

INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 116 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SUSCRITA POR LOS DIPUTADOS BENJAMÍN ROBLES MONTOYA Y MARIBEL MARTÍNEZ RUIZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT

Los que suscribimos, diputados **Maribel Martínez Ruiz** y **Benjamín Robles Montoya**, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo de la LXIV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 77, 78 y 102, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a la consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de decreto.

Exposición de Motivos

I. Antecedentes

La Revolución Mexicana, primer movimiento de reivindicación de los derechos sociales del siglo XX, trajo consigo una serie de modificaciones de las estructuras sociales prevalecientes durante toda la etapa post-colonial.

Los anhelos que inspiraron el movimiento armado quedaron plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (en adelante la CPEUM), la cual rompió con los moldes tradiciones de las normas fundamentales existentes hasta ese momento, pasó de ser un documento estrictamente político y aspiracional, a una norma que estableció claramente una serie de derechos y prerrogativas de las mexicanas y los mexicanos.

Una de las aportaciones más importantes del Constituyente de 1917 al constitucionalismo moderno es el reconocimiento, a nivel de la norma fundamental, de los derechos sociales.

Como sabemos, los derechos sociales rompen con la dicotomía tradicional entre derecho público y derecho privado; se convierten así, en articuladores y tuteadores de ciertas relaciones asimétricas que se presentan en la realidad social.

En la norma fundamental se reconoce al derecho del trabajo como una nueva expresión del sistema jurídico que regula las relaciones entre trabajadores y patrones.

La función fundamental de este nuevo derecho es precisamente la tutela de los derechos de los trabajadores, se reconoce que hasta ese momento estos han gozado de una tutela pobre de sus derechos, es evidente que la relación entre los factores de la producción es dispar, una de las partes, el patrón, goza de una posición prevalente sobre los trabajadores.

Mario de la Cueva señala:

“...para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo...”¹

No podemos negar que el derecho del trabajo mexicano, en cierta medida, ha perdido ese impulso original con el cual nació, que pretendía equilibrar relaciones jurídicas esencialmente dispares.

Señala Patricia Kurczyn Villalobos:

“Tanto las consecuencias globalizadoras, más allá de la fuerza de los sindicatos o de las federaciones sindicales nacionales, como los fenómenos específicos de cada país, ligados a circunstancias de orden económico, han debilitado los sistemas de protección de los derechos de los trabajadores en su concepción individualista...

...

Para el marco legal es necesario considerar tanto las políticas orientadoras en los órdenes social y económico como la adecuación normativa con el fin de prevenir que el derecho se convierta en obstáculo al progreso y a los beneficios de los individuos, motivo que exige la adecuación o modernización de la legislación.”²

En el derecho civil, las partes de la relación jurídica se encuentran en una posición de igualdad; sin embargo, las normas que componen esta rama del derecho no son idóneas para regular relaciones que, como dijimos son dispares, no puede existir igualdad sustantiva si las partes se encuentran en un posición estructuralmente distinta, en donde una de ellas goza de mayores recursos políticos, económicos, humanos y de otra índole, para imponer condiciones a la clase trabajadora que, en muchos casos le son desfavorables.

Esta inspiración social del derecho del trabajo en México hace evidente la necesidad de que las normas se vayan ajustando a los nuevos retos que presentan la evolución de las sociedades.

Es imposible pretender que el derecho se mantenga inmutable, pues esto traería como consecuencia su obsolescencia; por el contrario, como producto social, él debe acompañar el crecimiento y desarrollo de las comunidades modernas, regulando las nuevas formas en que se articulan las relaciones sociales.

Es incuestionable que la visión de las relaciones entre hombres y mujeres, los derechos de las madres y los padres trabajadores, los principios de igualdad sustancial entre los géneros, entre otros, que prevalecía a la fecha en que fue firmada la CPEUM, han cambiado sustancialmente; sin embargo, esto no se ha reflejado en las normas que regulan y garantizan sus derechos, aún existe una fuerte disparidad en la forma en cómo se asumen los roles entre padres y madres en relación con el cuidado de las hijas y los hijos. El hombre es el proveedor y la mujer ama de casa.

II. Evolución de la licencia de maternidad y paternidad

El texto original de la CPEUM dispuso, en la fracción V, que las mujeres gozarían de un mes de descanso posterior al parto. Es importante destacar, que en ese momento, la norma fundamental solo regulaba las relaciones de trabajo entre particulares, sin contemplar a los empleados al servicio del Estado.

En 1960, se reformó el artículo 123 de la CPEUM, el cual quedó dividido en dos apartados el A, que regulaba las relaciones de trabajo entre particulares y el B, para contemplar el vínculo entre los poderes de la Unión y sus trabajadores.

En el apartado B, fracción XI, inciso c), se estableció que las mujeres gozarían de una licencia un mes antes de la fecha aproximada del parto y de dos meses posteriores a este.

Es importante destacar que la licencia prevista en el apartado A, se mantuvo conforme al texto original de la Constitución, esto es, los trabajadores burócratas tenían una mayor protección que la prevista en el apartado A.

Fue hasta la reforma constitucional de 31 de diciembre de 1974, que se modificó la fracción V del apartado A, para otorgar a las madres trabajadoras una licencia de 12 semanas (6 anteriores al parto y 6 posteriores).

Han transcurrido 59 y 45 años, respectivamente, desde que se establecieron las últimas normas que regulan el derecho de las madres trabajadoras a un descanso por maternidad, sin que se hayan actualizado y ajustado a las nuevas necesidades de las madres trabajadoras, manteniendo además un trato desigual.

El caso de las licencias de paternidad es aún más preocupante.

Aproximadamente, a partir del año 2010, diversas dependencias de gobierno, como el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Instituto Nacional Electoral, por iniciativa propia, comenzaron a establecer, mediante acuerdos administrativos, la licencia de paternidad, en la mayoría de los casos de 10 días hábiles.

Si bien, es de reconocerse el esfuerzo de estas dependencias, es evidente que estas provisiones son insuficientes.

Es hasta el año 2012, cuando se reforma el artículo 132, fracción XXVII Bis, de la Ley Federal del Trabajo y para introducir, como obligación de los patrones, otorgar cinco días de licencia de paternidad. Lamentablemente, esta disposición no se hizo extensiva a las trabajadoras al servicio del Estado.

III. Justificación de la reforma

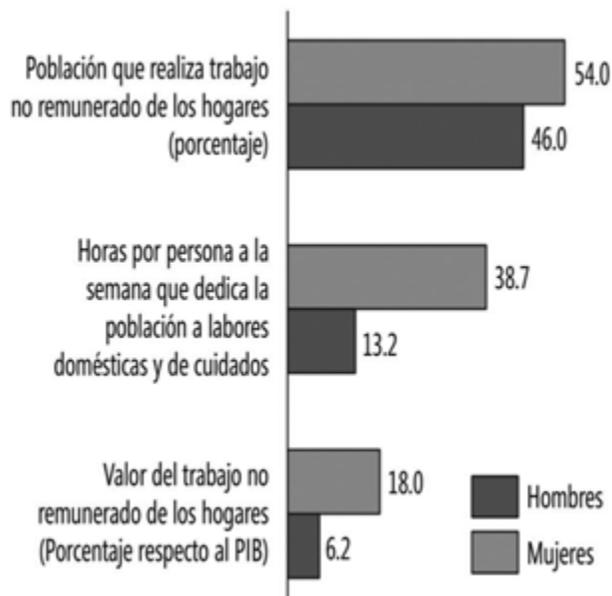
a. Licencia de Paternidad

La lucha por la defensa de los derechos de las mujeres es una batalla que se debe dar todos los días, durante los últimos años hemos visto esfuerzos muy importantes para superar las barreras que se han impuesto y que han generado el aislamiento de las mujeres.

Por ejemplo, en materia del ejercicio de los derechos políticos se han implementado acciones y medidas legislativas que han permitido una mucha mayor participación de las mujeres en la vida política del país.

No obstante, aún hay muchos otros ámbitos donde la desigualdad entre hombres y mujeres es un fenómeno muy relevante. Es el caso de la vida laboral, donde diversos estudios han demostrado las profundas asimetrías que existen entre hombres y mujeres, sueldos menores para las mujeres, pérdida de empleo por embarazo o baja contratación, incompatibilidad de la vida familiar y laboral, entre muchos otros fenómenos.

Este fenómeno lo podemos apreciar de forma muchos más claros y evidentes con los siguientes datos:



3

Otro indicador relevante es el número de quejas recibidas por Conapred por presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral.

Motivo de la discriminación	Quejas	Motivo de la discriminación	Quejas
Embarazo	713	Situación familiar	23
Condición de salud	562	Condición económica	20
Género	369	Condición jurídica	16
Apariencia física	358	Color de piel	15
Discapacidad	317	Antecedentes penales	12
Edad	282	Racial	10
Preferencia u orientación sexual	244	Sexo	9
Cualquier otra	89	Lugar de nacimiento	8
Origen nacional	79	Filiación política	5
Condición social	69	Lengua	4
Por ejercer la maternidad	62	Por ejercer la paternidad	2
Identidad de género	49	Xenofobia	2
Religión	28	Antisemitismo	1
Estado civil	27	Conducta	1
Opiniones	26	Homofobia	1
Origen étnico	24		

4

Llama poderosamente la atención que el mayor número de quejas está relacionado con el embarazo (24 por ciento); otro dato relevante, aunque en menor medida, está vinculado con el ejercicio de la maternidad (2 por ciento); sin embargo, las quejas por el ejercicio de la paternidad, son ínfimas.

Los datos señalados con anterioridad son apenas una muestra de los procesos de discriminación estructural que sufren las mujeres. Esto, porque de acuerdo con los roles de género que se han atribuido a las mujeres, se considera que a estas corresponde el cuidado de los hijos.

En el informe *Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad*, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante la OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo se señala:

“...la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad de las tareas de cuidado deben formar parte de la “corriente principal” de políticas y programas de gobierno, que deben arbitrarse de forma tal que se proteja el derecho de las mujeres a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, y que reivindique el derecho de los hombres a participar más activamente de la vida familiar sin que ello implique su discriminación o problemas en el ámbito productivo.

...

En primer lugar, **aunque en los países de la región existen algunas tendencias de cambios en las representaciones culturales sobre los roles sociales o aquellos que desarrollan los hombres y las mujeres en el ámbito público, no se han traducido en un reparto real de las actuaciones y papeles domésticos según el sexo.** Por ejemplo, hay una imagen positiva de las capacidades de las mujeres para desenvolverse en cualquier ámbito de la sociedad, incluidos el trabajo y la política, y el discurso de la igualdad entre los sexos y el rechazo a la discriminación hacia ellas se ha expandido. Pero mientras las mujeres avanzan en el ámbito productivo, la desigualdad las continúa atrapando en el espacio de lo doméstico, donde la representación –y las consecuentes prácticas que definen al hombre como proveedor y a la mujer como dueña de casa siguen teniendo un peso importante en la realidad diaria de los hogares de la región.”⁵

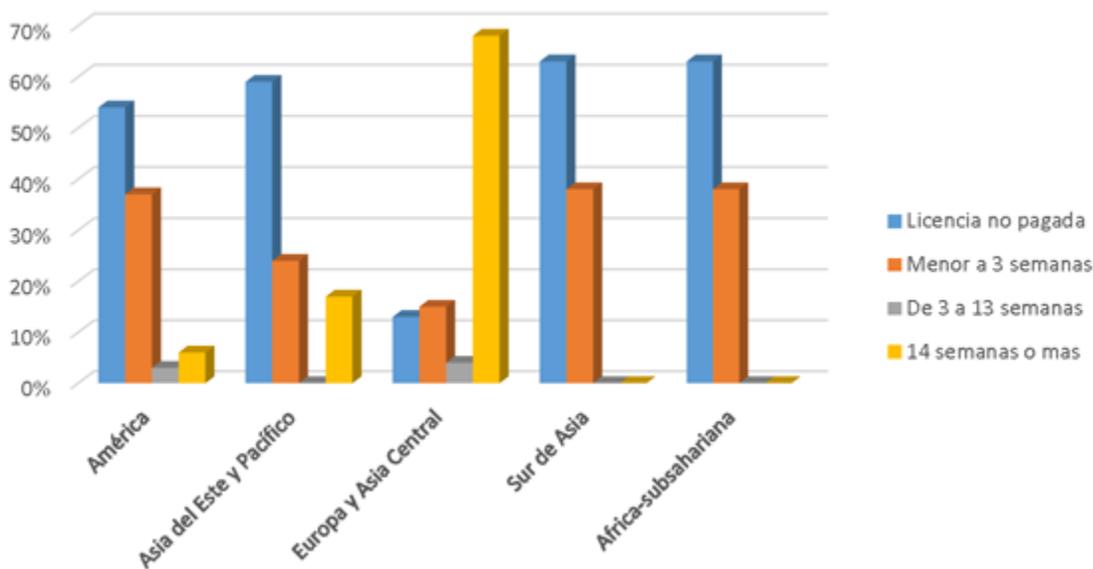
Como se evidencia, la situación jurídica actual limita seriamente el desarrollo personal y profesional de las mujeres, al tener que ser ellas, en mayor medida, quienes se encargan del cuidado y atención de los hijos. Esto también impacta en las relaciones de familia entre los padres e hijos, ya que estos no pueden compartir su cuidado durante los primeros meses de nacimiento.

Es necesario establecer un nuevo mecanismo de reconciliación de la vida familiar y laboral, que ponga un mayor enfoque en la corresponsabilidad entre padre y madre en el cuidado de los hijos e hijas, con el objeto de superar los roles sociales impuestos, que conciben esto como una función o actividad propia de las mujeres.

Al respecto, la OIT en la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, “...reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.”⁶

De acuerdo con datos de la OIT al 2013, en 79 países de 167 se concede licencia de paternidad, estos se distribuyen de la siguiente forma: 29 en África, 7 en Asia, 5 en Europa del Este y Asia Central, 24 pertenecientes a economías desarrolladas, 13 en Latinoamérica y el Caribe, y 2 en Medio Oriente.

Por su parte, según cifras del *World Policy Analysis Center*⁷ en 2015, los plazos que conceden diversos países por región se distribuye de la siguiente forma:



En América, según los datos señalados con antelación, en 2015, solo dos países: Cuba y Canadá, concedían, licencia de paternidad con una duración de cuando menos 14 semanas. Solo un caso: Chile, la tiene regulada por un periodo de entre 3 y 13 semanas.

Así, México se inscribe dentro de la gran mayoría de países que otorgan dicha prestación en una proporción menor a tres semanas, que en el caso mexicano, es de tan solo cinco días.

Esta situación no solo implica una seria problemática de tipo personal y social, sino que constituye un acto de discriminación en contra de las mujeres, al imponerles, casi de forma exclusiva, la importante tarea del cuidado de las hijas e hijos.

El artículo 4o. de la Constitución establece la igualdad entre hombres y mujeres; por su parte, el numeral 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece la igualdad de toda persona ante la ley.

El artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Por otra parte, el artículo 3, numeral 2, de la Convención sobre los Derechos del Niño señala que los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

La licencia de paternidad no solo debe percibirse como la imposición de una responsabilidad hacia los hombres, sino también ellos reclaman el derecho a participar de forma más activa y relevante en el cuidado de los hijos; esto solo se puede lograr mediante el establecimiento de políticas públicas inclusivas que garantizan un trato igualitario entre hombres y mujeres.

Consideramos que la medida legislativa introducida en el artículo 132, fracción XXVII Bis, de la Ley Federal del Trabajo es insuficiente, y que muy poco contribuye a superar las condiciones de discriminación y trato desigual entre hombres y mujeres, en relación con el cuidado de las hijas e hijos y las relaciones de familia.

Es importante destacar que, en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, no se previó la licencia de paternidad.

Mantener la regulación jurídica actual es perpetuar el fenómeno discriminatorio en contra de las mujeres y un incumplimiento de las obligaciones internacionales que ha asumido nuestro país con el objeto de superar los procesos de discriminación estructural hacia las mujeres.

IV. Licencia de Maternidad

Como se señaló en párrafos precedentes han transcurrido casi 60 años desde que se estableció la licencia de maternidad a favor de las madres trabajadoras al servicio del Estado.

De la misma forma, han pasado 45 años desde que se fijaron los periodos de descanso de las madres trabajadoras del Apartado A del artículo 123 constitucional.

Es evidente que la sociedad ha avanzado sustancialmente, por lo que se hace necesario revisar la idoneidad de estos plazos y, en su caso, ajustarlos a la nueva dinámica social.

Es necesario establecer un trato igualitario, en el caso de la licencia de maternidad, reguladas en los apartados A y B del artículo 123 de la norma fundamental. No existe base o razón lógica para que exista un trato diferenciado entre ambas. Por ello proponemos que se establezca un mismo plazo para el disfrute de días de descanso por maternidad.

En 1921, se suscribió el Convenio 003 de la OIT, en el cual se estableció que las mujeres no deberían trabajar en un periodo de seis semanas después del parto. México ingresó a dicha organización hasta el año de 1931.

En 1952, la OIT adoptó el acuerdo C103, relativo a la protección de la maternidad, en el cual se dispuso que las mujeres tuvieran el derecho a un descanso por maternidad por lo menos de 12 semanas y una parte sería tomada obligatoriamente después del parto; esta última, en ningún caso sería inferior a seis semanas.⁸

Lamentablemente, nuestro país no ratificó este importante instrumento internacional.

Ese mismo año, la OIT adoptó la recomendación 95 en la cual se instaba a los Estados partes a incrementar el descanso de maternidad a un periodo de catorce semanas.

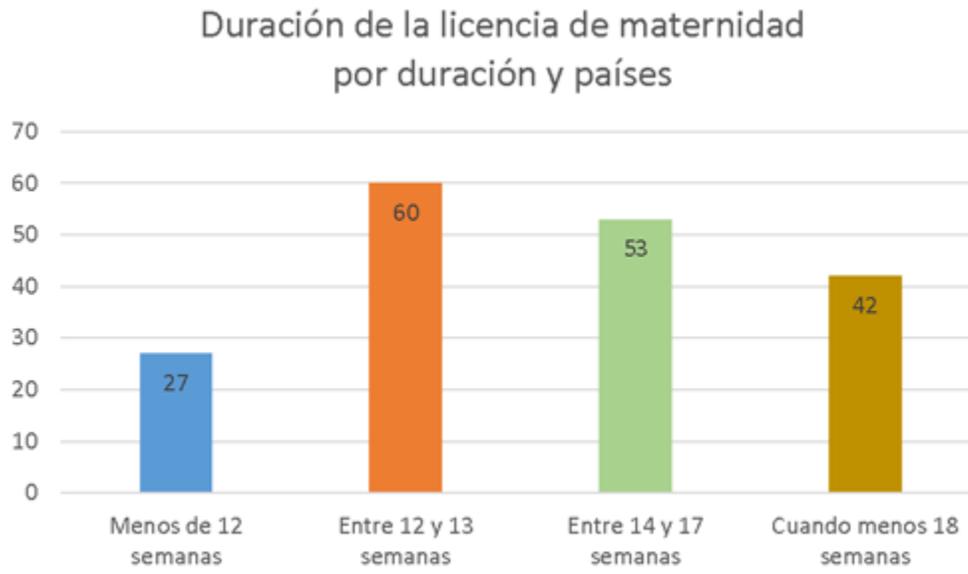
En 2000, la OIT aprobó el convenio 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, en el cual se estableció la obligación de los Estado de reconocer el derecho a una licencia de maternidad con un mínimo de catorce semanas.⁹ A la fecha, México no ha ratificado este importante instrumento de protección a las mujeres.

En ese mismo año, la OIT adoptó la recomendación 191, por la que promueve entre los Estados contrayentes que la licencia de maternidad se fije en un mínimo de 18 semanas.

Como podemos apreciar en el caso de las madres trabajadoras cuyos derechos se regulan en el apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución, la licencia de maternidad se encuentra seis semanas por debajo del estándar mínimo internacional.

En el mismo caso se encuentran las madres trabajadoras al servicio del Estado, ya que, según la Constitución, estas gozan de una licencia de maternidad de un mes (cuatro semanas) anteriores al parto y dos meses (8 semanas) posteriores.

Ahora bien, de acuerdo con los datos que aporta la OIT al año 2013,¹⁰ la duración de la licencia de maternidad entre 183 países se distribuye de la siguiente forma:



Ahora bien, la experiencia comparada indica que en países desarrollados (con excepción de Estados Unidos de América) se ha reconocido la importancia del cuidado de los hijos y las hijas, por lo que se han regulado periodos de hasta un año de licencia de maternidad.

Por lo que hace a América Latina, Cuba,¹¹ Costa Rica, y Chile¹² confieren 18 semanas de licencia de maternidad, Brasil¹³ 16 semanas y en Venezuela se otorgan hasta 26.

Por ello, es necesario poner nuevamente a México a la vanguardia en la protección de los derechos de la clase trabajadora, incrementado gradualmente los periodos de descanso por maternidad, hasta llegar a un mínimo de 20 semanas.

Es importante destacar, que también se propone reformar el artículo 116, fracción VI, de la Constitución con la finalidad de que todas las trabajadoras y trabajadores, incluidos aquellos al servicio de los poderes de los Estados y municipios gocen de los mismos derechos.

Por lo expuesto proponemos la siguiente:

Iniciativa con proyecto de decreto por la que se adiciona un segundo párrafo a la fracción VI del artículo 116; se reforma el artículo 123, apartado A, fracción V, y apartado V, fracción IX, inciso c), y se adicionan un segundo y tercer párrafo a los citados numerales, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de licencia de maternidad y paternidad.

Artículo Único. Se reforman los artículos 116, fracción VI, 123, apartado A, fracción V, y apartado B, fracción IX, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 116. ...

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

I. a V....

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Las legislaciones de los estados, establecerán el derecho de las mujeres a gozar forzosamente, cuando menos, de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y catorce semanas posteriores al mismo; los hombres gozarán forzosamente, cuando menos, de un descanso de cuatro semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y doce semanas posteriores al mismo; en ambos casos deberán percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

Las mujeres y hombres podrán determinar libremente la forma en que gozarán de los días de descanso previos a la fecha aproximada del parto, pudiendo, si así lo desean, disfrutar de los mismos posteriormente al parto; y

VII. a la IX. ...

Artículo 123.

...

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I..

II..

III..

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. **Las mujeres** gozarán forzosamente, **cundo menos**, de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y **catorce** semanas posteriores al mismo; **los hombres gozarán forzosamente, cuando menos, de un descanso de cuatro semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y doce semanas posteriores al mismo, en ambos casos deberán** 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.

Las mujeres y hombres podrán determinar libremente la forma en que gozarán de los días de descanso previos a la fecha aproximada del parto, pudiendo, si así lo desean, disfrutar de los mismos posteriormente al parto.

VI. a la XXXI. ...

...

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

...

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a)...

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; gozaran forzosamente de **seis semanas** de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y **catorce semanas posteriores al mismo**; **los hombres gozarán forzosamente, cuando menos, de un descanso de cuatro semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y doce semanas posteriores al mismo, en ambos casos deberán** 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, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Las mujeres y hombres podrán determinar libremente la forma en que gozarán de los días de descanso previos a la fecha aproximada del parto, pudiendo, si así lo desean, disfrutar de los mismos posteriormente al parto.

Transitorios

Primero. El plazo de seis semanas de descanso previo a la fecha aproximada del parto, previsto en el inciso c), fracción IX del apartado B del artículo 123 entrará en vigor al día siguiente de la publicación del presente decreto en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Lo dispuesto en el tercer párrafo de la fracción VI del artículo 116; segundo párrafo de la fracción V del apartado A y segundo párrafo del inciso c), fracción XI del apartado B, todos del artículo 123, entrarán en vigor al día siguiente de la publicación del presente decreto en el Diario Oficial de la Federación.

Tercero. Los plazos de descanso previstos en los artículos 116, fracción VI, 123, apartado A, fracción V, y apartado B, fracción IX, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se incrementarán conforme a lo siguiente:

a) Durante los primeros dos años posteriores a la publicación del presente decreto en el Diario Oficial de la Federación los hombres gozarán de dos semanas de descanso obligatorio anteriores al parto y cuatro semanas posteriores al mismo.

b) A partir de la conclusión del plazo señalado en el inciso anterior entrarán en vigor los periodos de descanso obligatorio de los hombres previstos en los artículos 116, fracción VI; 123, apartado A, fracción V, y apartado B, fracción IX, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

c) Durante los primeros dos años posteriores publicación del presente decreto en el Diario Oficial de la Federación, las mujeres gozarán ocho semanas de descanso obligatorio posteriores al mismo.

d) Durante los dos años posteriores a la conclusión del plazo señalado en el inciso anterior, las mujeres gozarán de doce semanas de descanso obligatorio posteriores al mismo.

e) A partir de la conclusión del plazo señalado en el inciso anterior, entrarán en vigor los periodos de descanso obligatorio de las mujeres previstos en los artículos 116, fracción VI; 123, apartado A, fracción V y Apartado B, fracción IX, inciso c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

f) Dentro del plazo de ciento ochenta días posteriores a la publicación del presente decreto en el Diario Oficial de la Federación, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán aprobar y publicar las reformas legales a que haya lugar con el objeto de asegurar el disfrute de los derechos previstos en el presente decreto.

En todo caso, el incumplimiento de lo señalado en el párrafo anterior no será causa para impedir la aplicación de las disposiciones constitucionales atinentes.

Notas

1 De la Cueva Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, 24 edición, Editorial Porrúa, México, p. 44

2 Kurczyn Villalobos Patricia, Nuevas formas de contratación en Relaciones laborales en el siglo XXI, Stps-UNAM, México, 2001, p. 29, 33.

3 Indicadores seleccionados del Trabajo no remunerado que realizan las mujeres y los hombres de 12 y más años de edad 2014. Fuente: Estefanía Vela Barba, La discriminación en el empleo en México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Conapred, México, 2017, p. 68

4 Idem, p. 90

5 Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad, p. 20-21.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/113B09_86_span.pdf

6 Organización Internacional del Trabajo. La maternidad y la paternidad en el trabajo La legislación y la práctica en el mundo, Informe de Política.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

7 Fuente: World Policy Analysis Center. <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-leave-available-to-mothers-and-fathers-of-infants/is-paid-leave-available-for-fathers-of-infants>

8 Artículo 3

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

9 Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

10 Ib. Idem, La maternidad y paternidad en el Trabajo, p. 3

11 Código del Trabajo

...

Sección Cuarta: Protección A La Maternidad

...

Artículo 218. La trabajadora tiene derecho también, en razón de la maternidad, a la concesión de licencia retribuida hasta las seis semanas anteriores al parto y las doce posteriores al mismo. Tiene derecho, además, a otras licencias retribuidas complementarias para facilitar la atención médica a su hijo. En caso de embarazo múltiple la licencia retribuida anterior al parto se extiende a ocho semanas.

12 Código del Trabajo

...

Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

13 Decreto-Ley número 5.452, de 1 de mayo de 1943

...

Art. 392. *A empegada gestante them directo à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, semi prejuizo do empego e do salario.* (Traducción La empleada gestante tiene derecho a la licencia de maternidad de 120 (ciento veinte) días, sin perjuicio del empleo y del salario)

Palacio Legislativo, a 5 de marzo de 2019.

Diputados Benjamín Robles Montoya y Maribel Martínez Ruiz (rúbricas)

S I L