

QUE DEROGA LA FRACCIÓN XXVII BIS DEL ARTÍCULO 132, MODIFICA EL NOMBRE DEL TÍTULO QUINTO, SE DEROGAN LAS FRACCIONES II, II BIS, III, V, VI Y VII DEL ARTÍCULO 170, SE REFORMA EL ARTÍCULO 172, SE ADICIONA EL CAPÍTULO I AL TÍTULO QUINTO Y SE RECORREN LOS ARTÍCULOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RECIBIDA DE LAS DIPUTADAS CLAUDIA SOFÍA CORICHI GARCÍA Y VERÓNICA DELGADILLO GARCÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, EN LA SESIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL MIÉRCOLES 18 DE MAYO DE 2016

Las suscritas, Claudia Sofía Corichi García y Verónica Delgadillo García, Diputadas Federales integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en esta LXIII Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a consideración del pleno de esta asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se deroga la fracción XXVII Bis del artículo 132, modifica el nombre del Título Quinto, se derogan las fracciones II, II Bis, III, V, VI y VII del artículo 170, se reforma el artículo 172, se adiciona el Capítulo I al Título Quinto y se recorren los artículos subsecuentes, de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

I. Las políticas orientadas a la corresponsabilidad y a la distribución igualitaria de las tareas de cuidado son un eje fundamental para avanzar hacia sociedades con mayor igualdad de género. Sin embargo, dichas políticas no son suficientes.

II. La licencia de maternidad y paternidad son dos políticas públicas útiles en la conciliación de la vida laboral y la doméstica de hombres y mujeres. Estas medidas se han adoptado buscando no solamente subsanar las brechas de género provocadas por una cultura que ha privilegiado el espacio público para los hombres, mientras que el privado –con sus consecuentes responsabilidades inherentes a la crianza de los hijos- ha sido asignado desde las sociedades tradicionales y patriarcales, a las mujeres. El Estado ha sentado en las últimas décadas las bases para institucionalizar ambas políticas con el fin de -eventualmente- provocar cambios culturales en la sociedad que se traduzcan en nuevos esquemas de corresponsabilidad y ejercicio de los derechos para los hombres y las mujeres.

III. La presente iniciativa tiene por objeto mejorar las condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres, con la finalidad de llegar a incidir en la arraigada percepción de los roles de género, particularmente en aquellos que se desarrollan en torno al cuidado del hogar y de los hijos. De igual forma incidir en una de las grandes barreras que definen la propia contratación de mujeres y el crecimiento laboral que pueden llegar a tener dentro del ámbito profesional, siendo únicamente su calidad de mujer la causa que define ambas circunstancias.

IV. Es fundamental hacer énfasis en que la licencia de paternidad no debe ser concebida como un simple periodo de descanso vacacional, o de una etapa parental enfocada a crear un vínculo más cercano entre padre e hijo, sino que el objetivo principal de este tipo de licencias y que se ha tratado de dar a conocer en la presente iniciativa es, redistribuir las actividades no remuneradas que se realizan tanto en el cuidado de los hijos como en las del hogar, así como eliminar grandes barreras laborales a las que deben enfrentarse las mujeres. “El hecho de consagrar en la legislación nacional un derecho legal a la licencia de paternidad sería un indicador del valor que la sociedad

atribuye al trabajo de cuidado de las mujeres y de los hombres, y propiciaría la igualdad de género.”²

V. En México, como en todo el mundo, se han establecido legislaciones que tienen por objeto proteger a las mujeres y hombres en los ámbitos laborales. Sin embargo, la brecha entre géneros es en extremo visible en la materia.³ Nos referimos a salarios asimétricos, dobles o triples jornadas, acoso sexual, entre otras cosas las que tienen que soportar las mujeres en los trabajos, sino que también el hecho de que su calidad de mujeres sea la razón de esa discriminación.

El derecho laboral vigente en México, sin embargo, no ha podido reflejar la realidad social del país, lo que hasta la fecha imposibilita la protección y garantía del ejercicio de la maternidad y paternidad, toda vez que las medidas tendientes a otorgar y garantizar el goce de estos derechos no son funcionales a la luz de las dinámicas sociales modernas, por lo que como políticas públicas han fallado en reflejar las necesidades de su población objetivo.⁴

Esto último se ha hecho evidente en dos hechos principalmente, la baja tasa de lactancia materna en México, que duramente supera al 14 por ciento del total de mujeres en condiciones de amamantar,⁵ y los altos índices de discriminación laboral hacia las mujeres por encontrarse embarazadas,⁶ que según cifras del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) colocan a la maternidad como el principal motivo de discriminación para las mujeres en el ámbito laboral, ya sea para ingresar a un empleo o de permanecer en éste.⁷

VI. Las mujeres son soporte fundamental de la familia, contribuyen con sus actividades al bienestar de la misma y al desarrollo de la sociedad, por lo que la maternidad y el papel que éstas realizan en la procreación de los hijos no deben ser causa de su discriminación. La Observación General número 18 del Comité DESC, en el marco de las Naciones Unidas señala que “los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo”.^{8,9}

VII. El empleo representa para cualquier persona una fuente de desarrollo en el ámbito individual, cultural, social y económico, lo que implica por lo tanto, un medio de realización personal. El Banco Mundial señala que el empleo, representa una transformación, al menos, en tres dimensiones: a) nivel de vida, b) productividad, y c) cohesión social.¹⁰

VIII. La violencia laboral que viven las mujeres en México vulnera su situación económica y con ello la de las personas que dependen de su ingreso. Las afectaciones se incrustan en un esquema de discriminación interseccional, en el que confluyen otros elementos como pobreza, nulo acceso a oportunidades de desarrollo profesional y personal, entre otros; mismos que contribuyen negativamente en el acceso a garantías como lo son servicios de salud pública y gratuita, y que por ende propician condiciones de mayor vulnerabilidad a las mujeres durante el parto y puerperio.¹¹

IX. Las prestaciones laborales más importantes para las madres trabajadoras en México se reducen a la protección de la salud de la madre y su hijo durante la gestación; un periodo pre y posparto de doce semanas con goce de sueldo; el periodo posparto sin goce de sueldo (desde las seis semanas después del parto hasta el cumplimiento del primer año de vida del infante), así como a la no discriminación por embarazo, la cual incluye la prohibición expresa de exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. Estos derechos nacieron como resultado de la lucha feminista y debido a la incorporación de las mujeres al campo laboral; sin embargo, en la actualidad, en las sociedades desarrolladas estos derechos se han expandido hacia el derecho que le asiste a los varones como resultado del ejercicio de su

paternidad y en muchos casos se han transformado en derechos laborales para las familias y no ligados a las mujeres.”¹²

X. La desigualdad entre los permisos de padres y madres para la atención infantil (llámense de paternidad, de maternidad o parentales) es una pieza clave en todo el engranaje que consolida las desigualdades entre hombres y mujeres. Esta importancia se deriva de que los permisos inciden en ese momento crucial en el que se instalan los roles de género en el seno de la pareja, se conforman (o no) las relaciones de apego con un recién nacido y se ofrece un determinado modelo al resto de los niños/as de la familia y del entorno.

XI. La Organización Internacional del Trabajo señala sobre las licencias de paternidad, que las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as.¹³

Diversos estudios señalan que la licencia para los padres es más habitual en las Economías Desarrolladas, África y Europa Oriental, y Asia Central, lo que sitúa a América lejos de los estándares de protección y goce de la paternidad.¹⁴

XII. “Los 10 países con mayor igualdad de género son Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia, Dinamarca, Nicaragua -único país de Latinoamérica y el Caribe- Ruanda -único país de África y recién incorporado en 2014-, Irlanda, Filipinas y Bélgica. A lo largo de 9 años en los que el Foro Económico Mundial ha hecho la medición de las brechas de oportunidades entre hombres y mujeres en los distintos países del mundo, algunos han permanecido entre los 10 mejores lugares y otros se han movido de manera sorprendente, como es el caso de Nicaragua que en 2006 se encontraba en el lugar 62 -incluso llegó a estar en el lugar 90 en 2007- hasta ocupar el sexto lugar en 2014. Por otro lado, los países que se han mantenido dentro de los 10 mejores lugares a lo largo de los 9 años de medición son los nórdicos: Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia. Esto se debe a que dichos países tienen una larga tradición en el fomento de la igualdad de género.”¹⁵

Consideraciones

I. Que con la reforma constitucional de 2011, la discriminación por motivos de origen étnico o nacional, género, edad, capacidades, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias o estado civil quedó expresamente prohibida en todo México. Asimismo, es de destacar que el artículo 4o. de la Carta Magna garantiza la igualdad entre mujeres y hombres.

II. Que la igualdad laboral está fundamentada en el artículo 5o. constitucional, donde señala que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode” y debe entenderse en tres modalidades principales, las oportunidades, el trato y el pago.

III. Que desde un enfoque de derechos humanos la negación del trabajo a una mujer por encontrarse embarazada atenta contra su derecho al trabajo y a no ser discriminada, ya que dicha condición forma parte de la identidad femenina y no puede ser motivo de diferenciación en perjuicio de sus derechos laborales.

IV. Que de acuerdo con el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, toda distinción por condición de embarazo que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento

o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas es un acto discriminatorio.

V. Que la igualdad de oportunidades es el derecho de hombres y mujeres a exigir trabajo bajo condiciones equitativas, sin menoscabo de su clase social, edad, estado civil, situación familiar, o cualquier otro motivo y siempre dignificando su calidad de persona.

VI. Que el artículo 2, párrafo 2, de la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajo digno es “aquel en el que (...) no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil”. El mismo artículo señala en los párrafos 4 y 5 que la igualdad sustantiva es un derecho de las y los trabajadores frente al patrón, y que ésta se logra eliminando la discriminación contra las mujeres, que supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

VII. Que en el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que México suscribió y ratificó, señala en el artículo 11, numeral 1: “Los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular”. El inciso f, numeral 2, del mismo artículo indica: “A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para...Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales”.

El artículo 12 de la citada convención señala en el numeral 2: “Los Estados parte garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto...”.

VIII. Que el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la seguridad social, ratificado por México establece que “la obligación de brindar atención médica-obstétrica a la trabajadora debe cubrir cualquier contingencia, cualquiera que fuere su causa, durante el embarazo”, y que la asistencia médica deberá comprender por lo menos:

a) La asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y b) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

IX. Que México tienen pendiente como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, adherirse al Convenio 183 de ésta, por el que establece medidas de avanzada en la protección de las mujeres embarazadas en sus trabajos.¹⁶ En este se establece un mínimo de 14 semanas de prestaciones de maternidad para las mujeres a las que se aplica el instrumento.¹⁷

El convenio dispone que los Estados parte deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en periodo de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o la de su hijo, y establece la protección contra la discriminación basada en la maternidad.

La norma prohíbe que los empleadores despidan a una mujer durante el embarazo, o durante su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento del hijo y con sus consecuencias o la lactancia.

Se garantiza a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración. Asimismo, otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

Si México reforma desde ahora sus ordenamientos legales, una vez que el Convenio sea ratificado, no será necesaria una nueva discusión sobre el tema.

X. Que el pasado 15 de diciembre de 2015, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados de la LXIII Legislatura en un ejemplo de solidaridad con la mejora y perfeccionamiento de un marco jurídico que garantice la protección de las mujeres durante la maternidad, aprobó un Punto de Acuerdo suscrito por la Diputada Federal Claudia Sofía Corichi García por el que se asentaron los siguientes resolutivos:

Primero. La Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, en el marco de la respetuosa colaboración entre Poderes, exhorta al titular del Poder Ejecutivo federal, para que a través de la Secretaría de Relaciones Exteriores establezca las acciones correspondientes para suscribir el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

Segundo. Así mismo, esta Cámara de Diputados exhorta al Senado de la República, para que una vez suscrito el citado instrumento, sea ratificado.

XI. Que durante la reunión de líderes globales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, encabezada por los cuatro países sede de las Conferencias Internacionales de la Mujer (México, Dinamarca, Kenia y China), junto con ONU-Mujeres, el Presidente de México, Enrique Peña Nieto, compartió que se haría promoción a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres para mejorar la distribución de la carga del trabajo en el hogar; y se intensificarían las acciones para prevenir la violencia en contra de las mujeres, el embarazo en adolescentes y la mortalidad materna; por lo que este anuncio refuerza el compromiso de México con garantizar el goce de plenos derechos a las mujeres.

XII. Que durante la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que se realizó en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007, se adoptó el Consenso de Quito, en cuyo numeral 25, inciso xiii) se acordó: “Adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres, teniendo presente que al compartir las responsabilidades familiares de manera equitativa y superando estereotipos de género se crean condiciones propicias para la participación política de la mujer en toda su diversidad.

XIII. Que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, establece los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.

La norma incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres. Uno de los reactivos que contiene dicha norma es “Contar con el esquema de licencia de

paternidad” y entre las evidencias de dicho reactivo está la: creación de estrategias, difusión y promoción de la participación masculina en el cuidado y educación de los hijos.

Lejos de las medidas unilaterales adoptadas por algunos gobiernos locales y estatales,⁸ en México las licencias de maternidad y paternidad permanecen muy por debajo de los estándares internacionales y de derecho comparado. La Cámara de Diputados en el marco de su compromiso con la igualdad de género y por la mejora de la calidad de vida de las y los ciudadanos debe promover cambios positivos en la materia que coadyuven a materializar ésta ampliación y garantía del goce de derechos para padres y madres. Por lo anteriormente expuesto y fundamentado sometemos a consideración del pleno de esta H. Asamblea, la siguiente Iniciativa con proyecto de

Decreto

Primero. Por el que se deroga la fracción XXVII Bis del artículo 132, modifica el nombre del Título Quinto, se derogan las fracciones II, II Bis, III, V, VI y VII del artículo 170, se reforma el Artículo 172, se adiciona el capítulo I al Título Quinto y se recorren los Artículos subsecuentes, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. ...

...

XXVII Bis. Se deroga

Título Quinto

Protección en la Maternidad

Artículo 170. ...

...

II. Se deroga

II Bis. Se deroga

III. Se deroga

...

V. Se deroga

VI. Se deroga

VII. Se deroga

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener **el mobiliario necesario, en condiciones óptimas y a disponibilidad, para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres trabajadoras durante la gestación o lactancia.**

Capítulo I

Licencias de maternidad y paternidad

Artículo 173. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito establecer los lineamientos sobre los que las mujeres u hombres trabajadores podrán acceder a las licencias de maternidad o paternidad.

Artículo 174. La licencia de maternidad comprenderá de un descanso obligatorio otorgado por los patrones a las mujeres trabajadoras embarazadas de al menos catorce semanas.

I. Se deberán tomar al menos, cuatro semanas anteriores y seis posteriores del parto. En caso de que la trabajadora no haya gozado de las catorce semanas obligatorias, al término de las seis posteriores al parto, podrá optar por solicitar el goce de las semanas restantes hasta cuatro meses después del alumbramiento.

Los períodos de descanso a que se refiere esta Fracción se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que las trabajadoras se encuentren imposibilitadas para laborar a causa del embarazo o del parto.

II. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta doce semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. Posterior a las seis semanas obligatorias podrá por solicitar el goce de las semanas restantes hasta seis meses después del alumbramiento.

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 y del hijo.

II Bis. En caso de fallecimiento del hijo, la trabajadora podrá gozar de las seis semanas de descanso a las que se refiere la Fracción I de este Artículo.

III. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de ocho semanas con goce de sueldo posteriores al día que lo reciban.

IV. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción I, las trabajadoras percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción II, tendrán derecho al ochenta por ciento de su salario en los términos que establece este Artículo.

V. Las trabajadoras tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VI. A que se computen en su antigüedad el tiempo que dure la licencia de maternidad.

Artículo 175. La licencia de paternidad comprenderá de un descanso obligatorio otorgado por los patrones a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos, de al menos cinco días anteriores y veinte días posteriores al parto.

I. Los trabajadores tendrán al menos diez días consecutivos de descanso posteriores al parto. Los días restantes de descanso deberán ser otorgados a los trabajadores a solicitud de éstos dentro de los primeros cuatros meses de vida del recién nacido, y no podrán superar los cuatro días por mes. Los trabajadores deberán haber gozado de los veinticinco días que señala este artículo al cumplirse los primeros cuatros meses de vida del recién nacido.

II. En caso de que no haya gozado de los cinco días anteriores al parto, podrá solicitar el goce de los mismos hasta cuatro meses después del alumbramiento.

III. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta seis semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente, dentro de los cuatro primeros meses después del alumbramiento.

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 madre y del hijo.

III Bis. En caso de fallecimiento del hijo, el trabajador podrá gozar de los veinte días de descanso a los que se refiere este Artículo.

IV. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de hasta veinticinco días con goce de sueldo posteriores al día que lo reciban.

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere este Artículo los trabajadores percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción II, tendrán derecho al ochenta por ciento de su salario en los términos que establece este Artículo.

VI. Los trabajadores tienen derecho a que se computen en su antigüedad el tiempo que dure la licencia de paternidad.

Transitorio

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

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 18 días del mes de mayo del 2016.

Diputadas Claudia Sofía Corichi García, Verónica Delgadillo García (rúbricas).

(Turnada a la Comisión de Puntos Constitucionales. Mayo 18 de 2016.)