otorgan ya 18 semanas de licencia de maternidad con la percepción íntegra del salario: Cuba, Venezuela y Chile. En el continente europeo, Dinamarca, Noruega, Polonia y Rusia. Y volviendo a nuestro continente, Perú, ratificó el 5 de marzo de 2015 el Convenio 183 y Colombia tiene en discusión parlamentaria la iniciativa de Tatiana Cabello para aumentar la licencia de maternidad a 18 semanas.

En México, el 2 de mayo de 2015, mediante una proposición con punto de acuerdo, senadoras del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional pidieron al Ejecutivo federal enviar al Senado el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la protección de la maternidad, para su ratificación. En el punto de acuerdo, las senadoras Diva Gastélum Bajo, Cristina Díaz Salazar, Hilda Flores Escalera, Leticia Herrera Ale, Itzel Ríos de la Mora, Lilia Merodio Reza y Mayela Quiroga Tamez reconocieron que en el país la maternidad es un derecho esencial para las mujeres, por lo que debe ser respetada por el Estado mexicano.

En el Convenio 183 y en la Recomendación 2000 R191 sobre la Protección de la Maternidad, se establecen los nuevos derechos humanos relativos a la maternidad en materia de la protección a la salud, una licencia de al menos 18 semanas de licencia antes y después del embarazo, prestaciones sociales, protección al empleo, y no discriminación. Y es en relación a este convenio por el que se adopta la Recomendación 2000 R191 por los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, **procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio (de un mínimo de catorce semanas) a dieciocho semanas, por lo menos**.

No se ha ratificado el convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo por nuestro país, y el periodo mínimo de 14 semanas en él establecido, ya supera el máximo de doce que está vigente para las mujeres mexicanas.

Demos un salto. Es lo que propone la presente iniciativa. Pasemos de 12 semanas a 18 semanas. Su adopción no es sólo compatible con el modelo socialista que pregonan los países de Cuba y Venezuela. La república de Chile que se desarrolla en base al modelo neoliberal en economía lo ha adoptado. No es pues un asunto de modelos o de paradigmas económicos basados en la propiedad de los medios de producción.

En un estudio de derecho comparado realizado por el Centro de Documentación, Información y Análisis y publicado en mayo de 2006,³ de esta Cámara de Diputados, sobre protección a la maternidad en las mujeres trabajadoras, se encontró que cada país posee una forma particular de regular este tipo de derechos, es así que mientras que unos países insertaron en la Ley Laboral los distintos derechos de la maternidad, algunos otros crearon leyes especiales en la materia.

En Chile, su código del trabajo “De la Protección a la Maternidad” establece en su Título II, De la Protección de la Maternidad: Artículo 195. “Las Trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él”.

En la República de Cuba, la Ley número 234, De la Maternidad de la Trabajadora establece en el capítulo II denominado De la Licencia Retribuida, en el artículo 3: “La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realice, está en la obligación de recesar en sus labores al cumplir las treinta y cuatro semanas de embarazo o las treinta y dos semanas, en caso de ser múltiple, y tiene derecho a disfrutar de una licencia por un término de dieciocho semanas, que comprende las seis anteriores al parto y las doce posteriores al mismo...”

¿Qué argumentos pueden considerarse convincentes para el logro de este propósito

Sobre todo, la omisión histórica y la falta de solidaridad en casi cien años, de no ratificar ningún convenio sobre protección de la maternidad de las mujeres mexicanas en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo a la que pertenece México.

a) La pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo que en el periodo de 1987 al 2015, se calcula que ha sido del 78.7 por ciento.⁴

CUADRO N°1. Precio de la canasta alimenticia recomendable (CAR) y poder adquisitivo del salario mínimo diario en México. 1987-2015.

cam.economia.unam.mx

Fecha	Salario Mínimo en la zona geográfica "A" (pesos)	Incremento oficial al salario mínimo nominal diario % acumulado	Precio diario de la CAR (pesos)	Incremento porcentual acumulado del precio de la CAR	Porcentaje de la CAR que se puede adquirir con un Salario Mínimo	Índice del salario real 1987-100 porcentaje	Poder adquisitivo acumulado 1987-2015 %
1987-Dic-16	6.47	—	3.95	0.00	163.80	100.00	0.00
2006-Dic-01	48.67	652.24	80.83	1,946.32	60.21	36.75	-63.25
2014-Abril-12*	67.29	940.03	184.96	4,582.53	36.38	22.21	-77.79
2015-Abril-15	70.10	983.46	201.01	4,988.86	34.87	21.30	-78.71

Fuente: CONASAMI. Canasta Alimenticia Recomendable, Centro de Análisis Multidisciplinario CAR-UNAM. Mayo-2015.

Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. Junio 2015.

*Salario mínimo vigente a partir del 1 enero del 2015.³

b) La pérdida de ingresos por el aumento del impuesto al consumo por concepto del aumento del impuesto al valor agregado en 60 por ciento al pasar del 10 por ciento en 1978 al 16 por ciento que rige actualmente.

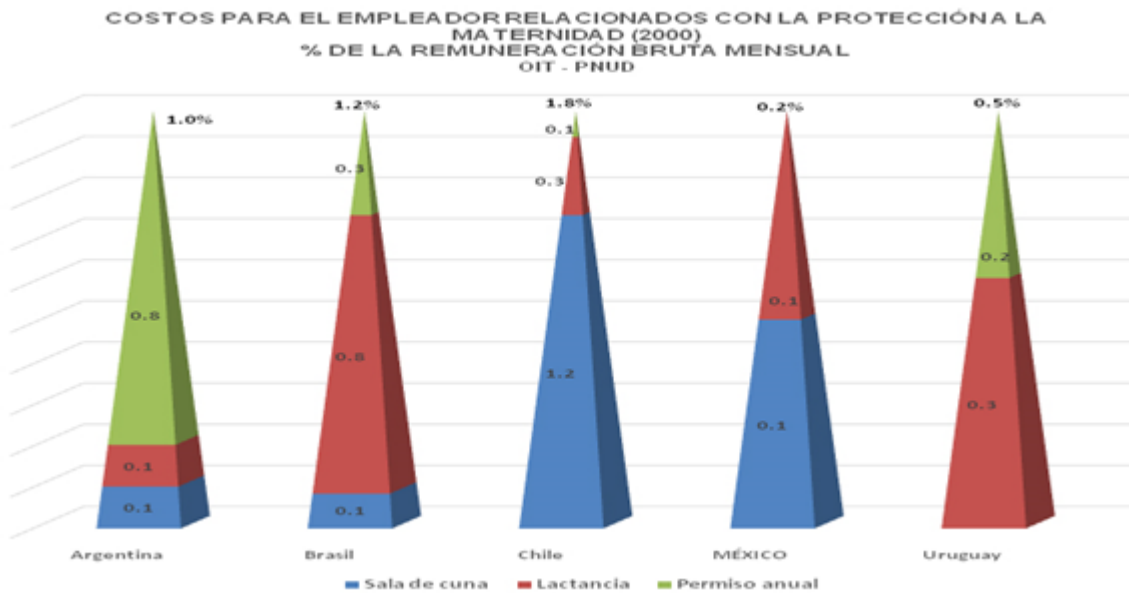
c) La pérdida de ingresos por la falta de remuneración por el aumento de la productividad laboral, particularmente el obtenido por la habilidad y destreza de la mano de obra femenina no traslada a aumentos salariales. De acuerdo con el Observatorio de la Productividad Laboral, sólo en los últimos diez años, su índice basado en horas trabajadas pasó de 96.3 en el primer trimestre de 2005 al 101.5 al tercer trimestre de 2015.⁵

d) La acelerada caída de la lactancia materna en México en la última década, que ha colocado a este país en el último lugar en Latinoamérica en la escala de valoración.⁶

La ampliación a 18 semanas con pago del 100 por ciento de la remuneración percibido por las trabajadoras en estado de maternidad, no es un privilegio que coloque a este mínimo segmento de las mujeres con trabajo formal por encima de la generalidad.

Los costos para los empleadores son reducidos. “Una de las razones para que esos costos sean tan reducidos para los empleadores son de orden demográfico: la incidencia de asalariadas embarazadas al año es de 2.8 por ciento en Argentina; 3 por ciento en Brasil; 4.5 por ciento en Chile; 5.9 por ciento en Uruguay, y 7.5 por ciento en México”, estas dos últimas, de las más altas (fuente Carmen R. Ponce Meléndez* Cimacnoticias | México, DF.- 3 de junio de 2014. Periodismo con perspectiva de género).

Los costos para el empleador relacionados con la protección de la maternidad, medidos como porcentaje de la remuneración bruta mensual oscilan entre 1.8 (Chile) y 0.2 por ciento para el caso de México. Estos gastos comprenden: sala de cuna, lactancia y el permiso anual, según la misma fuente de párrafo anterior.



Es por el contrario, el establecimiento de las condiciones mínimas necesarias e indispensables en las condiciones actuales del siglo XXI, para el ejercicio pleno de las niñas y niños mexicanos a su derecho a ser lactados de manera exclusiva por lo menos los primeros seis meses de vida; es sembrar inocuidad y ahorros frente a enfermedades que en la población pueden evitarse y que a veces terminan en el concepto de gastos catastróficos en materia de salud; es también cancelar de una vez por todas, una omisión histórica de nuestro país con las madres mexicanas que trabajan contractualmente, al no haber ratificado nunca, los sucesivos convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo.

Fundamento Legal

En virtud de lo anteriormente expuesto, la suscrita, Eva Florina Cruz Molina, diputada integrante del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática en la LXIII Legislatura, 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, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo Único. Se reforman la fracción V del Apartado A y el inciso C) de la fracción XI del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

Artículo 123. ...

A ...

I a IV ...

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 seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y **doce** semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

B. ...

I a X ...

XI. ...

a) y b) ...

c) 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 **seis semanas** de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de **otras doce semanas** después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) a f) ...

Transitorios

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

Notas

1 Organización Internacional del Trabajo.-Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión 1999.-Informe quinto: La protección de la maternidad en el trabajo.

2 R191-Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 Adopción: Ginebra, 88 reunión CIT (15 junio 2000) - Estatus: Instrumento actualizado.

3 Derechos de las Madres Trabajadoras.- Estudio teórico conceptual, de las iniciativas presentadas en esta LIX Legislatura y de derecho comparado.- Licenciada Claudia Gamboa Montejano, investigadora parlamentaria. Licenciada María de la Luz García San Vicente, auxiliar; mayo de 2006. Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis.- Cámara de Diputados.

4 Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. Junio de 2015, UNAM.

5 Índice Global de Productividad Laboral de la Economía.- Fuente: Inegi, Sistema de Cuentas Nacionales de México. STPS-INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

6 Boletín 0963. En lactancia, México es último lugar en Latinoamérica: UNICEF ante diputados. Comunicación Social de la Cámara de Diputados.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 27 de abril de 2016.

Diputada Eva Florinda Cruz Molina (rúbrica)

S I L