

DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



I LEGISLATURA

Ciudad de México, a 27 de Septiembre de 2019
Oficio: CCMX/IL/MGMR/0032/2019

**DIP. ISABELA ROSALES HERRERA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
I LEGISLATURA
P R E S E N T E**

Por medio del presente escrito, y con fundamento en el artículo 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, le solicito de la manera más atenta tenga a bien girar sus apreciables instrucciones a quien corresponda con la finalidad de que se inserte en el orden del día de la sesión ordinaria de fecha 01 de Octubre del año en curso, la siguiente iniciativa, misma que se adjunta al presente escrito:

- **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO** por la que se **REFORMAN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LEY DEL SEGURO SOCIAL Y LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

Lo anterior para los efectos a que haya lugar. Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO

I LEGISLATURA
COORDINACIÓN DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS

FOLIO: **00008265**

FECHA: **30/9/19**

HORA: **15:40H**

RECIBO:



Ciudad de México a 1 de octubre de 2019.

**DIP. ISABELA ROSALES HERRERA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL PLENO
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
I LEGISLATURA
P R E S E N T E**

La que suscribe Diputada María Guadalupe Morales Rubio, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 122 apartado A fracciones I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, 2, 29 apartados A, B, D inciso a) y E numeral 4 y 30 numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 4 fracción XXXIX, 12, 13 LXVII 26, y, 29 fracción XI de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y, 1, 5 fracción I y II, 76, 79 fracción VI, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de esta soberanía la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LEY DEL SEGURO SOCIAL Y LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD**, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La maternidad segura, la atención de salud de la madre y la supervivencia del recién nacido forman parte esencial de la propia vida y son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo, por lo cual la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental y ha quedado consagrado en tratados universales fundamentales de derechos humanos.



Ser mujer en México no solo implica en la actualidad tener menores oportunidades para acceder a un trabajo; según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía 8 de cada 10 hombres mayores de 15 años son económicamente activos, en comparación con 4 de cada 10 mujeres¹, por lo que esto ha constituido un factor importante para ser víctima de discriminación dentro del ámbito laboral.

Existen distintas condiciones que impactan de manera directa la participación económica de las mujeres, una de ellas es el número de hijos ya que aquellas que no lo tienen, gozan de una mayor participación económica que las mujeres con hijos, sin embargo, las estadísticas indican que la participación económica tiende a disminuir conforme aumentar el número de hijos.

La tasa de participación de mujeres con uno dos hijos es de 50.1%, pero si el número de hijos es de 3 a 5 la tasa disminuye a 42% y si sube a 6 o más hijos, la tasa de participación disminuye hasta en un 23.9%, es decir, entre más hijos existen mayor probabilidad existe que las mujeres se queden en casa. Por su parte en cuanto a las prestaciones laborales, el 43% de la población que cuenta con algún tipo de prestación laboral, el 60.4% son hombres y el 39.6% mujeres².

En ese mismo sentido, la OCDE ha señalado que los resultados de México en cuestión de igualdad de género son todavía deficientes, menos de la mitad del 47% de las mujeres mexicanas mayores de edad participa de forma productiva en cuestiones laborales, que a comparación del promedio de los hombres mexicanos la diferencia es abismal con el 82%.³

Si se desagrega la información por condición de actividad según la condición de su unión, se encuentran contrastes entre jefas y jefes de familia, ya que los hombres se encuentran más en actividades económicas independientemente de su unión, pues el 83.5% de los unidos y el 66.1% de los no unidos son económicamente activos, por su parte en las

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía

² "La discriminación en el empleo en México", Vela Barba Estefanía.

³ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

mujeres se invierte el sentido, ya que las unidas son mayormente inactivas con el 57.5% y las no unidas participan más en actividades económicas con el 51.1%.⁴

Es por lo anterior que la Suprema Corte de Justicia de Nación reconociendo la problemática, fue pionera al incluir desde el año 2008 el derecho a sus servidores a obtener licencias con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un hijo, misma que fue denominada licencia de maternidad, anticipándose a la Ley Federal del Trabajo la cual lo reconoció hasta el año 2012.

En la actualidad, prácticamente todos los países han promulgado leyes sobre protección de la maternidad en el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, cuenta con datos recientes sobre 185 países y territorios de los que infiere que el 34% de ellos cumple plenamente con los requisitos del Convenios sobre protección a la maternidad.

Pese a los avances que se han tenido la mayoría de las trabajadoras del mundo carece de suficiente protección a la maternidad, la discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema omnipresente en todo el mundo, ya que incluso cuando hay legislación existente en la materia, la aplicación efectiva de esas leyes continua siendo un problema.

A lo largo de la historia la preocupación de México ha seguido siendo la protección de la maternidad en relación con preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol como madre y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres.

Por lo anterior, es que la OIT ha adoptado diferentes convenios que estipulan medios de protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz, se ocupan primordialmente de la prevención en materia de seguridad y salud durante el embarazo y después del mismo, del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil, a interrupciones para la lactancia remunerada, a la protección contra la

⁴ Ídem

discriminación, el despido en relación con la maternidad y al derecho garantizado de reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad.

Al día de hoy casi todos los países cuentan con leyes de protección de la maternidad, y en muchos otros cuentan con medidas de apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares, incluidos los padres. Todo esto sucede en el contexto de acontecimientos sociales más amplios, como el aumento del trabajo femenino remunerado, el incremento del trabajo atípico, el envejecimiento de la población y los cambios del modelo familiar.

México se encuentra fuera de los parámetros de la OIT en cuanto a licencias de maternidad, se considera injusto y discriminatorio el trato a las madres trabajadoras en México y América Latina, pues 90 por ciento de países europeos y desarrollados garantizan permisos superiores a las 14 semanas, y en Latinoamérica solo el 22 por ciento.

La duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo mientras presta los cuidados necesarios al recién nacido. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y en algunos casos abandonan su empleo.

Por otro lado unos periodos muy prolongados de licencia que acaban siendo tomadas solo por las mujeres, en especial si no hay protección del empleo también pueden afectar a la participación de las mujeres en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado.

Es preciso distinguir entre cuantas trabajadoras tienen el derecho legal a la protección de la maternidad, y cuantas la aprovechan en la práctica, dependiendo de la forma en que las leyes se aplican y se hacen cumplir, surge una disparidad entre estos dos aspectos.

De las estimaciones de la OIT sobre la cantidad de mujeres que gozan de cobertura se infiere en que el 40.6% de las que tienen empleo están sujetas al derecho legal a la licencia de maternidad, no obstante, solo el 34.4% del total tienen derecho a prestaciones pecuniarias con base obligatoria durante la licencia de maternidad, en la práctica una

amplia mayoría de mujeres trabajadoras sigue sin gozar de suficiente protección contra la pérdida de ingresos durante la maternidad.

Las normas internacionales de la OIT sobre protección de la maternidad prevén la protección del empleo de la mujer durante la maternidad, la licencia y un periodo posterior a la reincorporación al trabajo, así como medidas para lograr que la maternidad no se causal de discriminación en el empleo, es por eso que de igual forma la OMS y la UNICEF, han reconocido en diferentes momentos la necesidad de otorgar licencias de maternidad suficientemente prolongadas, que permitan a las madres recuperar las condiciones físicas que tenían antes del embarazo y compartan más tiempo con sus hijos, pues la primera etapa del periodo postnatal es de extrema importancia en la relación afectiva con el recién nacido, así como su lactancia.

Licencias de Paternidad

La licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento para atender al recién nacido y a la madre.

Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en los responsabilidades familiares y el desarrollo infantil, los padres que hacen uso de la licencia y en especial aquellos que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos pequeños.⁵

Lo anterior, podría tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.

La OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad, sin embargo la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan tanto a los hombres como a las mujeres. La Resolución insta a los

⁵ Publicaciones de la OCDE 2013



gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.⁶

De igual forma, México ha adquirido diferentes compromisos para garantizar los derechos de las mujeres y la igualdad de género dentro del marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en donde se aprobó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, la cual reconoce explícitamente la plena realización de los derechos de las mujeres y niñas como la piedra angular y condición sine qua non para lograr el desarrollo económico, la democracia, la paz y la igualdad de género.

El periodo de cinco días en la normatividad vigente que se le concede a los padres, es demasiado corto en comparación con el promedio de ocho semanas de los países que integran la OCDE, existen actualmente en 25 de los 34 países algún ordenamiento jurídico relacionado sobre la licencia de paternidad en el que 12 de ellos otorgan una licencia de más de 9 semanas, por ejemplo, Noruega otorga 10 semanas de descanso, Islandia 13 semanas, Bélgica 19 semanas, Francia 26 semanas o Corea del Sur que se encuentra en el primer lugar con 53 semanas.

En lo que respecta a México, de los 2.3 millones de niños que nacen al año solo un aproximado de 600 mil madres tienen acceso a la licencia de maternidad⁷, pero el número de permisos de paternidad ni siquiera se conoce, debido a que está a cargo del patrón y la estadística no es registrada por instituciones de seguridad social, además si sumamos que el poco tiempo que se otorga a los hombres propicia desigualdad entre el hombre y la mujer y es poco benéfico, para una crianza igualitaria entre el padre y la madre.

Es por lo anterior que como parte de las garantías fundamentales de seguridad social que conforman la protección social nacional, debe facilitarse el acceso a la salud materna esencial, así como promover la igualdad de género tanto en el trabajo como en el hogar.

⁶ Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la 98 reunión de la CIT 2009

⁷ Early Institute

La maternidad, la paternidad y las responsabilidades familiares deben pasar a ser un elemento normal de la dinámica laboral, para con esto poder reducir la brecha entre la vida profesional y personal de padres que trabajan, de igual forma los gobiernos, los empleadores y trabajadores deben actuar con decisión para crear un entorno seguro y saludable para todos los trabajadores y así dar máxima prioridad a la prevención.

Las medidas de protección específicas de género debieran limitarse a lo estrictamente necesario para proteger la maternidad de conformidad con el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

En mérito de lo anterior es de atenderse los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO.- Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla en su artículo 4, que la ley protegerá la organización y el desarrollo de la familia, en este tenor la familia se podría definir como un grupo de personas unidas por un vínculo de parentesco, ya sea consanguíneo, por matrimonio o adopción, la cual constituye la unidad básica de las sociedad y es el origen de toda colectividad humana.

SEGUNDO.- Que por su parte el artículo 16 numeral 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, menciona que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y el Estado.

TERCERO.- Que la situación económica actual por la que atraviesan las familias mexicanas, propicia que con mayor frecuencia las madres y padres trabajadores dediquen más tiempo a realizar actividades laborales que a la crianza de sus hijos.

De acuerdo con el INEGI, las mujeres dedican 28.8% horas semanales al cuidado de sus hijos, mientras que los hombres dedican solo el 9.7% de ese tiempo, el resultado: que las niñas y niños tengan poco bienestar en sus vidas.

CUARTO.- Que la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 183, hace referencia a diversos convenios internacionales orientados a la igualdad y oportunidad de trato para trabajadores, y considera que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida entre el gobierno y la sociedad conformada por cinco elementos: la lactancia materna, la licencia de maternidad, la protección del empleo, las prestaciones pecuniarias y médicas, y la protección de la salud.

QUINTO.- Que la misma OIT, emitió la Recomendación 191 que propone extender la licencia de maternidad, su ampliación en caso de nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías en caso de adopción.

SEXTO.- Que la licencia de maternidad y paternidad fue creada con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas y primarias de las y los niños recién nacidos, al ser el Estado quien debe garantizar el derecho de las personas a un trabajo bien remunerado sin que se descuide o renuncie por completo a una vida familiar.

SÉPTIMO.- Que las licencias para las prerrogativas de la maternidad, paternidad y lactancia de conformidad con la Organización Mundial de la Salud, es la forma más adecuada y natural de proporcionar durante los primeros meses de vida, aporte nutricional, inmunológico y emocional al recién nacido, sin olvidar que le permite crear un fuerte lazo afectivo con la madre.

OCTAVO.- Que la presente Iniciativa tiene por objetivo la salvaguarda de los derechos de la mujer embarazada del padre y sobretodo del recién nacido, mediante la prestación oportuna, eficiente y de buena calidad de los servicios de atención prenatal, parto, posparto y perinatal.

NOVENO.- Que bajo el principio de ampliar los derechos de los padres trabajadores, se plantea una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a fin de incluir que estos puedan gozar de una licencia suficiente bajo la perspectiva de igualdad y equidad entre los mismos en materia de trabajo.



DÉCIMO.- Que la aprobación de una norma que integre este conjunto de derechos en diversos instrumentos legales, significara un gran avance en términos de la protección de los trabajadores, la equidad de género y la protección integral de derechos de niñas, niños y adolescentes.

Una ley que equipare los derechos en las licencias por maternidad, paternidad y familiares es fundamental para contribuir al fortalecimiento de estos derechos ya la disminución de la desigualdad de clase y género.

Por lo expuesto, someto a consideración de este H. Congreso de la Unión, la presente **PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LEY DEL SEGURO SOCIAL Y LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD**, para quedar como sigue:

PRIMERO.- Se reforma el artículo 132 fracción XXVII Bis y el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I, II y se deroga la fracción II Bis, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I a XXVII...

XXVII Bis. Otorgar a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos o en el caso de adopción de un infante, licencia de paternidad por veinte días laborables con goce de sueldo;

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.. Durante el periodo del embarazo, no realizaran 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;

Si durante el periodo de embarazo este fue calificado como de alto riesgo y por su misma condición sujeto a reposo, este será concedido a solicitud expresa de la trabajadora y mediante el certificado médico correspondiente en el cual se manifestara su estado, lo anterior sin perjuicio a su labor y percibiendo su salario de forma íntegra.

II. A solicitud de la trabajadora, disfrutaran de un descanso de doce semanas anteriores y de doce semanas posteriores al parto, 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 podrán transferir la totalidad de 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 hasta de dieciséis semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Cuando se presente autorización de médicos particulares, esta deberá contener el nombre y número de cedula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora, y en su caso el certificado médico de discapacidad del o los hijos.

En el caso de adopción de un infante, la trabajadora disfrutara de un descanso de ocho semanas con goce de sueldo posteriores al día en que lo reciban;

III a VII...

SEGUNDO.- Se adiciona una fracción IV y V al artículo 94 de la Ley del Seguro Social, y se recorren las subsecuentes para quedar como sigue:

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgara a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

I a III...

IV. Reposo a solicitud expresa de la asegurada si durante el periodo de embarazo este fuese calificado como de alto riesgo, lo anterior acreditándolo mediante el certificado médico correspondiente en el cual se manifestara su estado, lo anterior sin perjuicio a su labor y percibiendo su salario de forma íntegra;

V. A solicitud de la asegurada, disfrutaran de un descanso de doce semanas anteriores y de doce semanas posteriores al parto, 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 podrán transferir la totalidad de 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 hasta de dieciséis semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Cuando se presente autorización de médicos particulares, esta deberá contener el nombre y número de cedula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora, y en su caso el certificado médico de discapacidad del o los hijos.

En el caso de adopción de un infante, la asegurada disfrutara de un descanso de ocho semanas con goce de sueldo posteriores al día en que lo reciban;



VI. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

TERCERO.- Se adiciona una fracción IV y V al artículo 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y se recorren las subsecuentes para quedar como sigue:

**LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO**

Artículo 39. La mujer trabajadora, la pensionada, la cónyuge del trabajador o del pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del trabajador o pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de estos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:

I a III...

IV. Reposo a solicitud expresa de la asegurada si durante el periodo de embarazo este fuese calificado como de alto riesgo, lo anterior acreditándolo mediante el certificado médico correspondiente en el cual se manifestara su estado, lo anterior sin perjuicio a su labor y percibiendo su salario de forma íntegra;

V. A solicitud de la asegurada, disfrutaran de un descanso de doce semanas anteriores y de doce semanas posteriores al parto, 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 podrán transferir la totalidad de 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 hasta de dieciséis semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Cuando se presente autorización de médicos particulares, esta deberá contener el nombre y número de cedula profesional de quien los expida, la fecha y el estado

médico de la trabajadora, y en su caso el certificado médico de discapacidad del o los hijos.

En el caso de adopción de un infante, la asegurada disfrutara de un descanso de ocho semanas con goce de sueldo posteriores al día en que lo reciban;

VI. Con cargo al seguro de salud, una canastilla de maternidad al nacer su hijo, cuyo costo será de señalado periódicamente por el Instituto mediante acuerdo de la Junta Directiva.

TRANSITORIOS

PRIMERO. – Remítase al Congreso de la Unión para su análisis y dictaminación.

SEGUNDO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

TERCERO. - Se derogan todas aquellas disposiciones que contravengan el contenido del presente decreto.

