

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MA. TERESA ROSAURA OCHOA MEJÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La que suscribe, María Teresa Rosaura Ochoa Mejía, diputada integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de maternidad, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

La mujer ha ocupado un lugar imprescindible siendo la base de los hogares y la encargada de los hijos, sin embargo, en el actual contexto social la mujer comenzó a potenciar sus derechos y posición en la sociedad, por lo cual ha sido necesario regular en la ley situaciones propias del rol como mujer, tales como la maternidad. Comprende un tema importante a discutir y tratar ya que, la maternidad segura, la salud de la madre y la supervivencia del recién nacido forman parte esencial de la vida, el entorno laboral y la productividad de las mujeres.

La licencia de maternidad se refiere a un derecho de las mujeres en estado de embarazo, los días de descanso son remunerados, asegurando así el bienestar del bebé antes, durante y después del parto. Este concepto surge a partir de que se entiende que una mujer, por quedar embarazada o comenzar el proceso de gestación de un hijo, no debería ser apartada ni perder su puesto laboral.¹

Por consiguiente, es un beneficio crucial para preservar la salud de las gestantes. La gran mayoría de los países en el mundo cuentan con leyes que protegen la maternidad en el trabajo, puesto que, según recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los gobiernos deben proveer una licencia de maternidad de 14 semanas como mínimo y durante las cuales toda mujer que se ausente tiene derecho a prestaciones en efectivo. Sin embargo, son pocos los Estados que respetan dicho criterio, apenas 34 por ciento de 185 países analizados en todo el mundo cumplen plenamente con la recomendación.²

En México, los derechos de las madres trabajadoras están regulados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las Ley de Seguridad Social y en la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se establece protección a la mujer embarazada, conocida como incapacidad laboral por maternidad.³

Las mujeres trabajadoras en México tienen el derecho de obtener una licencia de maternidad de 12 semanas que, por lo general, se dividen en 6 semanas antes del parto y 6 después, esto de acuerdo, con el artículo 123, Apartado A, fracción V y el Apartado B, fracción VI, inciso C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

...

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; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

...

...

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

...

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; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.⁴

Por consiguiente, el 22 de febrero del presente año se realizó el Primer Encuentro Legislativo de Alto Nivel Para la Primera Infancia, en el cual diversas organizaciones y especialistas sobre el tema presentaron propuestas legislativas sobre temas que contribuirán al bienestar y protección de la niñez y adolescencia, entre dichas propuestas resaltaron la reforma al artículo 123 de la CPEUM, en beneficio a las mujeres trabajadoras que deciden ser madres.⁵

De ahí que, es necesario ampliar el periodo de licencia a 14 semanas, especificar el derecho de la mujer a elegir libremente cuando tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto, igualmente homologar el periodo de licencia de maternidad en el artículo 170, fracción II y fracción IV, en la Ley Federal del Trabajo, puesto que, la licencia de maternidad brinda ciertos beneficios que impactan en el cuidado de la salud de la madre y el bebé, así como un impacto positivo en las finanzas personales.⁶

Asimismo, contribuye al desarrollo infantil, generando mayores conexiones neuronales, funciones cognitivas y superiores de los niños. Las licencias de maternidad además pueden contribuir a revertir la discriminación por género que aún persiste en el mercado laboral, de ahí que, las políticas que permiten una mejor conciliación entre el ámbito productivo y reproductivo tienen el potencial de generar una mayor equidad de género, aumentando la oferta laboral, sostener las tasas de fecundidad, disminuir la pobreza y contribuir a las infancias.⁷

Considerando que la falta de equidad de género es uno de los principales obstáculos para la participación de las mujeres en el mercado laboral, el Imco evaluó a las 32 entidades del país del país en su entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral arrojando como resultado la carencia que existe en las entidades por condiciones laborales optimas para que las mujeres entren y permanezcan en el mercado laboral.⁸

Por lo tanto y a pesar de que la legislación en México ha tenido avances al respecto, es indispensable tomar más acciones que permitan el crecimiento adecuado para la mujer en su contexto laboral y a su vez en su realización como madre, por lo que la posibilidad de gozar un adecuado período de licencia materna, podría resultar una

medida eficaz para la salud, recuperación y bienestar de la madre y el hijo, además que, incrementar la licencia de maternidad es fundamental para dar cumplimiento con los acuerdos internacionales y mejorar las condiciones para la lactancia materna.

Por lo expuesto, someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma el artículo 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se reforma el artículo 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. ...
- II. Disfrutarán de un descanso de **nueve** semanas anteriores y **nueve** 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 siete semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.
- III. a VII. ...

Artículos Transitorios

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

Segundo. Los congresos de las entidades federativas tendrán 180 días para adecuar sus legislaciones a la entrada en vigor del presente decreto.

Notas

1 Berrocal Durán, J y Reales Vega, R (2016) La licencia de maternidad en el derecho comparado. Justicia Juris, en línea. Disponible en Internet:

<http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v12n1/v12n1a09.pdf>

2 Paquali, M. (2022) ¿Qué países garantizan una licencia de maternidad remunerada? En línea, disponible en Internet: <https://es.statista.com/grafico/27370/duracion-de-la-licencia-de-maternidad-remunerada/>

3 Zamora-Escudero, R, López-Rioja, MDJ, Acosta-Martínez, M, y Covarrubias-Haiek, F. (2013). Incapacidad laboral durante el embarazo y la lactancia. Ginecología y Obstetricia de Mexico, 81(8), 461-471.

4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

5 Foro "Primer Encuentro Legislativo de Alto Nivel Para la Primera Infancia". Senado de la República. 22 de febrero 2023

6 BBVA (2023). ¿Qué es la licencia de maternidad?. En línea. Disponible en Internet: <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/seguros/licencia-de-maternidad.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20art%C3%ADculo,del%20parto%20y%206%20despu%C3%A9s>

7 CIPPEC. (2022) Tres motivos para ampliar el régimen de licencias. [En línea] Disponible en Internet: <https://www.cippec.org/publicacion/tres-motivos-para-ampliar-el-regimen-de-licencias/>

8 Imco. (2023) Estados con lupa de género 2023. [En línea] Disponible en Internet: <https://imco.org.mx/estados-conlupadegenero-2023/>

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 26 de abril de 2023.

Diputada María Teresa Rosaura Ochoa Mejía (rúbrica)