

QUE REFORMA LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 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, someten a consideración del pleno de esta asamblea la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma la Fracción V, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Primero. 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 un tercer factor al que se pretende alcanzar, es 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.

El escenario laboral al que las mujeres deben de enfrentarse se encuentra marcado por una evidente desigualdad, ya que las oportunidades reales de trabajo para una mujer se ven por debajo de las que pueden llegar a tener los hombres, incluidas las fuentes de trabajo, calidad de empleo, y en la retribución económica así como de prestaciones. Todo lo anterior a pesar de que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4o., primer párrafo, se encuentra claramente establecido que: “El varón y la mujer son iguales ante la ley.”

Incluso donde la igualdad de género se encuentra plenamente respaldada por un gran marco jurídico especializado internacional, como es el caso de los tratados internacionales de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la Declaración de Beijing, la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, así como aquellos convenios y recomendaciones con el propósito de garantizar la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.

Si en verdad se anhela con una sociedad donde exista una igualdad entre hombres y mujeres, debe ser fundamental identificar, atender y corregir y aquellas políticas que se han instalado en el colectivo social a causa de estereotipos “naturales” y roles de género.

Por lo que es necesario ir construyendo un mejor escenario para las mujeres, el cual debemos reconocer ha sido un proceso de grandes logros, aunque también lamentablemente se ha caracterizado por un desarrollo no tan acelerado como la igualdad de género lo requiere, ya que las condiciones de igualdad entre mujeres y hombre todavía se encuentran marcadas por una brecha socioeconómica.

Actualmente pueden ser distinguidos “cuatro principales brechas o condicionamientos socioeconómicos que requieren alcanzar igualdad sustantiva de género: I) los ingresos y las pensiones; II) el empleo y la ocupación; III) los estándares de seguridad social, y IV) toda otra forma de discriminación socioeconómica en diferentes niveles: individual (en la esfera de lo privado), así como, municipal, estatal y nacional en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial (en la esfera de lo público)”¹

Por otro lado la nueva conformación y concepción de la familia hace inminente una mayor participación de los hombres en las labores del hogar y del cuidado de los hijos, por lo que será esencial “involucrar a los hombres en la fórmula de colectivización de las labores del hogar y del cuidado de los dependientes- siendo ellos quienes- se verán directamente beneficiados con políticas fuertes de flexibilización de horarios, licencias de paternidad, guarderías y valorización del trabajo doméstico”²

Segundo. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT a mediados del año 2000, tuvo como objeto velar por las condiciones de vida e igualdad de las mujeres, en particular de aquellas que se encuentren como parte de la fuerza laboral de los Estados Miembro.

En dicha conferencia fue revisado y reafirmado el convenio sobre la protección a la maternidad (C183), instrumento que además de establecer los principios y derechos sobre protección de la salud, prestaciones, de protección del empleo y no discriminación, también menciona respecto a la licencia de maternidad, ya que en su artículo 4 primer párrafo señala que el tiempo que debe ser otorgado no debe ser menor al de 14 semanas.³

Realizando una simple comparación, respecto al tiempo que se encuentra constitucionalmente establecido como licencia de maternidad en nuestro país, podemos concluir que existe una diferencia de dos semanas menos a la recomendación hecha por la Organización Internacional del Trabajo, ya que el artículo 123 fracción V del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona que las mujeres “gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo”.⁴

Tercero. Precisamente una de las razones que han permitido que las mujeres se encuentren en una situación de vulnerabilidad laboral, y que puede ser corroborado con la falta de oportunidades dignas de trabajo, así como los salarios que se encuentran rezagados en comparación con lo que perciben los hombres, es la constante aplicación de roles y estereotipos que tradicionalmente se le han asignado a la mujer y a los hombres, específicamente aquellos relacionados con el cuidado y atención del hogar y de los hijos.

“En México se incumple la garantía relativa a que a trabajos iguales, corresponden salarios iguales. El caso más notorio es el relativo a los directivos de todos los sectores, entre quienes el promedio salarial por hora trabajada alcanza los 95.2 pesos, frente a 81.2 pesos para las mujeres.”⁵

La vulnerabilidad anteriormente mencionada se convierte en algo impensable cuando actualmente las mujeres que se encuentran dentro de la población económicamente activa representan una mayor escolaridad que la que tienen los hombres (10 grados frente a 9,4 grados de escolaridad) ⁶ pero esta condición de ventaja no se mantiene cuando son jefas de hogar ya que sus grados de estudio disminuyen considerablemente.

Aunado a lo anterior habría que considerar que una tercera parte de los hogares en México tienen como jefe de hogar a una mujer. Inegi revela que hemos llegado a 32.27 millones de hogares de los cuales, 8.53 millones tienen como jefa a una mujer, y de estos 1.31 millones labora en la informalidad,⁷ situación que coloca a las mujeres en una evidente vulnerabilidad.

Cuarto. El departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad y el de Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevó a cabo la investigación denominada “La maternidad y la paternidad en el trabajo: La Legislación y la práctica en el mundo, 2014”, donde de 185 países y territorios que fueron estudiados respecto a la licencia de maternidad, se encontró que: “el 53 por ciento (98 países) cumple con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo; 42 países cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas; 60 países conceden una licencia de entre 12 y 13 semanas, inferior a la duración prevista en el Convenio núm. 183 pero en consonancia con los Convenios anteriores; solo el 15 por ciento (27 países) concede menos de 12 semanas”.⁸

Respecto a la licencia de paternidad y licencia parental se desprenden los siguientes elementos fundamentales:

“Las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad. El derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada; ello pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento.

En 66 de los 169 países estudiados, había disposiciones relativas a la licencia parental; sobre todo, en las Economías Desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y muy rara vez en otras regiones.

Lo habitual es que la licencia parental se ofrezca como derecho compartido, y son las mujeres quienes principalmente hacen uso de la misma. El índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si la licencia no es remunerada.”⁹

Quinto. A manera de ilustrar la situación en que se encuentran las mujeres y que claramente las coloca al frente del cuidado del hogar y de los hijos, se presentan los siguientes datos que resultan relevantes al respecto, la publicación “*Los Invisibles 2014. Las niñas y los niños de 0 a 6*”, resalta un panorama no muy alentador para las madres en México ya que 8 de cada 10^o casos la mamá es la única responsable del cuidado infantil; esto aunado a que gran parte de las mamás son niñas el 12% de las mujeres entre 15 y 19 ya tienen un hijo; y donde el nivel educativo del 50% de las madres con hijos recién nacidos se coloca por debajo de la secundaria.

Sexto. A pesar de existir un incremento tanto de la presencia de las mujeres en la fuerza laboral así como de los derechos y prestaciones a las que pueden acceder laboralmente, esta tendencia global puede ser únicamente observable de manera clara en países que presentan un gran desarrollo económico, mientras que en los Estados en vías de desarrollo requieren de un nuevo marco y disposiciones jurídicas, donde estos puedan ser eficientemente aplicados, y permitan mejorar las condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo lo anterior, la propia Organización Internacional del Trabajo ha llegado a recomendar la necesidad de diseñar y aplicar instrumentos que protejan la maternidad, a través de una “conciliación” entre el trabajo y la familia, donde los Estados miembro deben de “adoptar y

aplicar leyes y políticas incluyentes, para lograr la protección efectiva, [...] prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, [...] diseñar políticas de protección de la maternidad y de conciliación de la vida laboral y familiar, para lograr la igualdad de género sustantiva” así como “abordar la maternidad, la paternidad y el cuidado como responsabilidades colectivas”¹¹

De forma particular el reporte anteriormente citado propone promover una distribución equitativa de las responsabilidades familiares a lo interno de los hogares, entre mujeres y hombres, así como dos elementos claves: hacer de la maternidad y la paternidad elementos fundamentales en los programas de protección social y, crear una cultura favorable en el lugar de trabajo. Este último se refiere a que la calidad de maternidad y paternidad que adopten las mujeres o los hombres, sea considerada por la sociedad de forma natural, permitiendo mejorar la relación y condición laboral de las personas con la propia familia.

De forma similar el informe “*Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: Transformar las Economías para Realizar los Derechos*” por parte de ONU Mujeres, propone en uno de sus ejes centrales el reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, colocando sobre este eje la propuesta de alcanzar una igualdad sustantiva para las mujeres por medio de un sistema integral de licencias remuneradas de maternidad, paternidad y parentales, siendo fundamental que los padres asuman el papel que les corresponde en las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, actividades que principalmente no son remuneradas.¹²

Séptimo. 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,¹³ 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.”¹⁴

Por todo lo anteriormente expuesto se somete a la consideración de esta honorable asamblea la presente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma la fracción V, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo Único. Por el que se reforma la fracción V, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. ...

...

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 **ocho** 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;

Los hombres gozarán de un descanso obligatorio otorgado por los patrones por el nacimiento de sus hijos de al menos cinco días anteriores, y veinte días posteriores al parto.

Las modalidades de la licencia de maternidad y paternidad estarán establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Transitorios

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

Segundo. Se deroga toda aquella disposición que contravenga el presente decreto.

Notas

1 ¿Igualdad sustantiva de género en México? Parte I, Animal Político, Carmina Borja, diciembre 25, 2014, www.animalpolitico.com

2 El matrimonio igualitario y la(s) agenda(s) feminista(s), DSYR CIDE Inter(sex)iones, Luz Helena Orozco, julio 7 de 2015, www.animalpolitico.com

3 C183- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002) www.ilo.org

4 Es de mencionar que en acuerdos y convenios anteriores de la OIT se encontraba contemplado el número de 12 semanas como tiempo mínimo para la licencia de maternidad, pero el desarrollo por mejorar las condiciones de igualdad así como laborales de las mujeres, se ha dado una serie de recomendaciones donde señalan el incremento a 14 semanas incluso a una ampliación mínima de 18 semanas véase la R191- Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).

5 La inequidad y el mundo laboral, México Social, 1º enero 2016, www.mexicosocial.org

6 *Ibidem*. Con datos de la ENOE, I Trimestre 2015, indicadores por género www.inegi.gob.mx

7 La inequidad y el mundo laboral, México Social, 1º enero 2016, www.mexicosocial.org

8 La maternidad y la paternidad en el trabajo: La Legislación y la práctica en el mundo, Organización Internacional del Trabajo OIT, 2014, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad www.ilo.org

9 *Ibidem*.

10 Los Invisibles 2014. Las niñas y los niños de 0 a 6, Mexicanos Primero.

11 La maternidad y la paternidad en el trabajo: La Legislación y la práctica en el mundo, Organización Internacional del Trabajo OIT, 2014, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad www.ilo.org

12 El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: Transformar las Economías para Realizar los Derechos, 2015 ONU Mujeres, www.progress.unwomen.org

13 Sobre este tema la constitucionalista y especialista en temas de derechos fundamentales y equidad de género, Geraldina González de la Vega, hace un gran reflexión al respecto en uno de sus artículos publicados respecto a licencias de paternidad donde se comparte la opinión respecto que “la licencia no es una vacación para ver al recién nacido, la licencia tiene como objetivo la distribución de tareas en el hogar y del cuidado de los hijos” “#Reforma Laboral: La licencia de paternidad, un tema importante” Animal Político, 28 de septiembre 2012, www.animalpolitico.com

14 La maternidad y la paternidad en el trabajo: La Legislación y la práctica en el mundo, Organización Internacional del Trabajo OIT, 2014, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad www.ilo.org.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 18 de mayo de 2016.

Diputadas: Claudia Sofía Corichi García, Verónica Delgadillo García (rúbrica).

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