

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PERMISO DE MATERNIDAD.

La que suscribe, **Cristina Díaz Salazar**, Senadora de la República, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la LXIII Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 8, numeral 1, fracción 1; 164, numeral 1; 169 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República, someto 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, EN MATERIA DE PERMISO DE MATERNIDAD**, conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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 recién nacidos necesitan una protección especial para prevenir que la maternidad perjudique su salud, así como para poder restablecerse del parto, cuidar de su bebé y estar presente en la etapa crítica de la formación del vínculo maternal.

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 productivo con su decisión reproductiva, y 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 convenios sobre la protección de la maternidad en diferentes años: en 1919, en 1952 y, el más reciente, en el año 2000, que es el actualmente vigente, 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, así como el derecho a una licencia de maternidad.

La protección a la maternidad 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; además de darle los cuidados iniciales críticos en su formación.

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 directriz 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 preste los cuidados necesarios al recién nacido, para que al reintegrarse al trabajo pueda hacerlo de la mejor manera posible.

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.

Atendiendo al 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 de manera total con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo.

Entre los 185 países y territorios estudiados 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:

1. El 53 por ciento (98 países) cumplen con la norma de la licencia de 14 semanas como mínimo, entre ellos: Canadá, España, Francia, Alemania y Brasil;
2. 42 países cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas, entre ellos: Finlandia, Australia, Gran Bretaña, Rusia, Polonia, Chile y Venezuela;
3. 60 países conceden una licencia de entre 12 y 13 semanas, inferior a la duración prevista en el convenio número 183, pero en consonancia con los convenios anteriores, entre ellos: México, Argentina, Perú y Ecuador;
4. Solo el 15 por ciento (27 países) concede menos de 12 semanas, entre ellos: Arabia Saudita, Yemen, Irak, Emiratos Árabes Unidos y Túnez.

Ante este panorama internacional, es urgente en México el reconocimiento y cumplimiento del compromiso internacional con la OIT en su Convenio 183, para así lograr mayor equilibrio entre México y los países más avanzados en la materia.

La tendencia global no es sólo por la necesidad de asegurar el tiempo adecuado para que la madre se recupere del parto y establezca el vínculo inicial con su recién nacido; también se da en un momento en el que cada día es más importante la participación de la mujer en la fuerza laboral, pero en el que aún falta mucho por hacer para garantizar que más mujeres se integren a la vida económica, garantizándoles las condiciones necesarias para hacerlo.

La duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y pueda regresar al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al recién nacido. En los casos de que la licencia es demasiado corta, las madres, muchas veces no se sienten preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo.

Las políticas orientadas a la corresponsabilidad y a la distribución igualitaria de las tareas de cuidado son un eje fundamental para avanzar hacia sociedades con mayor igualdad de género. Sin embargo, dichas políticas no son suficientes.

La licencia de maternidad y paternidad son dos políticas públicas útiles en la conciliación de la vida laboral y la doméstica de hombres y mujeres. Estas medidas se han adoptado buscando no solamente subsanar las brechas de género provocadas por una cultura que ha privilegiado el espacio público para los hombres, mientras que el privado –con sus consecuentes responsabilidades inherentes a la crianza de los hijos- ha sido asignado desde las sociedades tradicionales y patriarcales, a las mujeres. El Estado ha sentado en las últimas décadas las bases para institucionalizar ambas políticas con el fin de -eventualmente- provocar cambios culturales en la sociedad que se traduzcan en nuevos esquemas de corresponsabilidad y ejercicio de los derechos para los hombres y las mujeres.

Por lo anteriormente expuesto, y con la finalidad de seguir la tendencia mundial de brindarles mayor protección a las madres trabajadoras y padres trabajadores, es que presentamos esta iniciativa, cuyo propósito radica en aumentar el periodo de la licencia de maternidad, en conformidad con el Convenio 183 de la OIT; así como para establecer, también en concordancia con el citado Convenio, que se podrán transferir hasta cinco de las siete semanas de descanso previas al parto para después del mismo, previa autorización escrita del médico que corresponda.

Esperando poder contar con su apoyo, someto a consideración de esta Asamblea el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

Artículo Único. Decreto que reforma la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de permiso de maternidad.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. (...)
- II. Disfrutarán de un descanso de **siete** semanas anteriores y **siete** 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, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta **cinco** de las **siete** 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 ocho 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 TRANSITORIO

Primero. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Dado en el salón de plenos de la Comisión Permanente del H. Congreso del Unión, a los 17 días del mes de enero de 2018.

Atentamente,

Senadora: María Cristina Díaz Salazar

