

**INICIATIVA DEL SENADOR RAÚL MORÓN OROZCO, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS EN MATERIA DE LICENCIA DE MATERNIDAD.**

El suscrito, **RAÚL MORÓN OROZCO**, Senador de la República a la LXII Legislatura del Congreso de Unión e integrante del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, con fundamento en los artículos 71, fracción II, 72, 73, fracción XXV y 78, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 8, numeral 1, fracción I, 163, fracción I, 164, 169, 171 y 172 del Reglamento del Senado de la República, me permito someter a consideración de esta Soberanía la presente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma: fracción XXVII y XXVII Bis del artículo 132, fracción II y II Bis del artículo 170 y 995 de la Ley Federal del Trabajo; artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; artículo 85 párrafo segundo, artículo 94 fracciones I, II y III y artículo 101 párrafos primero y segundo de la Ley del Seguro Social; artículo 39 fracciones I, II y III de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y artículos 151 y 152 de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas; se adicionan las fracciones XXVII Ter y XXVII Quater del artículo 132; y los párrafos tercero y cuarto de la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo; fracción VIII Bis, VIII Ter, VIII Quater, VIII Quinqués, 43 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; fracción IV artículo 94 de la Ley del Seguro Social; fracción IV del artículo 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, misma que se presenta en conjunto con la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma: fracción V, apartado A, inciso c), de la fracción XI del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo la presente una consecuente reglamentación de las disposiciones superiores que en ella se contienen, de conformidad a la siguiente:

Exposición de motivos

La protección a la maternidad se podrá definir como una institución jurídica compleja formada por reglas, principios y valores, orientados a la supresión de las conductas de discriminación a la mujer en razón de su condición de madre, y a la promoción y salvaguarda de la relación materno-filial y de las relaciones familiares en general.

La maternidad a nivel mundial cuenta con el respaldo de numerosas disposiciones de organismos nacionales e internacionales, las cuales expresan la importancia y los beneficios al poder disfrutar de la licencia de maternidad, estos beneficios, se ven reflejados tanto en la salud de la madre como del recién nacido.

En nuestro País se establece en el artículo 123 Constitucional apartado A fracción V y apartado B fracción XI, inciso c), apartados que difieren en el tiempo que se les otorga de licencia a las madres, ya que en el primero abarca un total de 84 días y en el segundo uno de 90 días, lo que deviene discriminatorio, por tal motivo en iniciativa diversa se propone su reforma. Asimismo se encuentra regulado en el artículo 170 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, y 28 de la Ley Federal Burocrática, sin embargo ambas disposiciones devienen discriminatorias por las mismas razones señaladas en el caso de la regulación constitucional, por tal motivo en la presente iniciativa no solo se propone homologar los tiempos, sino además incrementarlos, por lo que se propone reformar la fracción II del artículo 170, y 28 de la Ley Federal burocrática, para establecer que la trabajadora gozará de 45 días previos al parto y 90 días posteriores al mismo, asimismo 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, podrá transferir hasta treinta y ocho días de licencia para disfrutarla con posterioridad al parto, suprimiéndose la opinión del empleador, ya que éste es un derecho que le compete a la futura madre una vez que el médico autorice, debido a que considera que no existe riesgo de salud ni para la madre ni para el bebe.

El período prenatal de la licencia y el período posterior al parto, así como su duración mínima u obligatoria, determinan a la vez la duración efectiva de la licencia (particularmente en caso de error en cuanto a la fecha prevista del parto) y el margen de libertad que tiene la mujer para distribuir la licencia de maternidad. La duración de la licencia prenatal se establece con relación a la fecha presunta del parto. Habitualmente, cuando el parto tiene lugar antes de lo previsto y la duración mínima global de la licencia de maternidad está reglamentada, la duración del período de licencia posterior al parto se debe prolongar por un período igual al transcurrido entre la fecha prevista del parto y la fecha en que efectivamente tuvo lugar.

En este sentido se propone que si por alguna razón médica la trabajadora no puede disfrutar del periodo previo al parto que le corresponda legalmente o del periodo solicitado por ella, por tener un parto prematuro, podrá disfrutar de los 135 días contados a partir de la fecha del parto, de lo contrario se realizará el ajuste de tiempo correspondiente, considerando que no existe método para fijar con exactitud la fecha del mismo, ya que por razones de naturaleza biológica o contingencia médica, puede ocurrir antes o con posterioridad a la fecha que aproximadamente fija el médico, y la madre debe de quedar protegida legalmente ante tal incidencia.

Sirve de sustento de lo anterior el artículo 10 apartado 1, del Pacto de San Salvador y el contenido del artículo 4.5 del Convenio 183 de la OIT, el cual establece literalmente.

“5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.”.

Asimismo los argumentos establecidos en la resolución de la CNDH No. 74/2013, SOBRE EL CASO DE LIMITACIÓN A LA LICENCIA DE MATERNIDAD, EN PARTOS PREMATUROS, POR PARTE DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN AGRAVIO DE V1 Y SU MENOR HIJO. México, D.F., a 18 de diciembre de 2013 y la resolución del Amparo en Revisión 114/2011, por haber vulnerado los derechos humanos a la legalidad, a la igualdad, al trato digno y a la protección de la salud, lo anterior a razón de los siguientes antecedentes:

1. El 27 de febrero de 2013, V1 ingresó al Hospital de Alta Especialidad “Bicentenario de la Independencia”, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con antecedentes de preeclampsia severa + edad avanzada con embarazo del alto riesgo.
2. El 1 de marzo de 2013, después de estabilizar a V1, se interrumpió el embarazo mediante cesárea, dando a luz a V2, niño con apgar 7/8, capurro de 35 semanas, que permaneció en la Unidad de Cuidados Intensivos hasta el 18 de los mismos mes y año.
3. El 3 de marzo de 2013, AR1 determinó que V1 presentó mejoría clínica, por lo que la dio de alta, con diagnóstico de puerperio quirúrgico mediato/preeclampsia y le otorgó la Licencia Médica número 200LM2614148, por 60 días naturales, del 27 de febrero al 27 de abril de 2013.
4. El 22 de abril de 2013, V1 presentó un escrito ante AR2 Encargada de la Dirección de la Clínica Médico Familiar “B”, de la Subdelegación Médica de la Delegación Estado de México, donde solicitó la ampliación de la Licencia Médica número 200LM2614148, por 30 días más, porque V2 requería de cuidados especiales debido al retardo que tuvo en el desarrollo intrauterino, por lo que era necesario proporcionar terapias de estimulación temprana especializada para impulsar su óptimo desarrollo motriz y neuro-cerebral.
5. Al respecto, AR2 Encargada de la Dirección de la Clínica Médico Familiar “B”, de la Subdelegación Médica de la Delegación Estado de México, el 29 de abril de 2013, mediante oficio 1520700/CMFN/269/2013, indicó a V1, que cuando el producto es prematuro o se solicita la Licencia Médica por Maternidad con posterioridad al parto, únicamente se otorga por un periodo de 60 días naturales para cuidados maternos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 del Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Bajo esa óptica, el descanso para la mujer embarazada, tiene por objeto preservar la salud de la madre y del bebé, pues de acuerdo a estudios médicos existentes, el descanso viene a contribuir al total desarrollo del producto, lo que disminuye el riesgos para que el embarazo llegue a término, permitiendo a su vez, la preparación de la madre para dar a luz y el desarrollo armónico con el bebé; mientras que el descanso posterior al parto, constituye una etapa de adaptación entre la madre y el producto, ya que se requiere de un trato especial para ambos, pero principalmente, para el producto de la gestación, cuya subsistencia depende en su totalidad de la atención que la madre le brinde.

De lo anterior se desprende la justificación de establecer en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal burocrática, la disposición de la obligación de otorgarle el periodo de licencia a la madre que la ley establece posterior al parto, evitando con ello, la violación de éste derecho como aconteció en el caso que se indica líneas anteriores y que la víctima se vio en la necesidad de tramitar queja y amparo para que se le reconociera su derecho fundamental.

En este caso se violaron los derechos fundamentales de V1 y V2, en razón de que el Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, va más allá de lo establecido en la Carta Magna, Ley Federal del Trabajo, Ley General de Salud y Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, al limitar la expedición de la licencia médica de maternidad a que las trabajadoras tienen derecho, por tal motivo en la iniciativa se propone reformar la fracción XXVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción VIII Bis de la Ley Federal burocrática, para establecer: que se debe proporcionar a las mujeres embarazadas la protección y el respeto al ejercicio de los derechos que se establecen en la Constitución, en los instrumentos internacionales ratificados por nuestro País, en esta Ley y demás disposiciones legales aplicables.

Es indispensable reconocer que la protección a la salud, es un derecho humano indispensable para el ejercicio de otros derechos, que se entiende como la posibilidad de las personas a disfrutar de una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarias para alcanzar su máximo bienestar, en tal sentido la iniciativa propone reformar la última parte de la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, y 28 de la Ley Federal burocrática, para establecer que en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad **o enfermedad que** requiera atención médica con cuidados especiales, el descanso podrá ser de hasta treinta días más, posteriores al término de la licencia por maternidad, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Varios países prevén en su legislación medidas destinadas a tener en cuenta las situaciones y los problemas particulares que plantean, sobre todo la hospitalización del recién nacido después del parto o la de la madre, o incluso el fallecimiento de uno de ellos.

La prolongación de la licencia de maternidad Complicaciones o enfermedades están expresamente previstos por la legislación de ciertos países:

Menos de un mes Afganistán, Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Botswana (es posible prolongarla más), Burkina Faso, República Centroafricana, Chad, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Estonia, Filipinas, Gabón, Ghana, Lesotho, Madagascar, Malí, Mauritania, Marruecos, Mongolia, Níger, Federación de Rusia, Senegal, Togo, Túnez y Ucrania.

Uno a tres meses Argentina, Bahamas, Barbados, Brasil, Camerún, Costa Rica, Fiji, Francia, Granada, Guatemala, Guinea, Guyana, Honduras, India, Indonesia, Israel, República Democrática Popular Lao, Jamahiriya Árabe Libia, Malta, Papua Nueva Guinea, Portugal, Reino Unido, Swazilandia, Tailandia (no remunerada) y Uganda (no remunerada).

Más de tres meses Ecuador (no remunerada), Emiratos Árabes Unidos (no remunerada), Iraq, Jamaica (es posible prolongarla por otras 3 semanas), Kuwait (no remunerada), Países Bajos y República Árabe Siria (incluida la licencia de maternidad).

El tiempo que sea necesario Chile, El Salvador, Honduras (no remunerada), Islas Salomón, México y Venezuela.

Un período no determinado Antigua y Barbuda, Belice, Benín, Bolivia, República Dominicana (no remunerada), Eritrea, Filipinas, Guinea ecuatorial, Italia, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Panamá, Paraguay, Seychelles, Sudán, Zambia y Zimbabwe (no remunerada).

Nacimientos múltiples

Menos de un mes: Afganistán, Azerbaiyán, Belarús, China, España, Estonia, Georgia, Ghana, Guinea, República Islámica de Irán, Israel, Noruega\*, Ucrania y Yemen.

Uno a dos meses: Alemania, Armenia, Austria, Cuba, Islandia\*, Japón, Luxemburgo, Mongolia, Federación de Rusia, Vietnam\*.

Más de dos meses: República Checa, Finlandia\*, Francia, Iraq, Polonia y Suecia\*.

En este sentido se adicione a la iniciativa un tercero y cuarto párrafo a la fracción II del artículo 170 del citado ordenamiento legal, y se reforma el artículo 28 de la Ley Federal burocrática, para establecer la licencia de maternidad para madres de niños prematuros que requieran atención de incubadora, hospitalización o cuidados especiales, se incrementará para que la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, sea sumado a los 135 días otorgados por Ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, la licencia de maternidad se ampliará por 14 días más.

Asimismo considerando que la trabajadora en el curso del embarazo puede sufrir un aborto o parto prematuro no logrado, debe otorgársele de igual forma una licencia de hasta treinta días con goce de sueldo, derivado de sus condiciones de salud, para que se recupere plenamente antes de reincorporarse a laborar, si bien es cierto que el médico puede otorgarle una incapacidad, lo cierto es que a éste tipo de asuntos debe tratarse en base a su naturaleza, por respeto al derecho de reproducción y la salud de la mujer.

Finalmente se propone una reforma a la fracción II Bis, de la Ley Federal del Trabajo, para establecer que en caso de adopción la licencia de maternidad se incrementará al mismo término otorgado a la madre biológica, 90 días, con el objeto de que la madre cuente con el mismo tiempo para los cuidados del bebe y la construcción de la relación materno-filial.

De lo anterior se aprecia que la iniciativa reconoce igualdad de condiciones al padre y a la madre que adoptan, para equiparar sus licencias con los padres biológicos. Y aumenta los días de licencia para casos de parto múltiple, siguiendo tendencias modernas que indican la cantidad de casos que, por tratamientos de fertilidad, aumentan las posibilidades de tener varios hijos como consecuencia de un solo embarazo, generando múltiples complicaciones que deben ser atendidas con esta licencia de tipo extraordinaria.

El rol del papá no es menos importante en este vínculo; a él le corresponde aportar el sostén afectivo para la mamá, y contribuir en los cuidados y atención afectiva del bebe, como continuación de la relación que se construyó desde el vientre.

La licencia por paternidad ha sido adoptada desde 1974 en Suecia, primer país en otorgarla. Dos años después, Finlandia y Noruega adoptaron esta medida que les permite gozar a los padres de unos días con sus recién nacidos, estando este último a la cabeza de la lista como el país más favorable al desarrollo de las familias, con cuatro semanas completas.

En Europa esta medida se ha extendido; en 1984, Dinamarca implantó la licencia por paternidad, y en 1996 Islandia también lo hizo. En el caso de Francia, el hombre puede tomar 11 días a partir de los nueve meses de embarazo y hasta los 4 meses de nacido. España, por su parte, en su nueva Ley de Igualdad, incluye un permiso de paternidad de 15 días, con la cual más de 400 mil hombres pueden pedir, cada año, dicho permiso.

En el caso de América Latina, Argentina ofrece 15 días a los progenitores y Colombia 8.

En México se otorga un permiso de 5 días s laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; Sin embargo, instituciones como la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal han instaurado para sus empleados, recientemente, la primera licencia de paternidad.

El consejo de dicho organismo aprobó nuevos lineamientos generales de trabajo y, en el marco del Programa de Equidad de Género, determinó un descanso para los hombres por el alumbramiento de sus esposas, situación parecida a la incapacidad que se da a las mujeres después del parto.

"Se estableció un permiso de 10 días con goce de sueldo por nacimiento de hijo o hija para los varones", informó el ombudsman Emilio Álvarez Icaza.

De igual forma, el Instituto Nacional de las Mujeres aprobó, durante la primera sesión ordinaria de 2008 de su Junta de Gobierno, otorgar una prestación similar a los empleados varones de dicho Instituto.

Estas nuevas medidas implementadas por dos instituciones diferentes, una del Gobierno del Distrito Federal y otra del federal, se encuentran acordes con la igualdad, la no discriminación y la equidad, principios rectores de nuestra Constitución Política.

En México ya contamos con una Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre los géneros y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

De acuerdo con lo anterior, es necesario revisar las normas laborales vigentes para adecuarlas a dicha ley, sobre todo si tomamos en cuenta que los padres son sujetos de derechos y actualmente se encuentran con algún tipo de desventaja ante el principio de igualdad que esta ley tutela. Por ello es necesario adecuar las leyes e implantar políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en todos los ámbitos.

De esta forma y considerando el contenido del artículo 4 primer párrafo constitucional, el cual coloca al varón y a la mujer en un plano de igualdad ante la Ley, para otorgar protección a la organización y desarrollo de la familia, en relación el contenido del párrafo octavo, el cual establece que se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos, en este sentido la presente iniciativa propone reformar la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, así como la VIII Ter, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para incorporar la licencia de paternidad con goce de sueldo por un periodo de 30 días, (ya que actualmente se regula en el primero de los ordenamientos legales un permiso de 5 días, el cual es insuficiente para los fines propuestos), lo que se encuentra plenamente justificado a la luz de la garantía de la prevalencia de los derechos de los niños, en la medida en que esta licencia se instituye en beneficio del niño y no propiamente del padre; es un valioso aporte para la reconstrucción de núcleos familiares sólidos, bajo el principio de solidaridad, el apoyo y el respeto mutuo, que a su vez apunta a dignificar y fortalecer el papel que debe cumplir el hombre frente a sus hijos y su esposa o compañera, la que requiere de un apoyo y comprensión especial en los días que preceden al parto.

Lo anterior se sustenta en el artículo 15 apartado 1 y 16 del Pacto de San Salvador; artículo tercero apartado 1 y 2 de la Convención de los Niños. También sirve de apoyo a la presente exposición de motivos, el contenido del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece como principios básicos la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, así como el derecho de los hombres con responsabilidades familiares de que se les incluya el goce de días con sus hijos.

En materia laboral, la principal norma de carácter internacional es el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo que fue aprobado en el año 1958 que ha sido ratificado por México, entrando en vigor el 15 de junio de 1960.

A las responsabilidades familiares se deben muchas discriminaciones contra la mujer. En algunos lugares se piensa que las mujeres deben quedarse en casa para cuidar a los niños y, por ello, se les trata como trabajadores de segunda clase, aun cuando exista la tendencia de que la mujer se incorpore a las diversas tareas productivas en mayor porcentaje y a veces con mejores y mayores rendimientos que los hombres. El cual no excluye tanto a los hombres como a las mujeres de estar en condiciones de combinar el trabajo con sus funciones familiares, para lo cual han sido creados en la mayoría de los Países diversos sistemas de licencias parentales.

De acuerdo con la OIT, los Países deben generar las condiciones para que se fomente la igualdad de oportunidades y se contribuye en la construcción de sociedades más justas y se abate la discriminación y desigualdad en el ámbito del trabajo.

Por otra parte, se tiene que el punto 15 de la Declaración de Beijing, en el marco de la cuarta Conferencia mundial sobre la mujer celebrada en 1995, establece que la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos, son indispensables para el bienestar de la mujer y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia.

Por tal motivo la presente iniciativa propone adicionar en la Ley Federal del Trabajo las siguientes fracciones: XXVII Ter. Para otorgar licencia posterior al nacimiento del hijo o hija al padre que no tenga cónyuge o concubina y tenga a su cargo el cuidado directo de éste, otorgándole los mismos derechos, previsiones y garantías establecidas en el caso de la licencia de maternidad; asimismo la fracción XXVII Quáter. Para otorgarle licencia al padre en el caso de que fallezca la madre durante el parto o puerperio, el patrón del padre que tenga en forma directa el cuidado del hijo o hija, le concederá el derecho a gozar de una licencia por el periodo equivalente al tiempo que falte para expirar el periodo de la licencia de maternidad posterior al parto; de igual forma se propone adicionar las fracciones VIII Quáter y VIII Quinquies al artículo 43 de la Ley Federal Burocrática, en los mismos términos.

De acuerdo con la OIT, a través de esta iniciativa estamos colaborando en la construcción de sociedades más justas y seguimos luchando contra la discriminación y desigualdad en el ámbito del trabajo, fomentando la igualdad de oportunidades.

En la medida que los hombres vayan asumiendo su parte en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas, las mujeres podrán ir integrándose al empleo de calidad, lo que redundaría en la economía y en una sociedad más justa y equilibrada, así como la asunción de una nueva masculinidad en la que los hombres asuman una paternidad afectiva y participativa.

Se propone reformar el contenido del artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer que los patrones que violen el contenido de los artículos 132 fracciones XXVII, XXVII Bis, XXVII Ter y XXVII Quáter y 170, se harán acreedores a una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general, supuestos que se adicionan a otros contenidos en el artículo vigente.

Asimismo la presente iniciativa propone reformar los artículos 85 párrafo segundo, 94 fracciones I, II y III y 101 párrafos primero y segundo y se adicionan la fracción IV al artículo 94 de la Ley del Seguro Social; Se reforma el artículo 39 fracciones I, II y III y se adiciona la fracción IV al artículo 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y reforman los artículos 151 y 152 de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, lo anterior con el objeto de homologar y hacer compatibles con el servicio de seguridad social, las reformas y adiciones propuestas en el artículo 123 Constitucional, así como en los artículos relativos expuestos en la Ley Federal del trabajo y en la Ley Federal burocrática, referidos en la presente exposición de motivos.

El bienestar y el interés superior de la niñez es la razón de ser del sistema de licencias parentales que se propone, pues es en este período en el que son más necesarios los cuidados que requerirá su crecimiento y madurez, con la presencia de las dos personas adultas a cargo de su crianza. Los resultados de investigaciones sobre desarrollo infantil ponen de relieve que si bien cada una de las etapas de la vida tiene su importancia, ninguna es más trascendente que la de los primeros tres meses para modelar el desarrollo futuro de una persona y trazar el rumbo que tomará su existencia. Por otra parte, encaminarnos hacia una mayor paridad en la crianza de los/las niños/as, será un instrumento eficaz para fomentar la paridad entre los sexos. La adopción de medidas específicas encaminadas a crear un equilibrio entre la vida profesional y familiar es esencial para garantizar oportunidades de empleo para las mujeres.

Esta propuesta se articula en torno a la igualdad y no discriminación, a la colaboración y corresponsabilidad de los padres para contribuir en los cuidados de sus hijos recién nacidos, así como la conciliación de la vida laboral, y familiar.

Por lo antes expuesto y fundado, sometemos a la consideración de esta soberanía la siguiente Iniciativa por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, para quedar como sigue en el siguiente proyecto de:

## **DECRETO:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XXVII y XXVII Bis del artículo 132, la fracción II y II Bis del artículo 170 y 995 y se adicionan las fracciones XXVII Ter y XXVII Quáter al artículo 132 y los párrafos tercero y cuarto a la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132...

De la I a la XXVII...

**XXVII.-** Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección y el respeto al ejercicio de los derechos que se establecen en la Constitución, en los instrumentos internacionales ratificados por nuestro País, en esta Ley y demás disposiciones legales aplicables.

**XXVII Bis.** Otorgar **licencia** de paternidad de **30 días** laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijas o hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

**XXVII Ter.** Otorgar **licencia posterior al nacimiento del hijo o hija al padre que no tenga cónyuge o concubina y tenga a su cargo el cuidado directo de éste, otorgándole los mismos derechos, previsiones y garantías establecidas en el caso de la licencia de maternidad.**

**XXVII Quáter.** En caso de que fallezca la madre durante el parto o puerperio, el patrón del padre que tenga en forma directa el cuidado del hijo o hija, le concederá el derecho a gozar de una licencia por el periodo equivalente al tiempo que falte para expirar el periodo de la licencia de maternidad posterior al parto.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I...

II. Disfrutarán de un descanso de **cuarenta y cinco días** anteriores y **noventa días** 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, podrá transferir hasta **treinta y ocho días de**

**licencia para disfrutarla con posterioridad al parto. Si por alguna razón médica la trabajadora no puede disfrutar del periodo previo al parto que le corresponda legalmente o del periodo solicitado por ella, por motivo de nacimiento prematuro, podrá disfrutar de los 135 días, contados a partir de la fecha del parto, de lo contrario se realizará el ajuste de tiempo correspondiente.** En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o **enfermedad que** requiera atención médica **con cuidados especiales**, el descanso podrá ser **de hasta treinta días más posteriores al término de la licencia por maternidad establecida en este artículo**, previa presentación del certificado médico correspondiente.

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.

**La licencia de maternidad para madres de niños prematuros que requieran atención de incubadora, hospitalización o cuidados especiales, se incrementará para que la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, sea sumado a los 135 días que se establecen en la presente fracción; cuando se trate de madres con Parto Múltiple, la licencia de maternidad se ampliará por 14 días más.**

**La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no logrado, tiene derecho a una licencia de hasta treinta días con goce de sueldo.**

II Bis. En caso de adopción disfrutarán de un descanso de **noventa días con goce de sueldo, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del infante que se adopta.**

Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo **132 fracciones XXVII, XXVII Bis, XXVII Ter y XXVII Quáter**, 133 fracciones XIV y XV, **170 y demás** normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Se reforma el artículo 28 y se adicionan las fracciones VIII Bis, VIII Ter, VIII Quáter y VIII Quinques al artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para quedar como sigue:

Artículo 28. Las **madres trabajadoras** disfrutarán de un descanso de **cuarenta y cinco días** anteriores y **noventa días** 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, podrá transferir hasta **treinta y ocho días de licencia para disfrutarla con posterioridad al parto. Si por alguna razón médica la trabajadora no puede disfrutar del periodo previo al parto que le corresponda legalmente o el solicitado, podrá disfrutar de los 135 días, contados a partir de la fecha del parto, de lo contrario se realizará el ajuste de tiempo correspondiente.** En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o **enfermedad que** requiera atención médica **con cuidados especiales**, el descanso podrá ser **de hasta treinta días más posteriores al término de la licencia por maternidad establecida en este artículo**, previa presentación del certificado médico correspondiente. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: I a la VIII...

**VIII Bis.** Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección y el respeto al ejercicio de los derechos que se establecen en la Constitución, en los instrumentos internacionales ratificados por nuestro País, en esta Ley y demás disposiciones legales aplicables.

**VIII ter.** Otorgar **Licencia** de paternidad de **30 días** laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijas o hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

**VIII Quáter.** Otorgar licencia posterior al nacimiento del hijo o hija al padre que no tenga cónyuge o concubina y tenga a su cargo el cuidado directo de éste, otorgándole los mismos derechos, provisiones y garantías establecidas en el caso de la licencia de maternidad.

**VIII Qunquies.** En caso de que fallezca la madre durante el parto o puerperio, el patrón del padre que tenga en forma directa el cuidado del hijo o hija, le concederá el derecho a gozar de una licencia por el periodo equivalente al tiempo que falte para expirar el periodo de la licencia de maternidad posterior al parto.

**ARTÍCULO TERCERO.** Se reforman los artículos 85 párrafo segundo, 94 fracciones I, II y III y 101 párrafos primero y segundo y se adicionan la fracción IV al artículo 94 de la Ley del Seguro Social para quedar como sigue:

Artículo 85...

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo **de los cuarenta y cinco días anteriores a aquél**, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.

Artículo 94...

**I. Servicio médico, asistencia obstétrica y medicinas;**

**II.** Ayuda en especie por seis meses para lactancia;

**III.** Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico, y

**IV. Servicio de guarderías infantiles, para madres o padres trabajadores, que sean asegurados y tengan a su cargo el cuidado directo de los hijos.**

Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante **cuarenta y cinco días** anteriores al parto y **noventa días** posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes **por noventa días posteriores al mismo**, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

**ARTÍCULO CUARTO.** Se reforma el artículo 39 fracciones I, II y III y se adiciona la fracción IV al artículo 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para quedar como sigue:

Artículo 39...

**I. Servicio médico, asistencia obstétrica y medicinas** necesarias a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional;

**II.** Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo;

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

**IV. Servicio de guarderías infantiles, para madres o padres trabajadores, que sean asegurados y tengan a su cargo el cuidado directo de los hijos.**

**ARTÍCULO QUINTO.** Se reforman los artículos 151 y 152 de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, para quedar como sigue:

**Artículo 151.** El personal militar femenino y la esposa o la concubina en su caso, del individuo de tropa, tripulación o a falta de éstas, la persona que tenga a cargo el infante, tendrá derecho a recibir una canastilla al nacimiento del mismo, **así como servicio de guarderías infantiles, para madres o padres trabajadores, que sean asegurados y tengan a su cargo el cuidado directo de los hijos.**

**Artículo 152.** El personal militar femenino tendrá derecho a disfrutar de **cuarenta y cinco días** de licencia anterior a la fecha probable del parto, que se fijará de acuerdo con la consulta prenatal, **y de noventa días** posteriores al mismo para la atención del infante. En ambos casos con goce de haberes.

Transitorios

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

Segundo. Se derogan todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan al presente Decreto.

Tercero. Las madres o padres trabajadores que a la entrada en vigor del presente decreto se encuentren gozando de los derechos que se establecen en las leyes del trabajo y de seguridad social vigentes, podrán solicitar al patrón y a las instituciones de seguridad social correspondientes, la ampliación y otorgamiento de los beneficios a que hace referencia el presente decreto.

Cuarto. En un plazo no mayor a 120 días contados a partir del día de la publicación del presente Decreto, deberán armonizarse todas las disposiciones legales que se contravengan con el contenido del presente Decreto.

Dado en el Salón de Pleno de la Cámara de Senadores a los 1º de abril del año 2014.

**SENADOR RAÚL MORÓN OROZCO.**