



COORDINACIÓN DE ASESORES
GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO



Ciudad de México, 03 de marzo de 2020

Sen. Mónica Fernández Balboa
Presidenta de la Mesa Directiva
Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión
Presente

Enviándole un saludo, por este medio le remito en archivo original y electrónico, el siguiente instrumento legislativo para que, a solicitud de la Senadora Verónica Delgadillo García, sea sustituido y publicado en el Orden del Día y la Gaceta Parlamentaria del día de hoy, 3 de marzo de 2020, debido a que en el proceso de registro del día de ayer se cometió un error de técnica legislativa.

INICIATIVA

De la Senadora Verónica Delgadillo García, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con proyecto de decreto que reforma y adiciona distintas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo.

Se solicita que el supradicho instrumento sea sustituido por la siguiente:

INICIATIVA

De la Senadora Verónica Delgadillo García, del grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano, con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de licencias de paternidad y maternidad.

Sin más por el momento, agradezco sus atenciones.

Atentamente,

Pablo Vázquez Ahued
Coordinador de Asesores

C.c.p.

Dr. Arturo Garita Alonso - Secretario General de Servicios Parlamentarios



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD, PRESENTADA POR VERÓNICA DELGADILLO GARCÍA SENADORA DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

La suscrita, **Verónica Delgadillo García Senadora del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano**, con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 8, fracción I del Reglamento del Senado de la República, somete a consideración la siguiente **Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona distintas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de licencias de maternidad y paternidad.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. 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.

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

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



beneficiados con políticas fuertes de flexibilización de horarios, licencias de paternidad, guarderías y valorización del trabajo doméstico”²

II. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT, 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

² El matrimonio igualitario y la(s) agenda(s) feminista(s), DSYR CIDE Inter(sex)iones, Luz Helena Orozco, 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).



III. 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 hombres⁶ pero esta condición de ventaja no se mantiene cuando son jefas de hogar ya que sus grados de estudio disminuyen considerablemente.

IV. 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*”, 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

⁵ La inequidad y el mundo laboral, México Social, www.mexicosocial.org

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



con los Convenios anteriores; solo el 15 por ciento (27 países) concede menos de 12 semanas”⁷

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.”⁸

V. 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 hijo⁹, 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

⁷ La maternidad y la paternidad en el trabajo: La Legislación y la práctica en el mundo, Organización Internacional del Trabajo OIT, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad www.ilo.org

⁸ *Ibidem*.

⁹ 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” “#ReformaLaboral: La licencia de paternidad, un tema importante” Animal Político, www.animalpolitico.com



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.”¹⁰

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

Que reforma y adiciona el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de licencias de maternidad y paternidad

Artículo Único. Se adicionan la fracción V del apartado A; y el inciso c) de la fracción XI del apartado B; ambos apartados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. [...]

[...]

A. [...]

I. a IV. [...]

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 **diez** semanas posteriores al mismo,

¹⁰ La maternidad y la paternidad en el trabajo: La Legislación y la práctica en el mundo, Organización Internacional del Trabajo OIT, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad www.ilo.org.



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, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, gozarán de dieciséis semanas como licencia de paternidad;**

VI. a XXXI. [...]

B. [...]

I. a X. [...]

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

a) y b) [...]

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 **seis semanas** de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de **diez semanas** 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. **Los hombres, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, gozarán de cuatro meses como licencia de paternidad**

d) a f) [...]

XII. a XIV. [...]



TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Congreso de la Unión al día siguiente de la entrada en vigor del presente Decreto, contará con un periodo no mayor a 180 días para reformar la Ley Federal del Trabajo, y aquellas disposiciones correspondientes en materia de licencias de maternidad y paternidad.

ATENTAMENTE

**Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Senado de la República
LXIV Legislatura
marzo de 2020**

Sen. Verónica Delgadillo García