

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR LA DIPUTADA MARIANA GÓMEZ DEL CAMPO GURZA E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6, numeral 1, fracción I, 76, numeral 1, fracción II, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados y de más ordenamientos aplicables, somete a consideración de esta honorable asamblea la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y se adiciona al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la diputada Mariana Gómez del Campo Gurza y suscrita por las y los diputados del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, conforme la siguiente

Exposición de motivos

La incorporación de la mujer en el mercado laboral es uno de los fenómenos demográficos más importantes, que ha traído como consecuencia grandes cambios y retos, en México el ingreso de la mujer a la actividad productiva ha crecido notablemente año con año, este crecimiento representa un gran avance en lo que se refiere al derecho de las mujeres a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. A pesar de que las mujeres tienen más presencia en la actividad económica, existen factores biológicos, culturales y sociológicos que condicionan su ingreso y permanencia en el empleo.

La protección de la maternidad es un derecho humano y un elemento indispensable de las políticas integrales del trabajo en donde se debe promover no solo la salud materna si no también la igualdad de género. La conciliación de la vida laboral y familiar representa un desafío principalmente para las mujeres trabajadoras que son madres, cuando una mujer se reincorpora a su empleo porque concluye su licencia de maternidad, encuentra dificultades para continuar amamantando a sus hijos durante la jornada laboral.

En el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declara “las madres también deberían poder seguir amamantando y cuidando a sus hijos al retomar su empleo remunerado, lo que se puede lograr aplicando medidas legislativas sobre la protección de la maternidad y otras medidas conexas compatibles con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad”.

La lactancia materna es una decisión de las mujeres y un derecho de madre e infancia. La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en el artículo 11, apartado 2, establece la obligación de los Estados de garantizar a las mujeres servicios apropiados y relacionados con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto y de asegurarles una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 170, fracción IV, establece el derecho de trabajadoras en periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.

En México no existe una concordancia entre el fomento de la lactancia materna y la realidad del entorno laboral, las madres trabajadoras que han decidido amamantar a sus hijos con leche materna se ven obligadas a extraerla en ambientes del centro de trabajo que no reúnen las condiciones propias para la extracción y conservación de la leche materna en lugares tales como baños, almacenes, oficina o lugares inadecuados, poco higiénicos y no accesibles.

La lactancia materna es un derecho humano fundamental por lo cual existen leyes y recomendaciones que definen claramente la mejor forma de realizar y apoyar la lactancia materna fuera y dentro de las empresas. Por lo tanto, para una madre la reincorporación al trabajo una vez concluida la licencia por maternidad, no debe ser motivo para abandonar la lactancia materna y mucho menos correr el riesgo de perder su empleo.

Para la madre trabajadora que se encuentra en periodo de amamantamiento es indispensable contar con un ambiente laboral saludable, que promueva la continuidad de la lactancia materna, facilite la relación madre-hijo y asegure un mejoramiento en la productividad en su trabajo. Amamantar es un derecho y, por lo tanto, las mujeres no deben decidir en su rol como madre lactante y mujer trabajadora.

Organismos internacionales como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomiendan la lactancia materna exclusiva (LME) durante los primeros seis meses de vida, y la lactancia materna complementaria junto con otros alimentos hasta los dos años o más debido a las ventajas que tiene para la salud física y emocional, así como en aspectos económicos y ecológicos para las madres, recién nacidos y la sociedad en general, constituyéndose en un objetivo de salud pública a nivel nacional e internacional.

La Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (Ensanut) sobre la lactancia materna en el área laboral, el promedio de lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida es de 14.4 por ciento, el más bajo de Latinoamérica.

El acceso a la lactancia materna y adecuada nutrición es un derecho humano fundamental y la primera medida de seguridad alimentaria hacia un bebé, para una madre la reincorporación al trabajo una vez concluida la licencia por maternidad.

Invertir en la lactancia materna puede salvar vidas infantiles y mejorar la salud, el desarrollo social y económico de individuos y naciones, por lo tanto, en el ámbito laboral es indispensable fortalecer y garantizar el cumplimiento de la legislación que protege el derecho de las madres trabajadoras a amamantar, extraer y almacenar la leche a sus bebés a través de salas de maternidad durante la jornada laboral.

Las salas de lactancia son espacios asignados, dignos, privados, higiénicos y accesibles para que las mujeres en periodo de lactancia amamanten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante la jornada laboral con la posibilidad de llevarla a su casa para alimentar a su hijo.

El establecimiento de una sala de lactancia genera entornos laborales protectores de la salud e igualitarios, ya que provee a las trabajadoras en periodo de lactancia, un espacio cálido, higiénico y adecuado que les permita continuar con la lactancia materna y conciliar con sus actividades productivas.

El objetivo de implementar una política institucional al instalar una sala de lactancia permite lograr la sostenibilidad de la misma en el entorno laboral, al promover la corresponsabilidad de las mujeres embarazadas, madres lactantes y comunidad empresarial. Basta con permitir que las mujeres que amamanten se tomen sus descansos breves y tengan horarios flexibles para poder darle pecho a sus hijos o extraerse la leche, y la puedan conservar en un espacio amigable como lo es una sala de lactancia.

Por ello, la iniciativa prevé:

1. Promover durante la jornada laboral el derecho humano a la lactancia materna a través de salas de lactancia, para que mujeres en periodo de lactancia amamanten, extraigan y conserven adecuadamente la leche.

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración de esta Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y se adiciona el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

Con el objetivo de exponer de forma clara y concisa el contenido de la presente iniciativa, se muestra el siguiente cuadro comparativo:



Ley Federal del Trabajo

Texto vigente	Texto propuesto
<p>ARTÍCULO 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis 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 cuatro de las</p>	<p>ARTÍCULO 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis 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</p>

seis 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. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

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;

desempeño, se podrá transferir hasta cuatro de las seis 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. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de

<p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y</p>	<p>que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, señalando salas de lactancia para que amamenten a sus hijos o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante su jornada laboral, en lugar digno, adecuado, higiénico y accesible.</p> <p>Las salas de lactancia serán un espacio privado, digno, higiénico y accesible para que mujeres en periodo de lactancia, amamenten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante la jornada laboral.</p> <p>Cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período de seis meses.</p>
--	---

<p>postnatales.</p>	<p>V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.</p>
---------------------	--

Por lo antes expuesto y con las consideraciones que aquí se presentan, someto a consideración de esta honorable soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma y se adiciona al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único : Se reforma y se adiciona el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis 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 cuatro de las seis 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. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

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;

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, **señalando salas de lactancia para que amamenten a sus hijos o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante su jornada laboral**, en lugar **digno**, adecuado, higiénico y **accesible**.

Las salas de lactancia serán un espacio privado, digno, higiénico y accesible para que mujeres en periodo de lactancia, amamenten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante la jornada laboral.

Cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período **de seis meses**.

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Transitorio

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

Cámara de Diputados, honorable Congreso de la Unión, a 27 de abril de 2022.

Diputada Mariana Gómez del Campo Gurza (rúbrica)