

Ciudad de México, a 11 de mayo de 2023.

**DIPUTADO FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA.
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
II LEGISLATURA.
P R E S E N T E.**

El suscrito diputado Janecarlo Lozano Reynoso, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento de Regeneración Nacional MORENA, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 4, fracción XXXIX, 12, fracción II, de la Ley Orgánica; 2, fracción XXXIX, 12, fracción II, 13, fracción LXVII del Reglamento, ambos del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso, la siguiente:

PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ESTABLECER EL 10 DE MAYO, DÍA DE LA MADRE, COMO DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA MADRES TRABAJADORAS Y PADRES SOLTEROS TRABAJADORES, al tenor de la siguiente:

Planteamiento del problema.

De acuerdo con el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes de México, nuestro país fue el primero en América Latina que se sumó a la conmemoración del día de la madre en 10 de mayo.

Durante esa fecha, hijas e hijos festejan a sus madres, o bien, a las personas que se dedicaron a su crianza o sustituyeron la figura materna. En las escuelas se realizan festivales y todo el día se dedica a ellas. En los hogares se suele hacer todo lo posible para agradecer y hacer sentir especial a la persona.

Algunas empresas y sectores de gobierno dan ese día de descanso a las madres trabajadoras para que puedan festejar con sus hijos y nietos, aunque no es un día inhábil o de descanso obligatorio por ley.

En ese sentido, actualmente, el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo establece que son días de descanso obligatorio los siguientes:

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Además, el artículo 170 que refiere a los derechos de las madres trabajadoras, establece que las mujeres tienen derecho a no laborar durante el periodo del embarazo y durante seis semanas anteriores y posteriores al parto. Además, en caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo.

En ese sentido, el artículo 170 Bis, de la Ley Federal del Trabajo señala que los padres y madres e menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia establecida en la Ley del Seguro Social por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña

o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico.

El 10 de mayo no se encuentra contemplado como un día no laborable por Ley, por lo que, las familias se encuentran sujetas al criterio de sus autoridades laborales para saber si las madres trabajadoras van a laborar ese día o no.

Este hecho, vulnera las necesidades y derechos de las familias debido a la importancia de la fecha. Algunos de los derechos que son violentados son: a la familia, al libre desarrollo de la personalidad, a la identidad, a la no discriminación, a vivir en condiciones de bienestar y a un sano desarrollo integral.¹

Argumentos que la sustentan.

PRIMERO. – Las y los niños tienen el derecho al libre desarrollo de su personalidad, mismo que se favorecerá con el reforzamiento de los modelos positivos para los menores. La figura materna, o bien, aquella persona que haya sido cuidadora y responsable del menor en lugar de la madre, son fundamentales para el desarrollo de las y los niños.

Tal es el caso que el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) estima que la madre es la persona más cercana a su hija o hijo, y lo será durante toda su vida. La UNICEF Chile publicó un artículo respecto a una entrevista realizada a la sicóloga Alejandra Aspillaga, quien señaló lo siguiente:

“La mamá es la que nos cuenta la vida, cómo es la vida, la que nos traduce el mundo, la que nos va armando y organizando los recuerdos que tenemos de la infancia

¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Derechos de las niñas, niños y adolescentes. (Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/derechos-de-las-ninas-ninos-y-adolescentes>)

La disponibilidad es una palabra que es bien clave, que no es fácil porque suena muy bonito puesto así, pero una mujer está también expuesta a una serie de demandas, de desafíos, de trabajar, a veces traer el sustento económico, estar disponible para más de un hijo. Son múltiples las preocupaciones que se pueden tener, por eso es un rol tremendamente desafiante, muchas veces súper sobrecargado por la vida que llevamos hoy en día.²

SEGUNDO.- A pesar de la importancia del vínculo que existe entre las madres trabajadoras y sus hijas e hijos, el tema de la disponibilidad en la maternidad es escabroso y difícil porque las mujeres, especialmente, las trabajadoras, deben cumplir con incontables actividades, no solo en el trabajo, sino en sus casas y comunidades.

El mismo argumento avala a los padres solteros, quienes deben cumplir con actividades en sus trabajos y hogares.

Por lo anterior, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) ha reconocido el valor y la importancia de todas las madres trabajadoras *“que con su empeño y dedicación día a día buscan asegurar el futuro de sus hijas e hijos y hacer de éste un país mejor”*³

TERCERO.- Esta iniciativa se entiende como una acción afirmativa en concordancia con el derecho al trabajo como parte de los Derechos Económicos,

² El rol de las madres en la vida de los niños, niñas y adolescentes. Unicef Chile. 9 de mayo de 2022. (Disponible en: <https://www.unicef.org/chile/historias/el-rol-de-las-madres-en-la-vida-de-los-ninos-ninas-y-adolescentes#:~:text=quien%20nos%20formamos,-,Es%20la%20persona%20que%20est%C3%A1%20m%C3%A1s%20cerca%20para%20acompa%C3%B1arnos%20a,que%20tenemos%20de%20la%20infancia>)

³ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. “10 de mayo, Día de las Madres.” 10 de mayo de 2018. (Disponible en: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/10-de-mayo-dia-de-las-madres-156811>)

Sociales y culturales. Entendiendo el concepto de Acción Afirmativa o acciones positivas, como las medidas orientadas a *“compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos... son recomendadas para grupos sociales en desventaja, en el caso de las mujeres son obligatorias ya que su condición de género es un factor que limita su acceso a los recursos económicos, culturales y políticos importantes para su desarrollo”*⁴

En este sentido, el Estado tiene la obligación de respetar, proteger y garantizar la realización progresiva del derecho al trabajo; por lo que deberá adoptar las “medidas adecuadas para garantizar una mejor continua y sostenida del disfrute de este derecho a lo largo del tiempo”.⁵

Cabe mencionar que el derecho a faltar el 10 de mayo ha sido un logro histórico sindical ganado por sindicatos como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

CUARTO.- Toda vez que el 10 de mayo es considerado un día festivo por “cultura general” en México, es complicado realizar trámites o cualquier actividad administrativa.

Así, por ejemplo, el 26 de diciembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el *Acuerdo por el que se dan a conocer los días del año dos mil veintidós (2022) en que se suspenderán plazos y términos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; así como el calendario de días inhábiles para el año dos mil veintitrés (2023)*, en donde se informa que las Coordinaciones Generales, Oficinas Estatales y Oficinas de Apoyo del Centro Laboral (Centro

⁴ Instituto Nacional de las Mujeres. Acciones Afirmativas. (<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/acciones-afirmativas>)

⁵ Organización de las Naciones Unidas. Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/human-rights/economic-social-cultural-rights#:~:text=Los%20derechos%20econ%C3%B3micos%2C%20sociales%20y,%20saneamiento%2C%20y%20al%20trabajo.>)

Federal de Conciliación y Registro Laboral), suspenderán labores el día 10 de mayo de dos mil veintitrés (2023), Día de las Madres, por considerarse como día inhábil.⁶

QUINTO.- El derecho al libre desarrollo de la personalidad para niñas y niños en la Ciudad de México se encuentra tutelado en los siguientes:

Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México:

Artículo 43. *Niñas, niños y adolescentes tienen derecho a vivir una vida libre de toda forma de violencia y a que se resguarde su integridad personal, a fin de lograr las mejores condiciones de bienestar y el libre desarrollo de su personalidad*

Artículo 59. *La educación en su ámbito de competencia de las autoridades, además de lo dispuesto en las disposiciones aplicables, tendrá las siguientes fines:*

...

II. *Desarrollar la personalidad, las aptitudes y las potencialidades de niñas, niños y adolescentes;*

...

De quienes ejercen la Patria Potestad, Tutela o Guarda y Custodia o Cuidados Alternativos de Niñas, Niños y Adolescentes

Artículo 89.

⁶ Diario Oficial de la Federación. ACUERDO por el que se dan a conocer los días del año dos mil veintidós (2022) en que se suspenderán plazos y términos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; así como el calendario de días inhábiles para el año dos mil veintitrés (2023). 26 de diciembre de 2022. (Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5675517&fecha=26/12/2022#gsc.tab=0)

II. Garantizar sus derechos alimentarios, el libre desarrollo de su personalidad y el ejercicio de sus derechos, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y demás disposiciones aplicables. Para los efectos de esta fracción, los derechos alimentarios comprenden esencialmente la satisfacción de las necesidades de alimentación y nutrición, habitación, educación, vestido, atención médica y psicológica preventiva integrada a la salud, asistencia médica y recreación;

V. Asegurar un entorno afectivo, comprensivo y sin violencia para el pleno, armonioso y libre desarrollo de su personalidad;

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se expresa lo siguiente:

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

...

Artículo 73. El Congreso tiene facultad

XXIX-P. Expedir leyes que establezcan la concurrencia de la Federación, las entidades federativas, los Municipios y, en su caso, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de derechos de niñas, niños y adolescentes, velando en todo momento por el interés superior de los mismos, así como en materia de formación y desarrollo integral de la juventud, cumpliendo con los tratados internacionales de la materia de los que México sea parte;

Fundamento legal y en su caso sobre su constitucionalidad y convencionalidad.

La atribución de los diputados locales para presentar iniciativas, deriva de los artículos 30, apartado 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; y 12, fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México.

Asimismo, el artículo 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México establece los requisitos que deben contener las iniciativas que se presenten.

Denominación del proyecto y ordenamiento a modificar.

PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ESTABLECER EL 10 DE MAYO, DÍA DE LA MADRE, COMO DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA MADRES TRABAJADORAS Y PADRES SOLTEROS TRABAJADORES.

En el siguiente cuadro se muestran las modificaciones propuestas:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
<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>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>

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;

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;



II LEGISLATURA

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;

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

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

Artículo 170 Bis.-Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

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;

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

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

Artículo 170 Bis.-Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.



(Sin correlativo)

Artículo 170 Ter. Será día de descanso obligatorio el 10 de mayo de cada año para las madres trabajadoras y padres solteros trabajadores, quienes gozarán de salario íntegro y no serán sujetos de discriminación.

Por lo anterior, las y los diputados integrantes de la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, sometemos a consideración del Pleno de esta soberanía para su presentación ante el H. Congreso de la Unión, el siguiente:

Decreto

ÚNICO. Se adiciona el Artículo 170 Ter a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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, 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;

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

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

Artículo 170 Bis.-Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

Artículo 170 Ter. Será día de descanso obligatorio el 10 de mayo de cada año para las madres trabajadoras y padres solteros trabajadores, quienes gozarán de salario íntegro y no serán sujetos de discriminación.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor a los noventa días de su publicación en el Diario Oficial de la Ciudad de México.

Segundo. Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México para su difusión.

ATENTAMENTE



DIP. JANECARLO LOZANO REYNOSO

Dado en el recinto legislativo de Donceles a los once días del mes de mayo de 2023.