

CONTENIDO

Dictámenes a discusión

- 2 De la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo; y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, en materia de maternidad y lactancia

Anexo III

Martes 4 de abril

Dictámenes

DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Y 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE MATERNIDAD Y LACTANCIA

Honorable Asamblea:

A la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión en la LXIII Legislatura, le fueron turnadas, para su estudio y dictamen diversas iniciativas en materia de maternidad y lactancia presentadas por diputadas y diputados integrantes de los distintos grupos parlamentarios representados en esta Cámara de Diputados y que se detallan en el apartado de antecedentes del presente dictamen.

En atención a la identidad en los temas objeto del presente dictamen y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39, numerales 1, 2, fracción XLIX y 3; 45, numerales 6 incisos e) y f), y 7 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 80; 81, numeral 2; 82 numeral 1; 84; 85; 157 numeral 1, fracción I y 158, numeral 1, fracción IV y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social se dedicó al estudio y dictamen correspondiente.

En esa tesitura, las y los integrantes de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social formulamos y sometemos a consideración del Honorable Pleno de la Cámara de Diputados el presente proyecto dictamen, conforme a la siguiente:

METODOLOGÍA

I. En el apartado “ANTECEDENTES” se indica la fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados de las diversas iniciativas en materia de maternidad y lactancia y del turno dictado por la Mesa Directiva a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.

II. En el apartado denominado “CONTENIDO DE LAS INICIATIVAS” se resumen y se presenta un comparativo por cada una de las iniciativas que se dictaminan, con el propósito de respetar y transparentar en forma individual las propuestas objeto de estudio.

III. En el apartado de “DERECHO COMPARADO” se analizan las normas vigentes en otros países en materia de maternidad y lactancia, a efecto de contar con mayores elementos de estudio y referencias, destacando experiencias normativas exitosas.

IV. En el apartado de “ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS”, se analizarán los temas objeto de dictamen, desde una perspectiva e interpretación de derechos humanos y criterios de organismos internacionales especializados en la materia, de acuerdo a lo que dispone el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

V. En el apartado de “DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA”, se analizará lo que ha dicho la doctrina especializada, así como los criterios y jurisprudencias emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el tema objeto de estudio.

VI. En el apartado de “CONCLUSIONES DEL FORO”: Conciliación de la vida laboral y familiar: Responsabilidad social y productividad en el trabajo”, celebrado los días 11 y 12 de octubre de 2016 en las instalaciones de la Cámara de Diputados, se presenta un resumen ejecutivo y las conclusiones derivadas de las intervenciones, propuestas y planteamientos de los invitados y conferencistas, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones gremiales, sindicales, entidades públicas, cámaras empresariales y de todos los grupos parlamentarios representados en la Cámara de Diputados.

VII. En el apartado de “CONSIDERACIONES”, las y los integrantes de esta Comisión Dictaminadora expresan los razonamientos y argumentos de análisis y valoración para aprobar, desechar o, en su caso, rediseñar o complementar las modificaciones propuestas en cada una de las iniciativas, los consensos alcanzados entre los integrantes de la dictaminadora, a fin de sustentar el sentido del presente proyecto de dictamen.

I. ANTECEDENTES

1. En fecha 18 de mayo del año 2016, la C. Diputada Claudia Sofía Corichi García y la C. Diputada Verónica Delgadillo García, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano, presentaron la iniciativa con proyecto de decreto por el que se deroga la fracción XXVII Bis del artículo 132, modifica el título 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.
2. En fecha 18 de mayo del presente año, mediante el oficio CP2R1A.-545, expediente 3120, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó la iniciativa citada en el numeral inmediato anterior a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.
3. En fecha 20 de julio del año 2016, la C. Diputada Edith Anabel Alvarado Varela, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI), presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracción XXVII Ter al artículo 132 y un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.
4. En fecha 20 de julio del presente año, mediante el oficio CP2R1A.-2411, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó dicha iniciativa a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.
5. Con fecha 22 de julio de 2016, mediante el oficio CTyPS/LXIII/0261/2016 esta dictaminadora solicitó prórroga para emitir el dictamen correspondiente a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se deroga la fracción XXVII Bis del artículo 132, modifica el título 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, presentada por la C. Diputada Claudia Sofía Corichi García y la C. Diputada Verónica Delgadillo García, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MC.
6. En fecha 15 de agosto del mismo año, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados notificó a esta dictaminadora, mediante el oficio DGLP63-II-2-994, expediente 3120, la autorización de la prórroga correspondiente a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se deroga la fracción XXVII Bis del artículo 132, modifica el título 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, presentada por la C. Diputada Claudia Sofía Corichi García y la C. Diputada Verónica Delgadillo García, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MC. (30 de noviembre).
7. Con fecha 24 de agosto de 2016, la C. Diputada Rosalinda Muñoz Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario del PRI, presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción VIII al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de maternidad.
8. En fecha 24 de agosto del presente año, mediante el oficio CP2R1A.-4159, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó dicha iniciativa a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.
9. Con fecha 13 de septiembre 2016, esta dictaminadora solicitó prórroga para emitir el dictamen correspondiente.
10. En fecha 28 de septiembre del mismo año, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados notificó a esta dictaminadora la autorización de la prórroga referida en el numeral inmediato anterior. (30 de noviembre).
11. En sesión celebrada el 6 de octubre del año 2016, se dio cuenta de la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, suscrita por los diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

12. En fecha 7 de octubre del año 2016, la Comisión de Trabajo y Previsión Social, recibió el oficio No. D.G.P.L.63-II-1-1292 de la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados, mediante que se comunica el turno de la iniciativa citada en el numeral anterior, para dictamen.

13. En fecha 4 de noviembre del año 2016, la Diputada Teresa de Jesús Lizárraga Figueroa, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó iniciativa que reforma y adiciona los artículos 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y 20 y 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

14. En fecha 4 de noviembre del año 2016, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados mediante oficio No. D.G.P.L.63-II-6-1271, turnó la iniciativa citada en el numeral anterior a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación para su estudio y dictamen correspondiente.

15. En fecha 8 de noviembre de 2016, la Diputada Teresa de Jesús Lizárraga Figueroa, mediante escrito dirigido al Dip. Edmundo Javier Bolaños Aguilar, Presidente de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados, solicitó se realice la rectificación de turno de la iniciativa que reforma y adiciona los artículos 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y 20 y 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; lo anterior, para que sea únicamente estudiada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

16. En fecha 8 de noviembre del año 2016 el Diputado Jonadab Martínez García, integrante del grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano, presentó Iniciativa que reforma los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo, y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

17. En fecha 9 de noviembre del mismo año, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados mediante oficio Of. No. D.G.P.L.63-II-1-1421, turnó dicha iniciativa a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.

18. En fecha 17 de noviembre de 2016, la Presidencia de la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados, mediante oficio D.G.P.L.63-II-6-1309, comunicó la modificación del trámite dictado a la iniciativa que reforma y adiciona los artículos 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y 20 y 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, presentada por la Diputada Teresa de Jesús Lizárraga Figueroa, el 4 de noviembre de 2016, para que la Comisión de Trabajo y Previsión Social se encargue del estudio y dictamen correspondiente y para opinión de la Comisión de Gobernación.

En resumen, en el presente dictamen, se estudian y analizan las seis iniciativas descritas en materia de maternidad y lactancia, turnadas por la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen.

II. CONTENIDO DE LAS INICIATIVAS

En atención a la coincidencia temática de las diversas iniciativas descritas en el apartado de antecedentes del presente dictamen, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 81, numeral 2 del Reglamento de la Cámara, quienes integramos la comisión dictaminadora, acordamos dictaminarlas en forma conjunta y presentar un solo proyecto de Decreto a consideración de esta Honorable Asamblea.

No obstante lo anterior, en el presente apartado se resume y se elabora un comparativo por cada una de las iniciativas que se dictaminan, con el propósito de respetar y transparentar las propuestas objeto de estudio, en forma individual, reconociendo el mérito y el derecho ejercido por cada diputada o diputado proponente.

En este sentido, a continuación, se insertan los comparativos elaborados por la dictaminadora que contienen el texto vigente y la propuesta de modificación por cada una de las seis iniciativas descritas en el apartado de antecedentes del presente dictamen, como sigue:

1. 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 capí-

tulo I al Título Quinto y se recorren los artículos subsecuentes,¹ de la Ley Federal del Trabajo, presentada por las diputadas Claudia Sofía Corichi García y Verónica Delgadillo García, del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ¹	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días 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; y XXVIII. ... TÍTULO QUINTO Trabajo de las Mujeres ... Artículo 170. ... I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.	Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I a XXVII. ... XXVII Bis. Se deroga. XXVIII. ... Título quinto Protección en la Maternidad ... Artículo 170. ... I. ... II. Se deroga

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. II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban; III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; IV. ... V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días; VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales. ... Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el mobiliario necesario, en	II Bis. Se deroga III. Se deroga IV. ... V. Se deroga VI. Se deroga VII. Se deroga ...
---	---

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 periodos 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 periodos (sic.) 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 disfrutará de un descanso de hasta veinticinco días con goce de sueldo posteriores al día que lo reciban.

V. Durante los periodos (sic.) 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.

TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO

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

de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la Diputada Edith Anabel Alvarado Varela, del Grupo Parlamentario del PRI.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ¹	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. a XXVII Bis. ... XXVIII. ...	Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. a XXVII Bis. ... XXVII Ter.- Garantizar los espacios necesarios, adecuados e higiénicos en los centros de trabajo, para que las madres en periodo de lactancia, puedan alimentar a sus hijos, durante los descansos a los que se refiere la fracción V del apartado A del Artículo 123 constitucional. XXVIII. ...
Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a III. ... IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado;	Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a III. ... IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado; El lugar adecuado e higiénico a que se refiere el párrafo anterior, para que durante el periodo de lactancia, la madre alimente a su hijo, deberá ser garantizado por el patrón.
V. a VII. ...	V. a VII. ...

TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO

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

Segundo. Se derogan todas aquellas disposiciones de igual o menor rango, que se opongan al presente Decreto.

3. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción VIII al artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo, presentada por la Diputada Rosalinda Muñoz Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario del PRI.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ¹	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a VII. ...	Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a VII. ... VIII. Para las madres trabajadoras en situación de vulnerabilidad, podrán solicitar al patrón un horario flexible que permita el cumplimiento de todas sus obligaciones laborales sin afectar salario y derechos.
	TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO
	Único. El presente decreto (sic.) entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

2. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracción XXVII Ter al artículo 132 y un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 170

4. Iniciativa con proyecto de decreto por el cual se reforma la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo; y se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, presentada por el Diputado Jesús Sesma Juárez, Coordinador e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ¹	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis 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, <u>tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe</u> , ² se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. III. a VII. ...	Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de cuatro semanas anteriores y catorce 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, se podrá transferir hasta dos de las cuatro semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta dieciséis semanas posteriores al parto, 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. II Bis. a VII. ...
Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.	Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad. TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO Único.- El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

5. Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona los artículos 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y 20 y 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.	Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, <i>en lactarios adecuados, higiénicos y dignos que estarán a su disposición en su centro de trabajo.</i> Además tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad."
LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 20. Las Secretarías de Estado establecerán sus correspondientes servicios de apoyo administrativo en materia de planeación, programación, presupuesto, informática y estadística, recursos humanos, recursos materiales, contabilidad, fiscalización, archivos y los demás que sean necesarios, en los términos que fije el Ejecutivo Federal.	Artículo 20. Las Secretarías de Estado establecerán sus correspondientes servicios de apoyo administrativo en materia de planeación, programación, presupuesto, informática y estadística, recursos humanos, recursos materiales, contabilidad, fiscalización, archivos y los demás que sean necesarios, en los términos que fije el Ejecutivo Federal. En las instalaciones de la Secretarías, se deberá contemplar como obligación de los titulares el acondicionar y equipar un espacio adecuado, higiénico y digno que sea utilizado como lactario, en cada
Artículo 45.- Son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.	centro de trabajo para que sean utilizados por las madres lactantes ya sea para alimentar a sus hijos o para extraerse y conservar la leche. Artículo 45. Son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten. Estos organismos con la finalidad de promover y facilitar la lactancia materna, deberán acondicionar un espacio adecuado, higiénico y digno que funcionará como lactario en cada centro de trabajo para que sean utilizados por las madres lactantes ya sea para alimentar a sus hijos o para extraerse y conservar la leche en un lugar adecuado

6. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, con el propósito de facilitar la lactancia materna.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:	Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:
I. a III. ...	I. a III. ...
IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;	IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de dos años , tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en salas de lactancia adecuadas e higiénicas, o bien, mediante previa notificación al patrón, la madre podrá reducir en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.
V. a VII. ...	V. a VII. ...

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.	Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia hasta por el término máximo de dos años , tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en salas de lactancia adecuadas e higiénicas, o bien, mediante previa notificación al Titular de la dependencia o entidad respectiva, la madre podrá reducir en una hora su jornada de trabajo durante el período (sic.) señalado, y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad. TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

III. DERECHO COMPARADO

Se analizan las normas vigentes en otros países en materia de maternidad y lactancia, a efecto de contar con mayores elementos de estudio y referencias, destacando experiencias normativas exitosas.

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS¹	LEY FEDERAL DEL TRABAJO²	LEY GENERAL DE SALUD³	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL⁴
Artículo 123. ... A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: 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 seis semanas posteriores al mismo , debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;	Artículo 170. II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto . A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo . En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto , previa presentación del certificado médico correspondiente. II. Bis. En caso de subrogación de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;	Artículo 61.- El objeto del presente Capítulo es la protección materno-infantil y la promoción de la salud materna , que abarca el período que va del embarazo, parto, postparto y puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer y el producto. La atención materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende, entre otras, las siguientes acciones: I. La atención integral de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio, incluyendo la atención psicológica que requiera. I. Bis. a V. ... LEY DEL SEGURO SOCIAL⁵ Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio con dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.	Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad. LEY DE ASISTENCIA SOCIAL⁶

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
VI a XXXI. B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Estado y sus trabajadores: I a X. XI. ... 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 un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo , debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.	III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; IV. a VII. XI. ... IV. a VII. XI. ... XI. a XIV. ...	En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán otorgarse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya ocurrido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagaran como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos venidos que no excederán de una semana. X. El apoyo a mujeres en períodos de gestación o lactancia con especial atención a las adolescentes en situación de vulnerabilidad. XI. a XIV. ...	Artículo 12.- Se otorgarán como servicios básicos de salud en materia de asistencia social los siguientes: I. a IX. ... X. El apoyo a mujeres en períodos de gestación o lactancia con especial atención a las adolescentes en situación de vulnerabilidad. XI. a XIV. ...

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COLOMBIA			
CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA ⁷	CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO ⁸	SMI	LEY 1488 DE 2011 ⁹
ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.	ARTICULO 236. DESCANSO ALIMENTARIO EN LA ÉPOCA DEL PARTO. 1 Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al contar a distribuir del descanso 2 y 3 ...		EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETÓ: ARTÍCULO 10. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto. 1 Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al contar a distribuir del descanso. 2 y 3
El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia	4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asumiendo la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin conyuge o compañero permanente.		4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asumiendo la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin conyuge o
ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, responsabilidad, a los	5. La licencia de maternidad para madres de niños menores, tendrá en cuenta la diferencia		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COLOMBIA			
beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para litigar y conciliar sobre derechos inextinguibles y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la mujer, la maternidad y al trabajador menor de edad.	entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple , se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. 6. ... 7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera: a) Licencia de maternidad preparto . Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas , podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto , en este caso gozará de trece (13) semanas preparto y una semana postparto. b) Licencia de maternidad postparto. Esta licencia tendrá una duración de 12	o compañeros permanentes ... b) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros , tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple , se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. 6. ... 7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera: a) Licencia de maternidad preparto . Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas , podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto , en este caso	

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COLOMBIA			
	semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior PARÁGRAFO 1o. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El caposur o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. PARÁGRAFO 2o. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. 		gozará de trece (13) semanas posparto una semana preparatoria. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 13 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior. PARÁGRAFO 3o. 1o. «Aparte subyacente e inexcusable» la trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Jurisprudencia Vigencia Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de paternidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. PARÁGRAFO 2o. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COLOMBIA			
			...

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
VENEZUELA			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA¹⁸	LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS¹¹	LEY DEL SEGURO SOCIAL¹²	LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL¹³
Artículo 76. La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre. Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos o hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el ejercicio de este derecho. El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos.	Artículo 336. La trabajadora en estado de gravidéz tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar.	ARTÍCULO 11.- Las aseguradas tienen derecho a la prestación médica que se requiera con ocasión de su maternidad y a una indemnización diaria, durante los permisos de maternidad y por adopción establecidos legalmente, la cual no podrá ser inferior al salario normal devengando por la beneficiaria en el mes inmediatamente anterior a la iniciación de los permisos o a la fecha en que estos debieron otorgarse de conformidad con esta Ley.	Artículo 17. El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad; paternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudedad; orfandad; vivienda y hábitat; recreación; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestatociales contemplados en esta Ley se regula por las leyes específicas relativas a dichos regímenes.

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
VENEZUELA			
Artículo 85. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidades, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudez, orfandad, viudez, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de provisión social. ...		provea asistencia médica gratuita, y b) El procedimiento y requisitos para el cobro de la indemnización en los casos de permisos de maternidad y por adopción, cuando la beneficiaria no resida en una localidad cubierta por el Seguro Social.	Artículo 18. El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes: 1. a 4. ... b) Atención y protección en caso de maternidad y paternidad. 6 a 14 ...

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
URUGUAY			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ¹⁴ Artículo 42. La maternidad, cualquiera sea la condición o estado de la mujer, tiene derecho a la protección de la sociedad y a su asistencia en caso de desamparo.	Ley N° 19.181 SUBSIDIOS POR MATERNIDAD Y POR PATERNIDAD PARA TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA ¹⁵ Artículo 2° (Período de amparo al subsidio por maternidad).- Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del	SN/3	Ley N° 18.436 TRABAJADORES PÚBLICOS O PRIVADOS QUE ADOPTAN NIÑOS ¹⁷ Artículo 1°.- Agrégase al artículo 33 de la Ley N° 17.292, de 25 de enero de 2001, el siguiente inciso: "Los y las trabajadoras del sector público o privado que reciben niños en adopción o legitimación adoptiva,

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
URUGUAY			
	parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo. No obstante, las beneficiarias autorizadas por el Banco de Previsión Social podrán variar los períodos de licencia anteriores, manteniendo el mínimo previsto en el inciso siguiente. En ningún caso, el período de descanso será inferior a catorce semanas. Ley N° 17.292 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EMPLEO, FOMENTO Y MEJORAS ¹⁶ Artículo 33.- Todo trabajador dependiente, afiliado al Banco de Previsión Social, que reciba uno o más menores de edad, en las condiciones previstas por la presente ley, tendrá derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración. La licencia especial con goce de sueldo establecida en el inciso primero del presente artículo constituyó una excepción al régimen de licencias especiales establecido por el artículo 37 de la Ley N° 16.104, de 23 de enero de 1990, para los funcionarios públicos. Artículo 34.- Quedan comprendidos en lo establecido en el	podrán hacer uso, además de la licencia establecida en el inciso primero de este artículo y a continuación de la misma, de la reducción a la mitad del horario de trabajo, por un plazo de seis meses . Artículo 2°.- Modifícase el artículo 36 de la Ley N° 17.292, de 25 de enero de 2001, el que quedará redactado de la siguiente manera: "ARTÍCULO 36.- Los trabajadores del sector privado que hagan uso de la licencia especial prevista y por el período de la misma, serán beneficiarios como única compensación por dicha inactividad de un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social, que se regirá en lo pertinente de acuerdo a lo establecido para el subsidio por maternidad en los artículos 15 y 17 del Decreto-Ley N° 16.104, de 23 de enero de 1990, y las disposiciones modificativas y concordantes. Durante el período de reducción horaria el subsidio se reducirá en un 50% (cincuenta por ciento). El funcionario público continuará percibiendo su retribución habitual del organismo en el cual cumple funciones, durante el goce de la licencia especial y el período de reducción horaria".	

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
URUGUAY			
	Artículo 33 de la presente ley, quince, en virtud de una disposición legal, pronunciando judicial o resolución del Instituto Nacional del Menor recibirán maternidad a efectos de su posterior adopción o legitimación adoptiva. El derecho establecido en el artículo 33 de la presente ley, solo podrá ejercerse a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del menor. Artículo 35.- Solo podrá hacer uso de esta licencia especial, uno u otro integrante del matrimonio beneficiario o el beneficiario en su caso. Artículo 36.- Los trabajadores del sector privado que hagan uso de la licencia especial prevista y por el período de la misma, serán beneficiarios como única compensación por dicha inactividad de un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social, que se regirá en lo pertinente de acuerdo a lo establecido para el subsidio por maternidad en los artículos 15 y 17 del Decreto-Ley N° 16.104, de 23 de enero de 1990, y las disposiciones modificativas y concordantes. El funcionario público continuará percibiendo su retribución habitual del organismo en el cual cumple funciones, durante el goce de la licencia especial.		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CHILE			
CONSTITUCIÓN REPUBLICANA DE LA REPÚBLICA DE CHILE ¹⁸ Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas: 1° a 17° ... 18°.- El derecho a la seguridad social. ... La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer contracciones obligatorias. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social. 19° a 28°	CÓDIGO DEL TRABAJO ¹⁹ Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Art 196 Si durante el embarazo se produce enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas. Si el parto se produce después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiera comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el	CODIGO SANITARIO ²⁰ Art. 16. Toda mujer, durante el embarazo y hasta el sexto mes del nacimiento del hijo, y el niño, tendrá derecho a la protección y vigilancia del Estado por intermedio de las instituciones que correspondan. La acción del Estado comprenderá la higiene y asistencia social, tanto de la madre como del hijo. Artículo 17°.- La atención de la mujer y del niño durante los períodos a que se refiere el artículo anterior será gratuita para los indigentes en todos los establecimientos del Servicio Nacional de Salud, conforme lo determine el Reglamento. Si el parto se produce después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiera comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el	LEY NÚM. 20.891 PERFECCIONA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL Y EL EJERCICIO DEL DERECHO A SALUD PARA LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA ²¹ Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda. 1. Intérrase en el inciso primero del artículo 12, entre el vocablo "licencias" y la conjunción "o", la frase "permiso postnatal parental". 2. Agrégase en el artículo 111 el siguiente inciso: "Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones."

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CHILE			
	plazo, con el correspondiente certificado médico o de la maternidad.		Artículo 197. Introduciéndose las siguientes modificaciones en la ley N°18.693, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:
	Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.		1. Intercálase en el inciso primero del artículo 69, entre el vocablo "licencias" y la conjunción "o", la frase "permiso postnatal parental".
	Cuando el parto se produzca antes de iniciada la trigésima tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.		2. Agrégase en el artículo 110 el siguiente inciso segundo: "Durante el periodo de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197, bis, del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones."
	En caso de partos de dos o más niños, el periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.		
	Cuando concurren simultáneamente las circunstancias señaladas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.		
	...		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CHILE			
	Art. 197. ...		
	Art. 197 bis. Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 196.		
	Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas . En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.		
	...		
	...		
	...		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
ESPAÑA			
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA ²² Artículo 39. 1. ... 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad. 3. y 4. ... Artículo 40. 1. ... 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario , mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.	LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ²³ Artículo 48. 1 a 3 4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas , ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que solo sumarias sean inmediatamente posteriores al parto. En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales , y en los límites en que reglamentariamente se desarrolle. 5. a 10. ...	503	RESOLUCIÓN DE 9 DE MARZO DE 2010, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL XI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL ²⁴ Artículo 48. Maternidad. La suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, por maternidad, tendrá una duración de 16 semanas , que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
ESPAÑA			
			de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
ESPAÑA			
			se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto múltiple. Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador. En el supuesto de discapacidad del hijo

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
ESPAÑA			
			o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Se atenderá a la legislación vigente en los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años, a mayores de esa edad, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar, a tenor de la normativa vigente.

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CUBA			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA²³	CÓDIGO DE TRABAJO²⁴	S/D	S/D
ARTÍCULO 44 ... El Estado organiza instituciones tales como círculos infantiles, seminatarios y	Artículo 210. La trabajadora tiene derecho, también, en razón de la maternidad, a la concesión de licencia retribuida hasta las seis semanas		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CUBA			
Informados escolares, casas de atención a ancianos y servicios que facilitan a la familia trabajadora el desempeño de sus responsabilidades. Al velar por su salud y por una sana descendencia, el Estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, y opciones laborales temporales compatibles con su función materna.	anteriores al parto y las doce posteriores al mismo. Tiene derecho, además, a otras licencias retribuidas complementarias para facilitar la atención médica a su hijo. En caso de embarazo múltiple la licencia retribuida anterior al parto se extiende a ocho semanas.		
	ARTÍCULO 219. La entidad laboral debe conceder licencias no retribuidas a aquellas trabajadoras que lo requieran, para la atención de sus hijos menores, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la ley. Esta licencia es de hasta nueve meses cuando el hijo es menor de un año de edad y de hasta seis meses cuando es mayor de esta edad y menor de dieciséis años. En ambos casos se garantiza a la trabajadora el derecho a mantenerse en la plaza que desempeña.		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COSTA RICA			
CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA²⁷	CODIGO DE TRABAJO²⁸	S/D	CODIGO DE FAMILIA²⁹
ARTÍCULO 51.- La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección	Artículo 95.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y		Artículo 5.- La protección especial de las madres y de los menores de edad estará a cargo del Patronato Nacional de la Infancia, con la

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COSTA RICA			
especial del Estado. Igualmente tendrán derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo discapacitado.	los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como periodo mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.		colaboración de las otras instituciones del Estado. En todo asunto en que aparezca involucrado un menor de edad, el órgano administrativo o jurisdiccional que conozca de él, deberá tener como parte al Patronato, siendo causa de nulidad relativa de lo actuado, el hecho de no haberlo tenido como tal, si se ha causado perjuicio al menor a juicio del Tribunal. Al Director Ejecutivo y a los representantes del Patronato Nacional de la Infancia les está prohibido, bajo pena de perder sus respectivos cargos, patrocinio, directa o indirectamente, en el ejercicio de su profesión, en instancias judiciales o administrativas, con sus respectivas jurisdicciones, asuntos de familia en que haya interés de menores.
ARTÍCULO 55.- La protección especial de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras instituciones del Estado.	Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el "Riesgo de Maternidad". Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se derivan del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese periodo, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.		
ARTÍCULO 71.- Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.	Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad.		
ARTÍCULO 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a estos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.	La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un periodo de adaptación. En casos de adopción la		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COSTA RICA			
	licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el juzgado de familia correspondiente, en la que consten los límites de adopción		
	...		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
EL SALVADOR			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA³⁸	CÓDIGO DE TRABAJO³¹	CODIGO DE SALUD³⁷	LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DECRETO N° 17³³
Art. 34. La ley determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia	Art. 36. El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas: 1ª.- a 7ª. 8ª.- Por el descanso pre y post-natal. 9ª.- y 10ª.	Art. 45.- Es obligación ineludible del Estado promover, proteger y recuperar la salud de la madre y del niño, por todos los medios que estén a su alcance. Para los efectos del inciso anterior, los organismos de salud correspondientes prestarán atención preventiva y curativa a la madre durante el embarazo, parto o puerperio, lo mismo que al niño desde su concepción hasta el fin de su edad escolar	Art. 9.- LAS LICENCIAS POR MATERNIDAD SE CONCEDERÁN SIGUIENDO EN LO SIGUIENTE: LAS MISMAS RECLAS FIJADAS PARA LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD; PERO POR CADA PARTO NO PODRÁ CONCEDERSE UNA LICENCIA MAYOR A DIECISEIS SEMANAS; DIEZ DE LAS CUALES SE TOMARÁN OBLIGATORIAMENTE DESPUÉS DEL PARTO, Y DIECISEIS
Art. 42.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.	Art. 309.- EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A LA TRABAJADORA EMBARAZADA, EN EL PERÍODO DE DESCANSO POR MATERNIDAD, DIECISEIS SEMANAS DE LICENCIA, DIEZ DE LAS CUALES SE		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
EL SALVADOR			
	TOMARÁN OBLIGATORIAMENTE DESPUÉS DEL PARTO, Y ADEMÁS, A PAGARLE ANTECIPADAMENTE UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SETENTA Y CINCO POR CIENTO DEL SALARIO BÁSICO DURANTE DICHA LICENCIA (15)		OTORGARSE INDEPENDIENTEMENTE CUALQUIERA QUE SEA EL TIEMPO DE INTERESADA. (5) (11) (14) (15) (24)
	EN CASO DE ENFERMEDAD QUE, DE ACUERDO CON UN CERTIFICADO MÉDICO, SEA CONSECUENCIA DEL EMBARAZO, LA TRABAJADORA TENDRÁ DERECHO A UN DESCANSO PRENATAL SUPLEMENTARIO CUYA DURACIÓN MÁXIMA SERÁ FIJADA POR LA REGLAMENTACIÓN DEL PRESENTE CÓDIGO.(8)		
	CUANDO EL PARTO SOBREVENGA DESPUÉS DE LA FECHA PRESUNTA, EL DESCANSO TOMADO ANTERIORMENTE SERÁ SIEMPRE PROLONGADO HASTA LA FECHA VERDADERA DEL PARTO, Y LA DURACIÓN DEL DESCANSO PUERPERAL OBLIGATORIO NO SERÁ REDUCIDA (8)		
	EN NINGUN CASO EL PATRÓN O EMPLEADOR OBLIGADO A PAGAR, UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE MAS ALLÁ DE LOS LÍMITES		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
EL SALVADOR			
	PREVISTOS EN EL PRIMER PARRAFO (8)		
	EL PATRÓN PODRÁ REDUCIR LA PRESTACIÓN EN DINERO A QUE SE HUBIERA DERECHO POR EL ARTÍCULO, EL EQUIVALENTE DE LO QUE LA TRABAJADORA HUBIESE RECIBIDO A TÍTULO DE SUBSIDIO EN VIRTUD DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SU APLICACIÓN (8)		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
BRASIL			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL³⁴	El Decreto Ley N° 5.452, 1 de mayo de 1943³⁵	S(1)	S(1)
Art. 1 a 5.	Art. 392. Una empleada embarazada tiene derecho a licencia de maternidad de 120 (ciento veinte) días, sin pérdida de empleo y sueldo.		
Art. 6. Son derechos sociales la educación, la salud, el trabajo, el descanso, la seguridad, la previsión social, la proyección de la maternidad.	Art. 393 -. Durante el período a que se refiere el art. 392 la mujer tiene derecho a sueldo completo y cuando la variable, calculada de acuerdo con el promedio de seis (6) últimos meses de trabajo y los derechos y bonificos adquiridos, y también se le permite invertir la función que anteriormente ocupaba. (La redacción dada por el Decreto Ley N° 229,		
Art. 7. Son Derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social.			
I. a XVII. ...			
XVIII. la licencia de embarazo, sin perjuicio del empleo y del salario,			

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
BRASIL			
con una duración de ciento veinte días;	do 26.02.1967)		
XIX a XXXIV	Art. 394 -. A su certificado médico, se permite que una mujer embarazada para romper el compromiso que surge de cualquier contrato de trabajo, siempre que sea perjudicial para el embarazo.		
Art. 201. Los planes de previsión social, mediante colización, atenderán, en los términos de la ley a:	Art. 391 A. ...		
I a II	Art. 395. En caso de aborto no criminal, confirmado por certificado médico oficial, la mujer tendrá un permiso retribuido de dos (2) semanas, siendo asegurado el derecho a regresar a la función que ocupaba antes de su partida.		
III. protección a la maternidad, especialmente a la gestante;			
IV. a V. ...			
Art. 202. ...			
Art. 203. La asistencia social se prestará a quien de ello necesitase, independientemente de la contribución a la seguridad social, y tiene por objetivos:	Art. 396 a 322.		
I la protección a la familia, a la maternidad, a la infancia, a la adolescencia y a la vejez.			
II. a V.			
Art. 204 a 214.			

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
UNIÓN EUROPEA			
No aplica	DIRECTIVA 2008/104/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 19 de noviembre de	DIRECTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de julio de 2010	DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
UNIÓN EUROPEA			
2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal ³⁶ Artículo 1 a 4 Artículo 1a Principio de igualdad de trato 1. Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubieran sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto. A efectos de la aplicación del párrafo primero, las normas vigentes en la empresa usuaria relativas: a) a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes, así como b) a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual,	sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo ³⁷ Artículo 1 a 7 Artículo 8 Prestaciones por maternidad 1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2 se les pueda conceder, de conformidad con el Derecho nacional, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas. 2. Los Estados miembros podrán decidir si el subsidio por maternidad mencionado en el apartado 1 se concede de forma obligatoria o voluntaria. 3. El subsidio al que se refiere el apartado 1 se considerará suficiente si garantiza unos ingresos al menos equivalentes: a) al subsidio que la persona recibiría si interrumpiera su	de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE ³⁸ Artículo 1 a 7 Artículo 8 Permiso de maternidad 1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales. 2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales. Artículo 9 Permiso para exámenes prenatales Los Estados miembros tomarán las medidas	

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
UNIÓN EUROPEA			
disposiciones legislativas, reglamentarias, administrativas, los convenios colectivos y demás disposiciones de alcance general. ...	actividad por motivos de salud, y/o b) a la pérdida media de ingresos o de beneficios en relación con un período anterior comparable sujeto a un límite máximo fijado en virtud del Derecho nacional, y/o c) relacionado con la familia establecido por el Derecho nacional dentro de los límites máximos que esto establezca 4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2 tengan acceso a servicios que ofrezcan sustituciones temporales o a los servicios sociales existentes en el país. Los Estados miembros podrán establecer que el acceso a dichos servicios figure como alternativa o como complemento al subsidio mencionado en el apartado 1 del presente artículo ...	necesarias para que las trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2 disfruten, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo. Artículo 10 Prohibición de despido Como garantía para las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente: 1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo. ...	

LACTANCIA

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS³⁹ Artículo 123 ... A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: 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 aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; VI a XXXI R. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: I. a X. ...	LEY FEDERAL DEL TRABAJO⁴⁰ Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a III. ... IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado; V. a VII. ...	LEY GENERAL DE SALUD⁴¹ Artículo 64.- En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno-infantil, las autoridades sanitarias competentes establecerán: I. II. Acciones de orientación y vigilancia institucional, capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y, en su caso, la ayuda alimentaria directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil, además de impulsar, la instalación de lactarios en los centros de trabajo de los sectores público y privado; III. Al menos un banco de leche humana por cada entidad federativa en alguno de sus establecimientos de salud que cuente con servicios neonatales; III y IV	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL⁴² Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
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 un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. d) a f) ... XII a XIV	LEY DEL SEGURO SOCIAL⁴³ Artículo 64. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes: I. ... II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida; III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y IV	LEY DE ASISTENCIA SOCIAL⁴⁴ Artículo 12.- Se entenderán como servicios básicos de salud en materia de asistencia social los siguientes: I a IX X. El apoyo a mujeres en periodos de gestación o lactancia, con especial atención a las adolescentes en situación de vulnerabilidad, XI. a XIV. ...	

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COLOMBIA			
CONSTITUCIÓN DE COLOMBIA⁴⁵	CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO⁴⁶	S/D	LEY 1468 DE 2011⁴⁷
ARTÍCULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.	ARTÍCULO 238. Durante el embarazo y la lactancia. 1. «Numeral modificado por el artículo 70 del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente» ... El (empleador) está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. Notas de Vigencia Legislación anterior 2. El (empleador) está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos. 3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los (empleadores) deben		Artículo 239. Prohibición de despido. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. a 4. ...

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COLOMBIA			
	establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño. ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. «Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente» 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. y 4. ...		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
VENEZUELA			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA⁴⁸	LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS⁴⁹	S/D	LEY DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA⁵⁰
Artículo 76. La maternidad y la			

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
VENEZUELA			
paternidad son protegidas integralmente , sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre. Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos o hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el ejercicio de tal derecho. El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos. El padre y la madre tienen el deber compartido e ineludible de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos o hijas, y éstos o éstas tienen el deber de asistirlos o asistirles cuando aquel o aquella no puedan hacerlo por sí mismos o por sí mismas. La ley establecerá las medidas necesarias y adecuadas para garantizar la efectividad de la obligación alimentaria.	Artículo 343. El patrono o la patrona, que ocupe a más de veinte trabajadores y trabajadoras, deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras desde los tres meses hasta la edad de seis años. Artículo 34b. Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno.		Artículo 2. Todos los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna en condiciones adecuadas que garanticen su vida, salud y desarrollo integral. Asimismo, las madres tienen derecho a amamantar a sus hijos e hijas, con el apoyo y colaboración de los padres. ... El Estado, con la participación solidaria de las comunidades organizadas, promoverá, protegerá y apoyará la lactancia materna exclusiva a libre demanda de los niños y niñas hasta los seis meses de edad y, la lactancia materna con alimentación complementaria oportuna, adecuada, inocua y debidamente administrada hasta los dos años de edad. El ministerio con competencia en materia de salud podrá incrementar esta edad mediante resolución especial.

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
URUGUAY			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA⁵¹	Ley N° 17.215 DICTANSE NORMAS QUE COMPRENDEN A TODA		S/D
Artículo 42		Ley N° 17.803	

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
URUGUAY			
La maternidad, cualquiera sea la condición o estado de la mujer, tiene derecho a la protección de la sociedad y a su asistencia en caso de desamparo	TRABAJADORA PÚBLICA O PRIVADA QUE SE ENCONTRE EN ESTADO DE GRAVIDEZ O EN PERÍODO DE LACTANCIA⁵² Artículo 1°.- Toda trabajadora pública o privada que se encuentre en estado de gravedad o en período de lactancia tendrá derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la trabajadora o del hijo, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 3° de la presente ley. En ningún caso el traslado de funciones implicará disminución o aumento de la remuneración que percibe habitualmente la trabajadora. Finalizado el período de referencia la trabajadora deberá ser reintegrada a sus funciones anteriores.	PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA⁵³ Artículo 1°.- Los Ministerios de Salud Pública y de Trabajo y Seguridad Social, instrumentarán mecanismos de promoción de la lactancia materna. ...	

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CHILL			
5912	CÓDIGO DEL TRABAJO⁵¹ Art. 203. Las empresas que ocupen veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter. Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento	CODIGO SANITARIO⁵² Art. 16. Toda mujer, durante el embarazo y hasta el sexto mes del nacimiento del hijo, y el niño, tendrán derecho a la protección y vigilancia del Estado por intermedio de las instituciones que correspondan. La tuición del Estado comprenderá la higiene y asistencia social, tanto de la madre como del hijo. Artículo 18.- La leche de la madre es de propiedad exclusiva de su hijo y, en consecuencia, está obligada a amamantarlo por sí misma, salvo que por indicación médica se resuelva lo contrario...	S/D

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CHIL F			
	oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos. ... Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. Art. 206. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas: a) acordar con el empleador;		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CHILL			
	a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones. c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203. Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el periodo de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CHILL			
	vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre. En caso que el padre y la madre sean trabajadoras, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo. Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.670 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CHILE			
	Monitors. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
ESPAÑA			
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA ⁵⁶	LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ⁵⁷		RESOLUCIÓN DE 9 DE MARZO DE 2010, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL XI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL ⁵⁸
Artículo 39. 1. ... 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad. 3. y 4.	Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos. 1. a 3. ... 4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 46.1 d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos	S/D	Artículo 36. Conciliación vida laboral y familiar. ... Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
ESPAÑA			
	previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. 5. a 6. ... Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo. 1. a 7. ... 8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.		Inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de 20 días naturales, siempre que durante este periodo no se esté disfrutando de la mejora social establecida en el artículo 69 del presente convenio. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. ... La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CUBA			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA ⁵⁹	DECRETO- LEY N° 234 "DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA" ⁶⁰		
Artículo 44. La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar. El Estado garantiza que se otorguen a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país. El Estado organiza instituciones tales como círculos infantiles, semintermedios, a internados escolares, casas de atención a ancianos y servicios que facilitan a la familia trabajadora el desempeño de sus responsabilidades. Al velar por su salud y por una sana descendencia, el Estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad antes y después del parto, y opciones laborales temporales compatibles con su función materna. El Estado se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad.	Artículo 16.-Una vez concluida la licencia postnatal, así como la etapa de lactancia materna que debe garantizarse para propiciar el mejor desarrollo de niños y niñas, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al hijo o hija, la forma en que se distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quién divulgará la prestación social que se establece en el Artículo anterior, debiendo comunicar la decisión por escrito a la administración del centro de trabajo de cada uno de ellos. El procedimiento a seguir en estos casos y la determinación de la cuantía de la prestación, cuando la decisión recaiga en el padre, se rige de conformidad con lo establecido en el Reglamento del presente Decreto Ley. Artículo 20.-La madre trabajadora que se incorpore a su actividad laboral al venimiento del periodo de licencia postnatal, tiene derecho a que se le conceda una hora diaria para la lactancia de su hijo o hija, hasta que arriba al primer año de edad. La hora de lactancia es concedida, proporcionalmente, al inicio o al final de la jornada, según acuerden la administración y la	\$913	S/D

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CUBA			
	trabajadora y se considera como tiempo de trabajo, remunerándose como salario.		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COSTA RICA			
CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA ⁶¹	CODIGO DE TRABAJO ⁶²		Ley N° 7739 CÓDIGO DE LA NINEZ Y LA ADOLESCENCIA ⁶³
Artículo 71.- Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.	Artículo 95.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como periodo mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior. Artículo 97.- Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.	\$913	Artículo 44.- Competencias del Ministerio de Salud. El Ministerio de Salud velará porque se verifique el derecho al disfrute del más alto nivel de salud, el acceso a los servicios de prevención y tratamiento de las enfermedades, así como la rehabilitación de la salud de las personas menores de edad. Para esta finalidad, el Ministerio de Salud tendrá las siguientes competencias: a) a d) ... e) Fomentar la lactancia materna en los hospitales públicos y privados, así como divulgar ampliamente sus ventajas. f) a h) ...

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COSTA RICA			
	El patrono se esforzará por procurarles algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo anterior, para el efecto de su remuneración. ARTICULO 100.- Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
EL SALVADOR			
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA⁶⁴ Art. 36.- Los hijos nacidos dentro o fuera de matrimonio y los adoptivos, tienen iguales derechos frente a sus padres. Es obligación de éstos dar a sus hijos protección, asistencia, educación y seguridad. No se consignará en las actas del Registro Civil	CÓDIGO DE TRABAJO⁶⁵ Art. 312.- ... SI UNA TRABAJADORA LACTA A SU HIJO, TENDRÁ DERECHO CON ESTE FIN, A UNA INTERRUPCIÓN DEL TRABAJO DE HASTA UNA HORA DIARIA. A SU PEDIDO ESTA INTERRUPCIÓN SE PODRÁ FRACCIONAR	S/D	S/D

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
EL SALVADOR			
ninguna calificación sobre la naturaleza de la filiación, ni se expresará en las partidas de nacimiento el estado civil de los padres. Toda persona tiene derecho a tener un nombre que la identifique. La ley secundaria regulará esta materia. La ley determinará asimismo las formas de investigar y establecer la paternidad. Art. 42.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.	EN DOS PAUSAS DE TREINTA MINUTOS CADA UNA (8) LAS INTERRUPCIONES SI EL TRABAJO CONFORME A PÁRRAFO A) PUEDE CONTINUAR CONTADAS COMO HORAS DE TRABAJO Y SE MANTIENDrán COMO TALES (8)		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
BRASIL			
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1988⁶⁶ Art. 6 Son derechos sociales la educación, la salud, el trabajo, el descanso, la seguridad, la previsión social, la proyección de la maternidad.	Ley N° 5.452, 1 de mayo de 1943⁶⁷ Art. 389 - Se requiere que cada empresa... I a III. ... IV § 1 - Establecimientos laborales por lo menos treinta (30) mujeres mayores de dieciocho (18) años de edad tendrán lugar adecuado, si se permite que se utiliza para Mantenerse bajo		Ley N° 13.287, el 11 de mayo de 2016.⁶⁸ Art. 1 1ª Consolidación de las Leyes del Trabajo - CLT, aprobado por el Decreto Ley N° 5.452, de 1 de mayo de 1943, es efectivo, más la siguiente técnica: 384-A. 1ª Art. 384-A. El empleado embarazado o la lactancia es de distancia, la duración de la gestación y la

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
BRASIL			
	vigilancia y apoyar a sus hijos en el periodo de lactancia (Incluido por el Decreto -Ley N° 229 de 28/02/1967) § 2 - ... Art. 394-A. El empleado embarazado o la lactancia es de distancia, la duración de la gestación y la lactancia, las actividades, operaciones o lugares insalubres y ejercerá sus actividades en un lugar salubre. Art. 398 Para amamantar a su propio hijo hasta que este completa seis (6) meses de edad, la mujer tiene derecho durante la jornada de trabajo, los dos (2) almohadas especiales, de media hora cada una. Párrafo único - Cuando la demanda de salud del niño, el periodo de seis (6) meses puede extenderse a discreción de la autoridad competente. Art. 400 -. Local en la custodia de los trabajadores durante el periodo de lactancia debe tener al menos un vivero, una pequeña sala de la lactancia materna, cocina dietética y un asco.		lactancia, actividades, operaciones o lugares insalubres y ejercerá sus actividades en un lugar salubre.

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
UNIÓN EUROPEA			
	DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
UNIÓN EUROPEA			
	medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)⁶⁹ 3. La presente Directiva no puede tener por efecto la regresión del nivel de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción. Artículo 6 Prohibiciones de exposición Además de las disposiciones generales relativas a la protección de los trabajadores y, en particular, las relativas a los valores límite de exposición profesional: 1) 2) la trabajadora en periodo de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección B, que ponga en peligro la seguridad o la salud.		

IV. ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS

En este apartado, la dictaminadora analizará los temas objeto de dictamen, desde una perspectiva e interpretación de derechos humanos y criterios de organismos internacionales especializados en la materia, de acuerdo a lo que dispone el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
OIT	C156 - CONVENIO SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, 1981 (NÚM. 168) CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES (ENTRADA EN VIGOR: 11 AGOSTO 1983)² Artículo 1 1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. 2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. 3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entenderán en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 5 del presente Convenio. 4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares. Artículo 8 La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. ... R165 - RECOMENDACIÓN SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, 1981 (NÚM. 165) RECOMENDACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.³ 1. a 11. 12. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades. 12. a 36 C183 - CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000 (NÚM. 183)³

OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
	CONVENIO RELATIVO A LA REVISIÓN DEL CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD (REVISADO) 1952 (ENTRADA EN VIGOR: 07 FEBRERO 2002)⁴ Artículo 4 LICENCIA DE MATERNIDAD 1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. ... 4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un periodo de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadoras. 5. El periodo prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un periodo 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 periodo de licencia obligatoria después del parto. MADRES LACTANTES Artículo 10 1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. 2. El periodo en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. ... Artículo 11 a Artículo 21 C102 - CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL (NORMA MÍNIMA), 1952 (NÚM. 102) CONVENIO RELATIVO A LA NORMA MÍNIMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ENTRADA EN VIGOR: 27 ABRIL 1956)⁵ Artículo 1 a 40

OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
	Parte VIII Prestaciones de Maternidad ... Artículo 47 1. La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional. Artículo 49 2. 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. ... Artículo 50 Con respecto a la suspensión de ganancias resultante del embarazo, del parto y de sus consecuencias, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o las del artículo 66. El monto del pago periódico podrá variar en el transcurso de la contingencia, a condición de que el monto medio esté de conformidad con las disposiciones susodichas. Artículo 51 a 81 R191 - RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000 (NÚM. 191) RECOMENDACIÓN RELATIVA A LA REVISIÓN DE LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 1952 ADOPCIÓN: GINEBRA, 88ª REUNIÓN CIT (15 JUNIO 2000) - ESTATUS: INSTRUMENTO ACTUALIZADO.⁶ LICENCIA DE MATERNIDAD 1. (1) Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos. (2) Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples. (3) Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuando tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto. 2 a 6 MADRES LACTANTES 7. Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares. 8. Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada. 9. Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo.

OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
	o cerca del mismo. 10 CIDH CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA"^{16 11} Artículo 1 a 8 ... Artículo 9 Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad. Artículo 10 al 25. ESTATUTO DE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (CIM)¹⁷ Artículo 1, ... Artículo 2. La Comisión tiene por finalidad promover y proteger los derechos de la mujer y apoyar a los Estados miembros en sus esfuerzos para asegurar el pleno acceso a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que permitan que mujeres y hombres participen en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida social, para lograr que disfruten plena e igualmente de los beneficios del desarrollo y compartan asimismo la responsabilidad por el futuro. Artículo 3 a 35. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"^{18 14} Artículo 1 a 5 Artículo 6 Derecho al Trabajo 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnica profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que conduzcan a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Artículo 7 a 8 Artículo 9 Derecho a la Seguridad Social 1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilita física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

Corrio, Declaración, Recomendación, Carta o similar

a) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

6 a 10
Artículo 11

1 Los Estados Partes 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:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

c)

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2 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:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo (en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2 Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
	DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING ¹⁹⁷¹
1	1 a 278
29	29. ...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...

OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
	promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en lo relativo a la atención de los niños y los ancianos; e) ... f) Examinar una serie de políticas y programas, incluso las leyes sobre seguridad social y los regímenes fiscales, de conformidad con las prioridades y las políticas nacionales, para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades. 180 a 361 Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing²² Capítulo I Capítulo II Logros y obstáculos en la consecución de los objetivos en las doce esferas de especial preocupación de la Plataforma de Acción 1. a 20. F. La mujer y la economía 20. Logros. Ha aumentado la participación de la mujer en el mercado laboral, con lo que ha ganado autonomía económica. Algunos gobiernos han adoptado diversas medidas relacionadas con los derechos económicos y sociales de la mujer, la igualdad en el acceso a los recursos económicos y el control sobre ellos y la igualdad en el empleo. Otras medidas incluyen la ratificación de convenios internacionales del trabajo y la promulgación o el fortalecimiento de las leyes con objeto de hacerlas compatibles con esos convenios. Cada vez se cobra más conciencia de la necesidad de compaginar las obligaciones laborales y familiares y de los efectos positivos de la adopción de medidas tales como la licencia por maternidad y paternidad y también de la licencia para atención de los hijos y los servicios y prestaciones para atender a los hijos y a la familia. Algunos gobiernos han tomado disposiciones para luchar contra el comportamiento discriminatorio y abusivo en los lugares de trabajo y para impedir que existan condiciones de trabajo insalubres, al tiempo que han establecido mecanismos de financiación para promover la participación de la mujer en la dirección de las empresas, la enseñanza y la capacitación, incluidos los conocimientos especializados de carácter científico y técnico y la adopción de decisiones. Se han realizado investigaciones sobre los obstáculos a la potenciación del papel económico de la mujer, lo que incluye el examen de la relación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, al tiempo que se están estableciendo mecanismos para realizar esa evaluación. 21 a 59. 60. La mujer desempeña un papel esencial dentro de la familia. La familia es la unidad básica de la sociedad y una sólida fuerza de cohesión e integración social, por lo que debe reforzarse. La falta de apoyo a la mujer y la insuficiente protección y asistencia a la familia repercuten en toda la sociedad y menoscaban los esfuerzos para lograr la igualdad entre los géneros. En los diferentes sistemas culturales, políticos y sociales existen diversos tipos de familia, cuyos miembros tienen derechos, capacidades y responsabilidades que han de respetarse. El aporte económico y social de la mujer al bien-estar de la familia y la importancia social de la maternidad y la paternidad siguen estando insuficientemente reconocidos. También es fundamental el papel del padre y la madre y de los tutores legales en la familia y en la crianza de los niños, así como la contribución de todos los miembros de la familia. 61 a 104. Objetivos de Desarrollo del Milenio^{23 24} 1 a 2 ... 3 Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer. 4 ... 5 Mejorar la salud materna 6 a 8

V. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA

En este apartado, la comisión dictaminadora analizará lo que ha dicho la doctrina especializada, así como los criterios y jurisprudencias emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el tema objeto de estudio.

Maternidad y trabajo

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho a la igualdad garantizado constitucionalmente.¹⁰⁰

“Frecuentemente se escucha la palabra igualdad. Se dice también que los seres humanos son iguales entre sí, que las mujeres tienen derecho a la igualdad, etcétera, sin embargo, pocas veces se hace conciencia de su significado. Por igualdad se en-

tiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica. La ley reconoce y garantiza por igual, para hombres y mujeres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género...”¹⁰¹

“La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que estas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores...”¹⁰²

En el centro de sus preocupaciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁰³ ha velado por: 1) que el trabajo de la mujer no le suponga a ella ni a sus hijos riesgos para la salud y 2) que la función reproductiva de la mujer no comprometa su seguridad en materia económica y de empleo.¹⁰⁴ La protección de la maternidad para las trabajadoras es esencial para asegurar el acceso de la mujer a la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo.¹⁰⁵

De acuerdo con un estudio de la OIT sobre la legislación sobre protección de la maternidad en todo el mundo, en los últimos 15 años se han registrado evidentes mejoras en la legislación sobre protección de la maternidad, dándose un cambio hacia períodos más prolongados de descanso con ocasión del parto y un alejamiento de los sistemas en los que la financiación de las licencias de maternidad es responsabilidad del empleador. Con todo, sigue habiendo incertidumbre en torno a la eficacia con que se aplica la legislación existente.¹⁰⁶

De acuerdo con Patricia Kurczyn Villalobos, de los términos más comunes para referirse al proceso reproductivo de la mujer, maternidad es el que emplea la legislación laboral y de seguridad social por su amplitud conceptual, ya que no solo abarca el proceso fisiológico (embarazo y gestación), sino periodos como la lactancia y el puerperio. En el ámbito del derecho, la maternidad tiene naturaleza de hecho jurídico y, por lo tanto, de él surgen derechos y obligaciones. En materia laboral y de seguridad social, por ejemplo, se contemplan disposiciones acerca del desempeño del trabajo de una mujer durante el periodo de gestación.¹⁰⁷

En cuanto a la discriminación por maternidad, dice la autora que esta clase de discriminación debe de considerarse sexual, ya que solo se causa en virtud de las condiciones biológicas del sexo femenino, e identifica, entre las maneras de discriminar por este motivo, las siguientes:

1. El rechazo a la ocupación de un puesto determinado por embarazo.
2. La exigencia de la presentación de un certificado médico o la obligación de someterse a un examen médico, con el fin de comprobar que la mujer no está embarazada.
3. Negar u obstaculizar a la madre el tiempo para alimentar a su hijo.
4. El impedimento de ascensos y la exclusión de la capacitación o adiestramiento.
5. Despido con motivo del embarazo.¹⁰⁸

Patricia Kurczyn señala que uno de los argumentos en que se pretende basar la defensa del empleador para no contratar mujeres embarazadas se fundamenta en el derecho y la libertad que tiene para seleccionar a sus trabajadores, lo cual no se pone en duda; sin embargo, cuando un empleador determina el perfil necesario de una persona (hombre o mujer) para ocupar un puesto, no puede establecer un sexo como indispensable, pues estaría cometiéndose discriminación directa o indirecta, o bien segregación.¹⁰⁹

La autora considera que sería útil la prohibición del despido durante la maternidad, durante la licencia de la misma y durante los seis meses posteriores a la fecha en que concluya el periodo de licencia, a no ser que exista una causa verdaderamente grave, que a juicio de la autoridad jurisdiccional se considere intolerable o constituya un abuso evidente por parte de la trabajadora.¹¹⁰

Asimismo, afirma que la exigencia de pruebas de embarazo denota mala fe del empleador; es una confrontación con los principios de equidad y justicia social, y constituye una violación al derecho de procrear libremente, al imponer condiciones de no procreación a las trabajadoras para obtener o conservar un puesto de trabajo.¹¹¹

En su artículo “Discriminación de la mujer por maternidad”, Ángel Guillermo Ruiz Moreno concluye que *“a pesar de las bondades que supone el mítico artículo 123 de nuestra Constitución, lo cierto es que en México existe una discriminación de la mujer en el empleo formal por razones de embarazo. Al menos uno de los motivos –por no decir el principal de todos ellos– está claramente identificado: la obligación legal del patrón de pagar salario íntegro durante cerca de tres meses a la mujer que llega embarazada a ocupar un empleo. El requisito de las semanas de cotización que exige la LSS ha sido el pretexto esgrimido por los empleadores para exigir la prueba de no embarazo como condición de empleo, siendo común que las mujeres no sólo no sean contratadas, sino incluso que sean rechazadas en los centros de trabajo si se encuentran en estado de gestación. En la práctica, la discriminación en el empleo por razones de maternidad es una realidad que padecen las mujeres en México y que genera la propia legislación de seguridad social básica; una normatividad que en vez de propiciar armonía prohíja el surgimiento de conductas discriminatorias lesivas para patronos y mujeres embarazadas... Peor aún, debido a las enormes dudas acerca de esta obligación relativa a la maternidad laboral y a que se oculte el estado de gestación que luego puede repercutir en la nómina, se ha llegado al grado de establecer como una política de empleo la condición de “no embarazo” como requisito para mantenerse en el empleo...”*¹¹²

El punto de partida en las políticas públicas, dicen Miguel y José Carbonell, deben ser el papel de la mujer y los cambios en las estructuras familiares, ya que si la familia es la base de la cohesión social, entonces las mujeres son clave para su adecuado funcionamiento. Por ello, hay que pensar en políticas públicas dirigidas a fortalecer la capacidad de decidir de la mujer, que a su vez logren reducir las tensiones entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, adoptando medidas como:

- La expansión de la red de escuelas infantiles públicas para niños de cero a tres años.
- Favorecer los permisos, licencias y reducciones de jornada laboral para atender a hijos y dependientes familiares.
- Mayor flexibilidad del horario del trabajo.

- Trabajo de tempo parcial, pero superando problemas de subempleo, precariedad, inseguridad y baja remuneración.¹¹³

Lactancia

Uno de los derechos después del parto, se refiere a la alimentación del niño o niña. La madre tiene derecho a descansar, dos veces al día, durante treinta minutos cada vez, para alimentar a su hijo o hija. El patrón debe ofrecer un sitio cómodo e higiénico para tales efectos.¹¹⁴

La lactancia materna es el acto a través del cual la madre provee alimento para su hija o hijo, con los nutrientes, hormonas y defensas que necesita.¹¹⁵

Durante las últimas décadas a nivel mundial, ha aparecido un cúmulo de evidencia científica sobre las ventajas de la lactancia materna durante los primeros seis meses de vida, tanto para las madres como para los recién nacidos y para la sociedad en general.¹¹⁶

La lactancia materna es una decisión importante en lo que se refiere a la salud; ya que su práctica protege a niñas y niños de infecciones respiratorias, diarrea y muerte. A través de la leche, la madre transmite sus defensas durante un momento vital en el desarrollo del bebé, protegiéndolo contra enfermedades futuras como asma, alergias, diabetes, sobrepeso, obesidad, dermatitis atópica, leucemia y afecciones cardiovasculares, además de favorecer su desarrollo intelectual, emocional y crecimiento físico.¹¹⁷

La madre, por su parte, intensifica el vínculo emocional con su hijo o hija, se beneficia con una recuperación post parto más rápida y previene hemorragias, disminuye la depresión post parto, mejora su perfil metabólico. A largo plazo, también disminuye la incidencia de cáncer de mama y de ovario y protege contra la osteoporosis.¹¹⁸

Al existir un menor número de niños y niñas enfermos, se incide positivamente en la economía familiar no solo porque la alimentación por lactancia materna es gratuita, sino también porque evitará gastos por concepto de atención médica y sus repercusiones en el ausentismo laboral de los padres por el cuidado del o hija enfermo.¹¹⁹

Por otro lado y de la revisión a las tesis y jurisprudencias emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el tema de maternidad y lactancia destacamos las siguientes:

Época: Décima Época

Registro: 2006366

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: III.3o.T.24 L (10a.)

Página: 2087

OFRECIMIENTO DE TRABAJO PARA EMPLEADAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. SI EL DESPIDO ES ATRIBUIDO EN LOS PERIODOS PROTEGIDOS CONSTITUCIONAL E INTERNACIONALMENTE, SU CALIFICACIÓN DEBE HACERSE BAJO UN ESCRUTINIO MÁS ESTRICTO.

Cuando la actora refiere en la demanda, ampliación o aclaración que estaba embarazada, sus periodos de incapacidad por licencia de maternidad (pre y postnatal) y ulterior reincorporación, con el planteamiento de un despido ocurrido en dicha época; y en la contestación, la demandada no debate ese contexto de maternidad, sino que guarda silencio, entonces debe tenerse como cierto ese aspecto de maternidad, al ser aplicable la consecuencia jurídica contenida en el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, ello para efectos de la calificación del ofrecimiento de trabajo. En ese contexto, acorde con el principio internacional y nacional sobre estabilidad laboral reforzada para conservar el empleo en pro de la madre y el producto de la concepción, contenido en los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; en especial y, de forma orientadora, el Convenio 183, artículos 8 y 9, numeral 1, sobre la protección de la maternidad de la Organi-

zación Internacional del Trabajo, que establece: “La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.”; es obligado dar mayor intensidad a la carga de la prueba del patrón de la que ordinariamente tiene para desvirtuar el despido. Bajo esa perspectiva, la calificación del ofrecimiento de trabajo en ese tipo de casos no puede ser vista bajo un test ordinario, prescindiendo de dicho marco específico de tutela y medidas de protección contra la discriminación por despido en tales periodos, sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben desplegar un escrutinio más estricto (analizando con mayor rigor el cumplimiento de los requisitos para calificarlo), atendiendo, igualmente, a los beneficios de ese colectivo, a través de fórmulas reforzadas, verificando detenidamente las condiciones de trabajo que no deben alterarse, el respeto a las prerrogativas básicas y fundamentales de estas empleadas, el análisis de conductas antagónicas, contradictorias o desleales y, demás aspectos indicados en la jurisprudencia para calificarlo, en aras de que no se utilice con el exclusivo fin de revertir la carga de la prueba a la madre trabajadora, ya que si el patrón intenta dicha reversión, en esa medida debe someterse a un estudio más riguroso, pues la justicia laboral debe otorgar tratos procesales acordes al despido aludido en periodos de mayor tutela, donde es fundamental el empleo, adoptando medidas procesales afines. De lo contrario, perderían sentido el marco de protección nacional e internacional, así como las medidas de protección especiales de ese grupo en desventaja, para lograr igualdad sustantiva o de hecho, en contextos como el trabajo y juicios laborales, cuando está a debate su derecho a conservar el empleo en épocas de tutela reforzada.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 489/2013. María Azucena Lomelí Alemán. 7 de febrero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo Castro León. Secretario: Karlos Alberto Soto García.

Esta tesis se publicó el viernes 2 de mayo de 2014 a las 12:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Décima Época

Registro: 2006384

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: III.3o.T.23 L (10a.)

Página: 2271

TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.

Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder “especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto” así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, **las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral**

de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como “fuero de maternidad” o “estabilidad reforzada”, que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 40. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 489/2013. María Azucena Lomelí Alemán. 7 de febrero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo Castro León. Secretario: Karlos Alberto Soto García.

Esta tesis se publicó el viernes 2 de mayo de 2014 a las 12:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Décima Época

Registro: 2002801

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2

Materia(s): Constitucional

Tesis: III.3o.T.11 L (10a.)

Página: 1367

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL ARTÍCULO 143, FRACCIÓN II, DEL REGLAMENTO DE PRESTACIONES MÉDICAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, AL REGULAR LA FORMA EN QUE DEBE OTORGARSE EL DESCANSO OBLIGATORIO DE 12 SEMANAS A LAS MADRES TRABAJADORAS CUANDO EL PARTO OCURRE ANTES O DESPUÉS DE LA FECHA PROBABLE FIJADA POR EL MÉDICO, Y EL SUBSIDIO CORRESPONDIENTE, VIOLA LOS PRINCIPIOS DE RESERVA DE LEY Y SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, CONTENIDOS EN LOS ARTÍCULOS 89, FRACCIÓN I, Y 133 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

El artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que las mujeres durante el embarazo gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores a éste, y percibirán su salario íntegro. Por su parte, el artículo 143, fracción II, del Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social dispone que en los casos de incapacidad por maternidad, el lapso que se acredite se determinará en días naturales; respecto del certificado de incapa-

cidad prenatal comprenderá los 42 días anteriores a la fecha que se señale como probable del parto; asimismo, que en los supuestos en que el parto ocurra durante el periodo de incapacidad prenatal, el subsidio corresponderá únicamente a los días transcurridos; los días posteriores amparados por este certificado pagados y no disfrutados serán ajustados respecto del certificado de incapacidad posparto. Luego, constituye una materia reservada a la ley (artículo 89 de la Constitución Federal), la regulación de la forma en que debe otorgarse el descanso obligatorio de 12 semanas a las madres trabajadoras, cuando el parto se presenta antes o después de la fecha probable fijada por el médico. Así, la citada norma reglamentaria viola dicho principio, en tanto que aborda temas relativos a la forma en que debe otorgarse el certificado de incapacidad tanto en el periodo prenatal como en el posparto, es decir, que el subsidio abarcará únicamente los días transcurridos. Además, en la aludida fracción V, se prevé que las mujeres durante el embarazo gozarán forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 posteriores a éste, gozando de su salario íntegro, por lo que la disposición reglamentaria viola el principio de supremacía constitucional previsto en el artículo 133 constitucional, en virtud de que va más allá de lo que establece el referido artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Federal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 315/2012. María Dolores Barba Pulido. 20 de septiembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo Castro León. Secretaria: Martha Leticia Bustos Villarruel.

Nota: El criterio contenido en esta tesis no es obligatorio ni apto para integrar jurisprudencia, en términos de lo previsto en el numeral 11, Capítulo Primero, Título Cuarto, del Acuerdo General Plenario 5/2003, de veinticinco de marzo de dos mil tres, relativo a las reglas para la elaboración, envío y publicación de las tesis que emiten los órganos del Poder Judicial de la Federación, y para la verificación de la existencia y aplicabilidad de la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte.

Época: Décima Época

Registro: 2002802

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2

Materia(s): Laboral

Tesis: III.3o.T.12 L (10a.)

Página: 1368

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL PERIODO DE DESCANSO ANTERIOR Y POSTERIOR AL PARTO CONSTITUYE UNA MEDIDA PARA PROTEGER TANTO LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS COMO LA DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCIÓN, POR LO QUE SI AQUÉL OCURRE ANTES DE LA FECHA PROBABLE FIJADA POR EL MÉDICO, EL RESTO DE LOS DÍAS NO DISFRUTADOS DEL PERIODO PRENATAL DEBERÁN SER TRANSFERIDOS AL DE POSPARTO.

El artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé que las trabajadoras durante el embarazo cuentan con los siguientes derechos: **a) no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; b) gozarán forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 posteriores a éste, debiendo percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; y, c) en el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. En este sentido, el periodo de incapacidad forzoso, anterior y posterior al parto, constituye una prerrogativa que, entre otras, el Constituyente Permanente consagró con la finalidad de proteger la salud de las trabajadoras y la del producto de la concepción durante ese lapso de gravidez próximo al parto y con posterioridad a éste, sin menoscabo de sus percepciones producto de su trabajo, para lograr el objetivo que lo llevó a reformar la disposición original, ya que el referido descanso forzoso lo tendrán con goce del salario íntegro por disposición del propio reformador de la Constitución. Luego, a fin de armonizar la re-**

forma del citado artículo constitucional con el sistema jurídico internacional, debe señalarse que el Estado Mexicano ha suscrito y ratificado diversos instrumentos internacionales, de donde se colige que coinciden en que, en caso **de embarazo, la mujer trabajadora tiene derecho a disfrutar de un descanso retribuido de por lo menos 12 semanas, por ser el tiempo razonable para salvaguardar la protección social a la maternidad y preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción.** Así, debe señalarse que si el parto ocurre antes de la fecha fijada aproximadamente, con mayor razón debe salvaguardarse la salud de ambos (madre e hijo), pues se trata de un alumbramiento fuera de las características normales, que aconteció por cuestiones inherentes a la naturaleza biológica, pues se trata de un nacimiento prematuro, por ello, tanto la madre como el hijo requieren de mayores cuidados. **De ahí que cuando no pueda disfrutarse en su totalidad del periodo prenatal de 6 semanas por haberse adelantado el parto, entonces el resto de los días no disfrutados deberán ser transferidos al periodo de posparto, con la finalidad de salvaguardar la salud de la madre y del hijo, pues es posible que la fecha del parto sea imprecisa, por lo que es necesario atender a las necesidades biológicas de la madre y del infante, ya que con ello se beneficiarían los dos, en virtud de que tal situación permitiría una mayor integración entre ellos, además de que aquélla contará con un periodo mayor respecto de la incapacidad posparto, lo que contribuiría al mejor desarrollo físico, psicológico y emocional de ambos y, asimismo, se preservaría su salud, protegiendo así los derechos fundamentales de la madre trabajadora, consagrados tanto en la Constitución Federal como en los instrumentos internacionales.**

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 315/2012. María Dolores Barba Pulido. 20 de septiembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo Castro León. Secretaria: Martha Leticia Bustos Villarruel.

Época: Décima Época

Registro: 2001134

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro X, Julio de 2012, Tomo 3

Materia(s): Laboral

Tesis: I.15o.T.2 L (10a.)

Página: 1881

LICENCIA POR MATERNIDAD. TIENE COMO FIN GARANTIZAR UN DESCANSO FORZOSO DE TRES MESES PARA PRESERVAR LA SALUD DE LA MUJER Y DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCIÓN, ASÍ COMO EL DERECHO PARA CONSERVAR EL EMPLEO Y RECIBIR ÍNTEGRO EL SALARIO.

El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, entre otras garantías a favor de las mujeres trabajadoras, el derecho a gozar forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos posteriores a este último, con derecho de percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como las prerrogativas que hubieran adquirido por la relación de trabajo. El establecimiento de esa garantía tuvo lugar en la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974; que, entre otros fines, perseguía garantizar la protección social a la maternidad, que a su vez, busca proteger la salud de la mujer y del producto de la concepción y establecer, en suma, mejores condiciones para el feliz desarrollo de la familia. En atención a lo anterior, dentro de los mecanismos para alcanzar tales objetivos, el legislador estableció a favor de las trabajadoras al servicio del Estado, la referida garantía, sin que sea óbice el hecho de que se prevea que ésta consista en “un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo”; lo anterior, si se toma en cuenta que el legislador hace referencia al supuesto en el que, bajo circunstancias normales, la fecha del parto coincide con la fijada aproximadamente por el médico; sin embargo, no en todos los casos ocurre así, en virtud de que por razones de naturaleza biológica o contingencia médica, el parto ocurre antes o con posterioridad a la fecha fijada en forma aproximada por el médico, sin que el legislador pudiera prever cada una de las situaciones que en el mundo fáctico pudieran acontecer, por lo que

dejó esa tarea en manos del legislador ordinario, para que regulara tales supuestos en las normas secundarias, pero respetando siempre la garantía constitucional de disfrutar forzosamente de un descanso de tres meses, pues sólo así se cumple con el propósito de la reforma constitucional, en el sentido de salvaguardar la protección social a la maternidad y preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción, por ser ése el tiempo razonable en el que es posible preservar la salud de ambos.

DÉCIMO QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 114/2011. Ana Elena Torres Garibay y otros. 3 de febrero de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Rosa María Galván Zárate. Secretaria: Susana Aurora González Caballero.

Época: Décima Época

Registro: 2001135

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro X, Julio de 2012, Tomo 3

Materia(s): Laboral

Tesis: I.15o.T.4 L (10a.)

Página: 1882

LICENCIAS POR MATERNIDAD. EL MANUAL GENERAL DE PROCEDIMIENTOS DEL CENTRO MÉDICO NACIONAL “20 DE NOVIEMBRE”, Y LOS MANUALES DE PROCEDIMIENTOS DE DELEGACIONES TIPOS “A” Y “B”, AL LIMITAR EL TIEMPO DE DISFRUTE DE AQUÉLLAS SI LA TRABAJADORA NO ES ATENDIDA EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, Y CUANDO EL PARTO ES PREMATURO, SON VIOLATORIOS DE LOS PRINCIPIOS DE SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, LEGAL Y REGLAMENTARIA.

Los citados manuales conforman un sistema normativo que, en su conjunto, regulan los términos, duración y modalidades de las licencias por maternidad que otorga el Instituto de Seguridad y Servi-

cios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como los requisitos que deben cumplir las trabajadoras para tener derecho a disfrutar de dicha prestación. Al tratarse de disposiciones administrativas encaminadas a lograr la exacta observancia de la ley, se encuentran jerárquicamente por debajo de las leyes del Congreso de la Unión y de los reglamentos expedidos por el Poder Ejecutivo Federal y sujetas a los principios de supremacía constitucional, legal y reglamentaria; por tanto, no pueden derogar, limitar o excluir lo previsto en las disposiciones de observancia general contenidas en actos formalmente legislativos o reglamentarios; razón por la que su validez está condicionada a que acaten lo establecido en la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión y los reglamentos expedidos por el Poder Ejecutivo Federal. Luego, toda vez que los referidos manuales de procedimientos limitan el derecho de las madres trabajadoras al servicio del Estado de disfrutar un descanso retribuido de tres meses forzosos, cuando no son atendidas en el mencionado instituto y cuando el parto es prematuro, supuestos en los que únicamente se les otorga un descanso de sesenta días; debe concluirse que tales disposiciones son violatorias de los citados principios en virtud de que ese menoscabo al derecho constitucional aludido no se encuentra previsto en la Constitución, ni en la ley secundaria, como tampoco en el reglamento que dichos manuales pretenden cumplimentar en la esfera administrativa.

DÉCIMO QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 114/2011. Ana Elena Torres Garibay y otros. 3 de febrero de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Rosa María Galván Zárate. Secretaria: Susana Aurora González Caballero.

Época: Novena Época

Registro: 181506

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XIX, Mayo de 2004

Materia(s): Laboral

Tesis: I.3o.T. J/15

Página: 1588

PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE (TOTAL O PARCIAL) DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL. CUANDO SE CONDENA AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL A SU PAGO, TAMBIÉN DEBE HACERSE RESPECTO DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE RELATIVAS AL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD A QUE SE REFIERE EL CAPÍTULO IV DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1997, AUN CUANDO NO SE HAYAN RECLAMADO, PORQUE ES UNA CONSECUENCIA DIRECTA E INMEDIATA DE LA ACCIÓN PRINCIPAL.

El capítulo IV del título segundo de la Ley del Seguro Social, vigente hasta el treinta de junio de mil novecientos noventa y siete, relativo al “Seguro de enfermedades y maternidad”, en su artículo 92, fracción II, inciso a), dispone: “Quedan amparados por este ramo del seguro social: ... II. El pensionado por: a) Incapacidad permanente.”. De dicho precepto se infiere que el pensionado por incapacidad permanente (total o parcial), tiene derecho a las prestaciones derivadas del seguro de enfermedades y maternidad. Ahora bien, si en el juicio laboral el asegurado ejercita como acción principal el reconocimiento y pago de una pensión por incapacidad permanente por riesgos de trabajo (enfermedades profesionales o accidentes de trabajo) y la autoridad laboral condena al Instituto Mexicano del Seguro Social a que se la otorgue, debe concluirse que también tiene derecho a las prestaciones que dispone el capítulo en comento, aun cuando no las haya demandado, ya que al estar así previstas en la ley se constituyen en consecuencia directa e inmediata de la acción principal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1983/2004. Pedro Pérez Barreto. 31 de marzo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Yara Isabel Gómez Briseño.

Amparo directo 2583/2004. Miguel López Galindo. 15 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Yara Isabel Gómez Briseño.

Amparo directo 3463/2004. Lorenzo de Paz Bastida. 15 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

Amparo directo 4243/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Tarsicio Aguilera Troncoso. Secretaria: Ma. Luisa Pérez Romero.

Amparo directo 5303/2004. José Daniel Galindo Manrique. 22 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Juan Martín Vera Barajas.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIX, abril de 2004, página 445, tesis 2a./J. 44/2004, de rubro: “RIESGOS PROFESIONALES. EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A LAS INDEMNIZACIONES, PENSIONES Y DEMÁS BENEFICIOS PROPIOS DE ESE SEGURO, ASÍ COMO AL PAGO DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD, CONFORME A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, TANTO DEROGADA COMO VIGENTE.”

Época: Novena Época

Registro: 182174

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XIX, Febrero de 2004

Materia(s): Laboral

Tesis: XVII.17 L

Página: 1070

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA DEMANDAR LAS PRESTACIONES EN DINERO DERIVADAS DE AQUÉLLA, INICIA A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE AL EN QUE CONCLUYE EL PLAZO POR EL CUAL FUE OTORGADA.

Acorde con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley del Seguro Social, la trabajadora, ahora quejosa, en su calidad de asegurada tiene derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero

igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, que recibirá por cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores a él, que se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana; de lo anterior se advierte que se trata de una prestación de tracto sucesivo, pues tal pago tiene un encadenamiento riguroso y sucesivo durante los días que comprende la incapacidad otorgada, ya que se trata de una sola obligación y no puede ser exigido su pago total desde su otorgamiento, sino hasta el día siguiente al en que fenece el último día del total por los que fue expedida, y es en ese momento en que la beneficiaria se encuentra en aptitud de hacer exigible su pago al instituto de seguridad social; por tanto, el cómputo del término de un año a que alude el numeral 516 de la Ley Federal del Trabajo para que opere la prescripción de la acción que prevé este precepto inicia a partir del día siguiente al en que concluyó el plazo por el cual fue otorgada la mencionada incapacidad.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 245/2003. Irene Rivota Madera. 3 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: María Teresa Zambrano Calero. Secretario: Óscar Samuel Soto Montes.

Época: Novena Época

Registro: 194708

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo IX, Enero de 1999

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.3o.51 L

Página: 862

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL PAGO DE NOVENTA DÍAS DE SALARIO ÍNTEGRO SÓLO PROCEDE CUANDO AÚN LABORABA LA TRABAJADORA.

El artículo 118 de la Ley del Seguro Social previene que “El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediata-

mente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir exclusivamente la asistencia médica, de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria ...”. Por tanto, para que una trabajadora tenga derecho al pago de noventa días de salario íntegro por una incapacidad por maternidad, es indispensable que se encuentre trabajando para el Instituto Mexicano del Seguro Social, en la fecha en que se reclamen tales pretensiones o en el momento en el que se expidan los certificados de maternidad, por lo que la carga probatoria corresponde a la trabajadora a fin de acreditar que se encontraba laborando en el momento de la solicitud de la incapacidad referida.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 23/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Juan José Flores Fuentes.

Época: Octava Época

Registro: 215009

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo XII, Septiembre de 1993

Materia(s): Civil

Tesis:

Página: 269

PATERNIDAD O MATERNIDAD. LA CIRCUNSTANCIA DE PROPORCIONAR ALIMENTOS A UN MENOR NO CONSTITUYE POR SI SOLO PRUEBA NI AUN PRESUNCION DE LA (LEGISLACION DEL ESTADO DE CHIAPAS).

De conformidad con el artículo 382 del Código Civil del Estado de Chiapas, el hecho de dar alimentos no constituye por sí solo prueba ni aun presunción de paternidad o de maternidad, tampoco puede alegarse como razón para investigar estas. Esto es así, en razón de que la paternidad es un hecho que no puede comprobarse objetivamente como la maternidad mediante el parto y la identidad del hijo, lo que obliga a que las partes presenten datos

precisos, esto es, motivos de credibilidad que permitan ser susceptibles de justificarse en los términos del artículo 336 del ordenamiento legal antes mencionado, pues de no ser así, el juzgador no debe adivinarlos ni suplirlos sino solamente pesar su respectiva credibilidad en función de lo que revelen las constancias de autos, habida cuenta que en los negocios civiles y familiares vale solamente la verdad extrínseca y que es necesario partir de ciertas y eficaces suposiciones para obtener una decisión apegada a una realidad social.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 309/93. Eliseo Mellanes Castellanos. 17 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Arturo J. Becerra Martínez.

Época: Octava Época

Registro: 231441

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo I, Segunda Parte-1, Enero-Junio de 1988

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 343

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD, PAGO DE SALARIOS EN LOS CASOS DE.

Los períodos de descanso a que tienen derecho las trabajadoras con motivo de embarazo, deben ser forzosamente con goce íntegro de salario y de los derechos adquiridos por la relación laboral, lo cual impide que se realice una compensación con los salarios cubiertos por los días de descanso anteriores al parto, no disfrutados, pues de hacerlo se estaría transgrediendo la norma constitucional que así lo establece. (artículo 123, Apartado "A", fracción V y Apartado "B", fracción XI, inciso C).

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Época: Quinta Época

Registro: 377233

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo LXX

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 4562

TRABAJADORAS, LICENCIAS POR CAUSA DE MATERNIDAD.

No basta un aviso telefónico para gozar de la licencia que una trabajadora puede solicitar, por causa de maternidad, sino que hay necesidad imprescindible de solicitar y obtener esa licencia, lo que debe comprobarse ante la Junta respectiva o, al menos, en el juicio de garantías, para desvirtuar el derecho del patrono, para rescindir el contrato de trabajo por faltas de asistencia.

Amparo directo en materia de trabajo 4917/41. Torres Julieta. 12 de diciembre de 1941. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Antonio Islas Bravo. Ponente: Eduardo Vasconcelos.

Época: Décima Época

Registro: 2010880

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada (Constitucional)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV

Materia(s): Laboral

Tesis: XI.Io.A.T.28 L(10a.)

Página: 3313

TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN.

La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional. Ello es así porque la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el

descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que **la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo -en el trabajo-**. En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican: a) la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; b) los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; c) el periodo de descanso antes y después del parto -que en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de tres meses- ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado. Si este derecho no es garantizado es muy probable que por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo antes de lo médicamente aconsejable, lo que traería consecuencias en la salud de la madre; d) a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros. Por tanto, **al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo**

por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.

De las tesis y jurisprudencias relevantes descritas con anterioridad, las Comisiones Dictaminadoras destacan las siguientes conclusiones:

1. El derecho a la maternidad de las madres trabajadoras, está protegido por lo dispuesto en la fracción V, apartado A; e inciso c), fracción XI, apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como se cita a continuación:

Artículo 123. ...

Apartado A

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

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

2. Los derechos de las madres trabajadoras, están normados en el artículo 170, de la Ley Federal del Trabajo, entre los que se encuentra el derecho a una licencia de maternidad, contenido en la fracción II de dicho ordenamiento jurídico, mismo que señala:

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

3. Que, en el caso de incapacidad por maternidad, el periodo de descanso anterior y posterior al parto constituye una medida para proteger tanto la salud de las trabajadoras como la del producto de la concepción, por lo que, si aquél ocurre antes de la fe-

cha probable fijada por el médico, el resto de los días no disfrutados del periodo prenatal deberán ser transferidos al de posparto. De ahí que cuando no pueda disfrutarse en su totalidad del periodo prenatal de 6 semanas por haberse adelantado el parto, entonces el resto de los días no disfrutados deberán ser transferidos al periodo de posparto, con la finalidad de salvaguardar la salud de la madre y del hijo, pues es posible que la fecha del parto sea imprecisa, por lo que es necesario atender a las necesidades biológicas de la madre y del infante, ya que con ello se beneficiarían los dos, en virtud de que tal situación permitiría una mayor integración entre ellos, además de que aquélla contará con un periodo mayor respecto de la incapacidad posparto, lo que contribuiría al mejor desarrollo físico, psicológico y emocional de ambos y, asimismo, se preservaría su salud, protegiendo así los derechos fundamentales de la madre trabajadora, consagrados tanto en la Constitución Federal como en los instrumentos internacionales.

4. La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional.

5. De acuerdo a la ley vigente, en cuanto a la licencia por maternidad, no basta un aviso telefónico para gozar de la licencia que una trabajadora puede solicitar, por causa de maternidad, sino que hay necesidad imprescindible de solicitar y obtener esa licencia.

6. Trabajadoras embarazadas al servicio del Estado, su despido constituye un acto de discriminación por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran. La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional.

7. Que la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un

fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo –en el trabajo–.

8. Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil.

Asimismo, en cuanto al tema de lactancia, las tesis y jurisprudencias emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como a continuación se exponen:

Época: Décima Época

Registro: 2010843

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada (Constitucional)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

LIBRO 26.

Tomo IV, Diciembre de 2016

Materia(s): Laboral

Tesis: XI.1º.A.T.4 CS (10a.)

Página: 3311

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER.

La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al

grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEDM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. De ahí que -se afirme- un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por esa razón, siendo irrelevante, para apreciar esa diferencia, que ningún

hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir como punto de comparación. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encinta y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.

Época: Décima Época

Registro: 2002802

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada (Laboral)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

LIBRO XVIII.

Tomo 2, Febrero de 2013

Materia(s): Laboral

Tesis: III.3º.T.12 L(10a.)

Página: 1368

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL PERIODO DE DESCANSO ANTERIOR Y POSTERIOR AL PARTO CONSTITUYE UNA MEDIDA PARA PROTEGER TANTO LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS COMO LA DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCIÓN, POR LO QUE SI AQUÉL OCURRE ANTES DE LA FECHA PROBABLE FIJADA POR EL MÉDICO, EL RESTO DE LOS DÍAS NO DISFRUTADOS DEL PERIODO PRENATAL DEBERÁN SER TRANSFERIDOS AL DE POSPARTO.

El artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé que las trabajadoras durante el em-

barazo cuentan con los siguientes derechos: a) no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; b) gozarán forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 posteriores a éste, debiendo percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; y, c) en el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. En este sentido, el periodo de incapacidad forzoso, anterior y posterior al parto, constituye una prerrogativa que, entre otras, el Constituyente Permanente consagró con la finalidad de proteger la salud de las trabajadoras y la del producto de la concepción durante ese lapso de gravidez próximo al parto y con posterioridad a éste, sin menoscabo de sus percepciones producto de su trabajo, para lograr el objetivo que lo llevó a reformar la disposición original, ya que el referido descanso forzoso lo tendrán con goce del salario íntegro por disposición del propio reformador de la Constitución. Luego, a fin de armonizar la reforma del citado artículo constitucional con el sistema jurídico internacional, debe señalarse que el Estado Mexicano ha suscrito y ratificado diversos instrumentos internacionales, de donde se colige que coinciden en que, en caso de embarazo, la mujer trabajadora tiene derecho a disfrutar de un descanso retribuido de por lo menos 12 semanas, por ser el tiempo razonable para salvaguardar la protección social a la maternidad y preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción. Así, debe señalarse que si el parto ocurre antes de la fecha fijada aproximadamente, con mayor razón debe salvaguardarse la salud de ambos (madre e hijo), pues se trata de un alumbramiento fuera de las características normales, que aconteció por cuestiones inherentes a la naturaleza biológica, pues se trata de un nacimiento prematuro, por ello, tanto la madre como el hijo requieren de mayores cuidados. De ahí que cuando no pueda disfrutarse en su totalidad del periodo prenatal de 6 semanas por haberse adelantado el parto, entonces el resto de los días no disfrutados deberán ser transferidos al periodo de posparto, con la finalidad de salvaguardar la salud de la madre y del hijo, pues es posible que la fecha del parto sea imprecisa, por lo que es necesario atender a las necesidades bioló-

gicas de la madre y del infante, ya que con ello se beneficiarían los dos, en virtud de que tal situación permitiría una mayor integración entre ellos, además de que aquélla contará con un periodo mayor respecto de la incapacidad posparto, lo que contribuiría al mejor desarrollo físico, psicológico y emocional de ambos y, asimismo, se preservaría su salud, protegiendo así los derechos fundamentales de la madre trabajadora, consagrados tanto en la Constitución Federal como en los instrumentos internacionales.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 315/2012. María Dolores Barba Pulido. 20 de septiembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo Castro León. Secretaria: Martha Leticia Bustos Villarruel.

Época: Séptima Época

Registro: 244935

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada (Laboral)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen 5, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 29

PETROLEROS. DESCANSOS DE LAS TRABAJADORAS PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA.

Los descansos para que las trabajadoras alimenten a sus hijos, previstos en el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo y en la cláusula 104 del contrato colectivo de trabajo que rige en Petróleos Mexicanos, deben concederse durante el período de lactancia, ya sea que natural o artificialmente las trabajadoras alimenten a sus hijos, pues la expresión “para amamantar” empleada en dichas disposiciones no puede entenderse en el sentido de que los permisos sólo se otorgarán cuando la madre amamanta en forma personal y directa a su hijo, pues tan rigorista interpretación es contraria al espíritu que animó al legislador para establecer tales descansos, que no fue otro que el de proteger el derecho de las trabajadoras para atender a la alimentación de sus hijos dentro del período de lac-

tancia, independientemente de la forma de proporcionar ese sustento, por lo que la referida expresión indica simplemente el acto mediante el cual la trabajadora da alimento a su hijo.

Amparo directo 9000/68. Petróleos Mexicanos. 4 de junio de 1969. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Nota: En el Informe de 1969, la tesis aparece bajo el rubro “DESCANSOS DE LAS TRABAJADORAS PARA AMAMANTAR A SUS HIJOS”.

Conclusiones de Doctrina y Jurisprudencia sobre Lactancia

1. Discriminación por razón de sexo, se actualiza con las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer.

2. El Estado Mexicano ha suscrito diversos convenios internacionales para eliminar la discriminación contra la mujer, entre los que destacan la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEDM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca.

3. Que el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras.

4. Que de conformidad el artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé que las trabajadoras durante el embarazo cuentan con los siguientes derechos: a) no realizarán trabajos que exijan un es-

fuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; b) gozarán forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 posteriores a éste, debiendo percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; y, c) en el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

5. Que el periodo de incapacidad forzoso, anterior y posterior al parto, constituye una prerrogativa que, entre otras, el Constituyente Permanente consagró con la finalidad de proteger la salud de las trabajadoras y la del producto de la concepción durante ese lapso de gravidez próximo al parto y con posterioridad a éste, sin menoscabo de sus percepciones producto de su trabajo.

6. Que cuando no pueda disfrutarse en su totalidad del periodo prenatal de 6 semanas por haberse adelantado el parto, entonces el resto de los días no disfrutados deberán ser transferidos al periodo de posparto, con la finalidad de salvaguardar la salud de la madre y del hijo, pues es posible que la fecha del parto sea imprecisa, por lo que es necesario atender a las necesidades biológicas de la madre y del infante, ya que con ello se beneficiarían los dos, en virtud de que tal situación permitiría una mayor integración entre ellos, además de que aquella contará con un periodo mayor respecto de la incapacidad posparto, lo que contribuiría al mejor desarrollo físico, psicológico y emocional de ambos y, asimismo, se preservaría su salud, protegiendo así los derechos fundamentales de la madre trabajadora, consagrados tanto en la Constitución Federal como en los instrumentos internacionales.

7. Los descansos para que las trabajadoras alimenten a sus hijos, previstos en el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo y en los contratos colectivos de trabajo, deben concederse durante el periodo de lactancia, ya sea que natural o artificialmente las trabajadoras alimenten a sus hijos, pues la expresión “para amamantar” empleada en dichas disposiciones no puede entenderse en el sentido de que los permisos sólo se otorgarán cuando la madre amamanta en forma personal y directa a su hijo, pues tan rigorista interpretación es contraria al espíritu

que animó al legislador para establecer tales descansos, que no fue otro que el de proteger el derecho de las trabajadoras para atender a la alimentación de sus hijos dentro del periodo de lactancia, independientemente de la forma de proporcionar ese sustento, por lo que la referida expresión indica simplemente el acto mediante el cual la trabajadora da alimento a su hijo.

VI. CONCLUSIONES DEL FORO: “Conciliación de la vida familiar y laboral: Responsabilidad social y productividad en el trabajo”

Celebrado los días 11 y 12 de octubre de 2016, en el que se escucharon las opiniones, planteamientos y propuestas de organizaciones de la sociedad civil, asociaciones gremiales, sindicales, entidades públicas, cámaras empresariales y de todos los grupos parlamentarios representados en la Cámara de Diputados.

Respecto del Panel 2 “*Reorganización de los tiempos y espacios de trabajo frente a la maternidad y la lactancia*”, en el cual se analizaron las propuestas que buscan ampliar los permisos de maternidad, así como garantizar los espacios necesarios y adecuados en los centros de trabajo para que las madres trabajadoras en periodo de lactancia puedan alimentar a sus hijos, como lo referente a la reorganización de los tiempos de reposo y lo que se otorgan durante el periodo de lactancia, se emitieron las siguientes:

11 de octubre Lobby, Edificio “E”	
Panel 2	Conclusiones
“Reorganización de los tiempos y espacios de trabajo frente a la maternidad y la lactancia”	1. Hubo unanimidad en el reconocimiento a la importancia de la lactancia materna, como un derecho humano fundamental del menor y su madre, fomenta la salud de los infantes, previene enfermedades futuras en las niñas y niños, fortalece el lazo entre la madre y sus hijos e hijos, en beneficio de la familia, la economía de un país y la productividad laboral. 2. Que los apoyos, facilidades y flexibilidad a la maternidad, la lactancia y el cuidado de los hijos producen un aumento en la productividad de las trabajadoras. 3. Que los patronos de empresas privadas y entidades públicas gubernamentales, deban comprometerse en facilitar a las y los derechohabientes el goce de las prerrogativas que la ley les ofrece, a través de la simplificación y flexibilización de los trámites burocráticos. 4. Coincidieron en la necesidad de legislar para aprobar las iniciativas pendientes en la materia para avanzar, extender y garantizar condiciones adecuadas para la maternidad y la lactancia de las mujeres madres trabajadoras. 5. Que, en la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo frente a la lactancia y la maternidad, es importante nuevamente reconocer y fomentar la corresponsabilidad familiar, que entre sus beneficios se encuentran los siguientes: • Mejora la calidad de vida de los miembros de la familia. • Permite alcanzar mayor grado de autonomía personal. • Hace posible liberar tiempo para dedicarlo a otro tipo de actividades.

Respecto del Panel 4, denominado “Corresponsabilidad de los actores sociales en la conciliación de la vida laboral y familiar”, del cual se buscó obtener la opinión, perspectiva institucional y corresponsabilidad de los actores sociales, públicos y privados, que permita lograr un análisis objetivo y responsable sobre las propuestas de reforma que dieron origen al foro, en concordancia con la situación laboral, económica y social actual en nuestro país, se concluyó:

12 de octubre Edificio A, ala Sur	
Panel 4	Conclusiones
“Corresponsabilidad de los actores sociales en la conciliación de la vida laboral y familiar.”	1. Quien asistió con la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) concluyó que: a) La conciliación de la vida laboral y familiar coadyuva a promover la productividad, rendimiento, reducción de estrés, satisfacción personal, mejora del clima laboral en empresas e instituciones públicas. b) Que las buenas prácticas laborales como: horarios flexibles, guarderías, sala de lactancia, orientación nutricional, permisos de paternidad y maternidad, es reconocido por la Secretaría desde 2006 a 2015. La distinción se renueva cada año. c) Que como ejemplos de logros positivos de las empresas que implementan políticas en beneficio o a favor de los trabajadores, se puede mencionar: buenos hábitos laborales y de salud; apoyo para las actividades familiares; salas de cuidado de menores; conciliación de la vida profesional y personal no sólo guarderías y salas de lactancia, evalúa 40 temas en cada empresa, para verificar si se cumple o no con el reconocimiento oficial de empresa social y familiarmente responsable. 2. Quien asistió con la representación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), concluyó que: a) El IMSS tiene un compromiso con los derechohabientes para el fortalecimiento a la vida familiar y productividad en el trabajo. 3. Quien asistió con la representación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), concluyó que: a) Refrendó el compromiso institucional a favor de la legalidad y de hacer accesibles los trámites de las y los trabajadores al servicio del estado para acceder a los beneficios de permisos de paternidad, maternidad, lactancia, servicios de guarderías, lactarios en sus centros de trabajo, horarios flexibles de las madres trabajadoras a favor de la lactancia y cuidados de los dependientes económicos. b) Que también son corresponsables en los cuidados de personas en situación vulnerable. c) Que tienen entre sus propósitos brindar mejores servicios y mejorar la atención a los padres, madres e hijos de los trabajadores al servicio del estado.
	4. Quien asistió con la representación de la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo (PROFEDET), concluyó que: a) Que la misión de la PROFEDET es la conservación del empleo o trabajo, en beneficio de las y los trabajadores y sus familias. b) Que donde más se ha avanzado en la armonización de la vida laboral y familiar ha sido en las grandes empresas, que el reto está en las pequeñas y medianas empresas de nuestro país. c) Que la PROFEDET está de acuerdo en las medidas legislativas y políticas públicas o buenas prácticas en el ámbito privado que contribuyan a equilibrar la vida laboral y familiar, sin detrimento de la fuente de empleo, su productividad y visibilidad. d) Coincide en la corresponsabilidad de entidades públicas, empresas, sindicatos y trabajadoras y trabajadores, legisladores y todos los actores involucrados para no perder de vista lo anterior, al momento de legislar.

Derivado de la investigación realizada y presentada en los apartados anteriores del presente dictamen en materia de maternidad y lactancia, las y los integrantes de

esta dictaminadora decidimos someter a consideración del Pleno la aprobación con modificaciones de las iniciativas citadas en la sección ANTECEDENTES, en atención a las siguientes:

VII. CONSIDERACIONES

Que con fecha 19 de octubre de 2016, en el marco de la séptima reunión de la Junta Directiva de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 81, numeral 2 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se aprobó por unanimidad, presentar a consideración de esta Comisión, dictámenes por tema, conforme al siguiente orden:

- a) Maternidad y lactancia;
- b) Paternidad;
- c) Guarderías;
- d) Permisos especiales.

En consecuencia, las iniciativas que se están analizando en este dictamen, y que han sido presentadas en la sección ANTECEDENTES, efectivamente versan sobre la licencia de **maternidad** y el periodo de **lactancia** establecidos en la ley vigente y sobre la manera en que ambos pueden fortalecerse para incrementar la protección de los derechos de las madres trabajadoras y de las o los recién nacidos, según sea el caso.

Que esta dictaminadora identifica como elemento de preocupación común en las iniciativas presentadas por las y los legisladores de todos los grupos parlamentarios, proponer la ampliación del plazo o número de semanas de descanso obligatorio del pre y post parto, justificando en las exposiciones de motivos las razones a favor de la maternidad y fundamentando sus propuestas en el sentido de ponderar los derechos humanos tanto de la madre trabajadora como del producto del embarazo y en su caso, recién nacido, también considerando diversos instrumentos internacionales que muestran una visión ampliada de lo que incluso se conoce como “fuero de maternidad” o inmunidad reforzada.

Que se diseñó una METODOLOGÍA –descrita en este documento– expresamente dirigida a la elaboración

del presente dictamen, donde se toman en consideración diversos elementos jurídicos y de análisis para hacer una observación responsable en materia de maternidad y lactancia.

Que por licencia de maternidad se debe entender el periodo durante el cual la madre trabajadora tiene derecho a seis semanas de descanso previo y seis semanas de descanso posteriores al parto, el cual las y los patrones están obligados a permitir sin riesgo de pérdida del empleo, de acuerdo con la Constitución y normatividad vigente.

Que por periodo de lactancia se debe entender el tiempo que las madres trabajadoras tienen durante la jornada laboral, una vez que han regresado de la licencia de maternidad a su empleo, para alimentar a sus hijos o hijas, o bien para hacer la extracción manual de leche, en un lugar privado, adecuado e higiénico del centro de trabajo. O, en caso de no contar con las instalaciones pertinentes, a disminuir en una hora su jornada laboral. Ambos supuestos pueden suceder durante los seis meses inmediatos posteriores al término de la licencia de maternidad, según la ley vigente lo establece.

Que la dictaminadora expone en el presente dictamen los comparativos del texto vigente y la propuesta de modificación de cada una de las iniciativas, para respetar el espíritu de cada una de las iniciativas y por considerarlo como una técnica legislativa adecuada, a efecto de transparentar las propuestas y clarificar sus alcances, en reconocimiento al esfuerzo de cada proponente.

Que esta dictaminadora realizó un análisis de derecho comparado de legislaciones de otros países de América Latina y Europa, especialmente de miembros de la OCDE, a efecto de contar con parámetros internacionales comparativos para la toma de decisiones y dictamen correspondiente.

Que se tomaron en cuenta los argumentos y opiniones de organizaciones de la sociedad civil, asociaciones gremiales, sindicales, entidades públicas, cámaras empresariales y de todos los grupos parlamentarios representados en la Cámara de Diputados, vertidas en el Foro: “Conciliación de la vida laboral y familiar: responsabilidad social y productividad en el trabajo” organizado por esta Comisión los días 11 y 12 de octubre del año en curso.

Que las iniciativas que se dictaminan se analizaron con una perspectiva de derechos humanos, en la que existe coincidencia en señalar que el contenido de cada una de las propuestas para ampliar el plazo de la licencia de maternidad y lactancia, es acorde con el derecho humano fundamental de las madres trabajadoras al descanso obligatorio y para garantizar el derecho de los menores a recibir alimentos.

Que la legislación secundaria y los criterios y jurisprudencias que hemos analizado, han flexibilizado los criterios para que la madre trabajadora a elección¹²⁰ pueda transferir semanas del pre parto al post parto, e incluso, cuando por alguna razón biológica el parto se adelanta y no hubo posibilidad hacer uso de las semanas obligatorias de descanso del pre parto, que las mismas puedan transferirse en su totalidad al post parto, en beneficio de la madre trabajadora y del recién nacido.

Que esta dictaminadora reconoce que de acuerdo con la reforma al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, se colige que todas las autoridades del país, dentro del ámbito de sus competencias, se encuentran obligadas a velar no sólo por los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal, sino también por aquellos previstos en los instrumentos internacionales celebrados por el Estado Mexicano, adoptando siempre el principio *pro persona* o *pro homine*, el cual se traduce en la interpretación más favorable a la persona para lograr la protección más amplia.

Que, como ha quedado expresado en el apartado de derecho comparado de este dictamen y mencionado por los asistentes y ponentes en el Foro: “Conciliación de la vida laboral y familiar: responsabilidad social y productividad en el trabajo” organizado por esta Comisión los días 11 y 12 de octubre del presente año, el Estado Mexicano a la fecha actual aún no ha ratificado los Convenios 156 y 183 ni la Recomendación 191 de la Organización Internacional del Trabajo, por tanto, su contenido y alcances aún no forman parte de nuestro derecho vigente.

Que de acuerdo con nuestro marco jurídico vigente, previsto en el artículo 89, fracción X en concordancia a lo establecido por el 76, fracción I y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es

facultad del Presidente de la República, conducir la política exterior y celebrar los tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular aclaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del Senado.

Que, por su parte, es facultad exclusiva del Senado aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos.

Que así también, el artículo 133 constitucional, describe el bloque de constitucionalidad y la jerarquía normativa al precisar que esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

A mayor claridad, citamos a continuación las disposiciones constitucionales anteriormente señaladas, como sigue:

Artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

*X. Dirigir la política exterior y **celebrar tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del Senado.** En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y la seguridad internacionales;*

Artículo 76. Son facultades exclusivas del Senado:

I. Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales

que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso.

*Además, **aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos;***

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.

Que en consonancia con lo anterior, esta Comisión se dio a la tarea de realizar la revisión constitucional y el bloque de constitucionalidad vigente en materia de derechos humanos a las iniciativas que se dictaminan y cada una de las propuestas ahí contenidas, tomando en cuenta la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la jerarquía normativa y su interpretación constitucional, que a mayor abundamiento y claridad se cita a continuación:

Época: Décima Época

Registro: 2008935

Instancia: Primera Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 17, Abril de 2015, Tomo I

Materia(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 29/2015 (10a.)

Página: 240

DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS TANTO POR LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, COMO EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. PARA DETERMINAR SU CONTENIDO Y ALCANCE DEBE ACUDIRSE A AMBAS FUENTES, FAVORECIENDO A LAS PERSONAS LA PROTECCIÓN MÁS AMPLIA.

Acorde con lo sostenido por el Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia P./J. 20/2014 (10a.), las normas de derechos humanos contenidas en los tratados internacionales y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no se relacionan entre sí en términos jerárquicos, ya que se integran al catálogo de derechos que funciona como un parámetro de regularidad constitucional. Por tanto, **cuando un derecho humano esté reconocido tanto en la Constitución Federal, como en los tratados internacionales, debe acudir a ambas fuentes para determinar su contenido y alcance, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; en el entendido de que cuando exista en la Constitución una restricción expresa al ejercicio de un derecho humano, se deberá estar a lo que indica la norma constitucional.***

Amparo directo en revisión 4533/2013. 18 de junio de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretaria: Ana María Ibarra Olguín.

Amparo directo en revisión 4/2014. 13 de agosto de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretario: Arturo Meza Chávez.

Amparo directo en revisión 1337/2014. 22 de octubre de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretaria: Ana María Ibarra Olguín.

Amparo directo en revisión 2680/2014. 12 de noviembre de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Or-

tiz Mena. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretaria: Ana María Ibarra Olguín.

Amparo directo en revisión 3113/2014. 28 de enero de 2015. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Julio César Ramírez Carreón.

Tesis de jurisprudencia 29/2015 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de quince de abril de dos mil quince.

Que atendiendo lo establecido en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y su orientación respecto a qué norma debe prevalecer cuando un derecho humano esté reconocido tanto en la Constitución Federal, como en los tratados internacionales, se prevé que debe acudir a ambas fuentes para determinar su contenido y alcance, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, en el entendido de que cuando exista en la Constitución una restricción expresa al ejercicio de un derecho humano, se deberá estar a lo que indica la norma constitucional.

Que, aunque se reconoce el avance y la importancia de cada una de las propuestas contenidas en las iniciativas bajo estudio para ampliar las semanas de licencia de maternidad, esta dictaminadora advierte la inconstitucionalidad de las propuestas para ampliar el plazo en las licencias de maternidad de las doce semanas actualmente vigentes.

Que la inconstitucionalidad para ampliar de las doce semanas vigentes en la actualidad a las contenidas en cada una de las iniciativas descritas en la sección ANTECEDENTES: a 14, 16 y 18 semanas, así como flexibilizar en general los horarios de trabajo de las madres en situación de vulnerabilidad, se actualiza, toda vez que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresamente prevé como descanso obligatorio de las madres trabajadoras: doce semanas, seis antes y seis posteriores al parto en el caso del apartado A, fracción V, del artículo 123 constitucional o un mes antes y dos meses posteriores al parto (doce semanas en total) para las madres trabajadoras al servicio del Estado, que se rigen por

el Apartado B), fracción XI, inciso c) del artículo 123 constitucional.

Que, no obstante inconstitucionalidad para incrementar el plazo de descanso obligatorio de las propuestas bajo estudio en el presente dictamen, del análisis de constitucionalidad, del bloque de constitucionalidad y de protección a los derechos humanos, en beneficio de las madres trabajadoras, lo que sí es factible atender en el ámbito de nuestras atribuciones y competencias, es proponer una modificación a las leyes secundarias, de tal manera que hagamos accesible en condiciones de equidad para las madres trabajadoras, el ejercicio de su derecho a la licencia de maternidad, eliminando del marco jurídico vigente la necesidad de que la trabajadora, para ejercer su derecho, requiera el visto bueno o autorización del patrón o jefe inmediato superior, previsto en las normas secundarias, lo que en los hechos constituye un obstáculo real para el ejercicio de su derecho humano a la maternidad y al derecho humano del recién nacido para recibir los cuidados, alimentación materna y atenciones de parte de su madre.

Por lo tanto, como un ejercicio de responsabilidad social, justicia mínima y equidad en el ejercicio del derecho de las madres trabajadoras, se propone armonizar la Ley Federal del Trabajo, artículo 170, fracción II con el resto de los ordenamientos jurídicos, a efecto de eliminar la obligación de la madre trabajadora, para tomar en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, como acertadamente propone la iniciativa presentada por el Partido Verde Ecologista de México.

De igual forma, y a fin de dar una mayor claridad a los supuestos normativos contenidos en la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, esta Dictaminadora, propone separar las porciones normativas a efecto de dar claridad y certeza jurídica a trabajadoras, trabajadores y empresas, en cuanto a los alcances de las disposiciones jurídicas ahí contenidas.

Lo anterior, se clarifica con mayor precisión en el siguiente comparativo:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Propuesta de la dictaminadora
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:	Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:
I. ...	I. ...
II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.	II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis 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, se podrá transferir hasta cinco de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y para ello, la madre trabajadora deberá presentar una notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho.
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.	En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.
	...

Consideramos que la posibilidad de transferir una semana adicional -para pasar de 4 a 5 del pre parto al post parto-, siempre y cuando su salud de la madre y del producto así lo permitan, fortalece la autonomía de la madre trabajadora para ponderar estar más tiempo con el recién nacido, en beneficio de los primeros cuidados, fomentar o procurar la lactancia materna como único alimento durante el mayor tiempo posible, haciendo uso de su derecho al descanso obligatorio correspondiente a la etapa de post parto.

De esta manera, la madre trabajadora tendría la posibilidad de estar con el recién nacido durante aproximadamente once semanas de las doce semanas permitidas en la etapa de post parto, lo que sin duda redundará en un beneficio para la salud del recién nacido, la madre y la sociedad en general, ya que como es natural a la maternidad, el contacto y apego de la madre con el recién nacido durante los primeros días fomenta el desarrollo de lazos afectivos, seguridad, adaptación y organización de la familia o de la madre jefa de familia a su niña o niño.

Que, respecto a las iniciativas descritas en los ANTECEDENTES del presente dictamen relativas al fomento de la lactancia materna, proponen en esencia ampliar el periodo de lactancia permitido en las leyes laborales mexicanas de seis meses como alimento único de los infantes y promoverla como alimento complementario hasta los dos años, para estar en concor-

dancia con los criterios y recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Que, al realizar esta dictaminadora la revisión de constitucionalidad y la perspectiva de derechos humanos, se concluye que no se actualiza la inconstitucionalidad como en el caso de las licencias de maternidad en cuanto a la temporalidad precisada, y su regulación es materia de la Ley Federal del Trabajo, artículo 170, fracción IV; así como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, artículo 28, segundo párrafo.

Que, reconociendo la importancia del fomento de la lactancia materna, tomando en consideración la situación económica del país y del contexto de la economía global, esta dictaminadora propone avanzar en forma gradual para generar condiciones de igualdad y equidad en el acceso a un derecho humano fundamental, en beneficio de las madres trabajadoras, de los recién nacidos, y ponderando el interés superior del menor, pero siendo muy conscientes de la realidad actual, a fin de no establecer cargas financieras adicionales ni para el erario público ni para las empresas de este país, que incluso requeriría inversiones en infraestructura o en el área de contratación de personal adicional imposible de sostener.

Al respecto, esta dictaminadora propone eliminar la obligación, de la madre trabajadora en periodo de lactancia, de tomar en cuenta la opinión del patrón para acceder al derecho de reducir su jornada laboral en una hora sin que se vea afectado su sueldo o percepciones.

En este sentido, se presenta a continuación la propuesta de modificación al artículo 170 en la Ley Federal del Trabajo, fracción IV:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Propuesta de armonización de la dictaminadora
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a III. ... IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado;	Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a III. ... IV. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa en su centro de trabajo. Cuando esto no sea posible, previa notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo de seis meses, sin afectar su salario o percepciones por la jornada completa.

En el mismo sentido, la dictaminadora propone reformar el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para que al igual que las trabajadoras del sector privado, las madres trabajadoras del sector público, durante el periodo de lactancia, puedan decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche en lugar adecuado e higiénico que designe la entidad pública para la cual labore dentro de su centro de adscripción, o bien, cuando esto no sea posible, previa notificación formal al superior jerárquico, reduciría en una hora su jornada de trabajo durante el periodo indicado, sin afectación alguna a su sueldo o percepciones por concepto de servicio y funciones desempeñadas de acuerdo al puesto que ocupe.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	
Texto vigente	Propuesta de la dictaminadora
Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.	Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia. Cuando esto no sea posible, previa notificación formal dirigida al superior jerárquico, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho, se reducirá en una hora la jornada de trabajo durante el periodo de seis meses, sin afectar su ingreso o percepciones por los servicios prestados en forma íntegra o completa, y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, esta Comisión de Trabajo y Previsión Social somete a consideración del Pleno de esta Honorable Cámara de Diputados, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE MATERNIDAD Y LACTANCIA.

Artículo Primero. Se reforman las fracciones II y IV del artículo 170 y se adiciona un párrafo segundo a la fracción II, pasando el actual segundo a ser tercero, del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I. ...

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis 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, se podrá transferir hasta **cinco** de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y **para ello, la madre trabajadora deberá presentar una notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho.**

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

...

II Bis. y III. ...

IV. **Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa en su centro de trabajo. Cuando esto no sea posible, previa notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo de seis meses, sin afectar su salario o percepciones por la jornada completa.**

V. a VII. ...

Artículo Segundo. Se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a **su hija o hijo** o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia. **Cuando esto no sea posible, previa notificación formal dirigida al superior jerárquico, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho, se reducirá en una hora la jornada de trabajo durante el periodo de seis meses, sin afectar su ingreso o percepciones por los servicios prestados en forma íntegra o completa,** y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

TRANSITORIO

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

Notas:

1 Por técnica legislativa, lo adecuado es usar los numerales: bis, ter, quáter y subscuentes, debido a que la propuesta legislativa, técnicamente se refiere a las licencias de maternidad y paternidad.

2 Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sobre licencias de maternidad y paternidad, presentada por las diputadas Claudia Sofía Corichi García y Verónica Delgadillo García, del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano, turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Gaceta Parlamentaria: número 4534, lunes 23 de mayo de 2016. (1564).

3 Iniciativa que adiciona la fracción XXVII Ter al artículo 132 y un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de facilitar la lactancia materna, presentada por la diputada Edith Anabel Alvarado Varela, del Grupo Parlamentario del PRI, turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Gaceta Parlamentaria número 4582-I, martes 26 de julio de 2016. (1716).

4 Iniciativa que adiciona la fracción VIII al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Rosalinda Muñoz Sánchez, del Grupo Parlamentario del PRI, turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en fecha 2016-AGO-24, Gaceta Parlamentaria número 4607, martes 30 de agosto de 2016. (1800).

5 Iniciativa con proyecto de decreto por el cual se reforma la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo; y se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, presentada por el Diputado Jesús Sesma Suárez, Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecológico de México, turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

6 Los subrayados en el texto vigente no se incluyen en la propuesta de modificación.

7 Fuente:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

8 Fuente: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

9 Fuente:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_010616.pdf

10 Fuente:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf

11 Fuente: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>

12 Fuente:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/270_191214.pdf

13 Fuente: http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf

14 Fuente:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

15 Fuente:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

16 Fuente: http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/botones2/bot_6fad357d2423ffb3b68b83336dc484512d51e49f.pdf

17 Fuente: http://historico.tsj.gov.ve/legislacion/LeyesOrganicas/46.-GOE_6076.pdf

18 Fuente:

<http://www.tss.gob.ve/wp-content/uploads/2016/02/LEY-DEL-SEGURO-SOCIAL.pdf>

19 Fuente:

<http://www.tss.gob.ve/wp-content/uploads/2016/04/LEY-ORGANICA-DEL-SISTEMA-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

20 Fuente: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>

21 Fuente: https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=19161&Searchtext=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=03-03-2013&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=19-09-2016

22 Fuente: https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=25-0-1-2001&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=27-01-2001&Ltemas=&tipoBusqueda=E&Searchtext=

23 Fuente: https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=TRABAJO&tipoBusqueda=E&Searchtext=

24 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

25 Fuente:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>

26 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595&id-Parte=0>

27 Fuente:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1086882&buscar=maternidad>

28 Fuente:

http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/c78/cons_espa.pdf

29 Fuente: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

30 Fuente: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4729

31 Fuente: <http://www.parlamentocubano.cu/index.php/constitucion-de-la-republica-de-cuba/>

32 Fuente: <http://www.parlamentocubano.cu/index.php/documento/codigo-del-trabajo/>

33 Fuente: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC

34 Fuente: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC

35 Fuente: http://www.oas.org/dil/esp/codigo_de_Familia_costa_ri.ca.pdf

36 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/constitucion-de-la-republica>

37 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/codigo-de-trabajo?palabrasInteres=trabajo&tipoDocumento=Codigo>

38 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/codigo-de-sauid?palabrasInteres=salud&tipoDocumento=Codigo>

39 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-asuetos-vacaciones-y-licencias-de-los-empleados>

[publicos?palabrasInteres=asuetos,%20vacaciones%20y%20licencias&tipoDocumento=1Ley](http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-asuetos-vacaciones-y-licencias-de-los-empleados)

40 Fuente: <http://www.constitution.org/cons/brazil.htm>

41 Fuente:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

42 Fuente: <https://www.boe.es/doue/2008/327/L00009-00014.pdf>

43 Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1475705868930&uri=CELEX:32010L0041>

44 Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:31992L0085>

45 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150816.pdf

46 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

47 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_010616.pdf

48 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf

49 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>

50 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/270_191214.pdf

51 http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf

52 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html

53 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

54 http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/botones2/bot_6fad357d2423ffb3b68b83336dc484512d51e49f.pdf

55 http://historico.tsj.gov.ve/legislacion/LeyesOrganicas/46-GOE_6076.pdf

56 <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1911/breastfeeding-Gaceta%20Oficial%20N%C2%BA%2038.pdf>

57 Fuente: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>

58Fuente:https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipoBusqueda=E&Searchtext=lactancia

59Fuente:https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipoBusqueda=E&Searchtext=lactancia

60 Fuente:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>

61 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595&idParte=0>

62 Fuente:

http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/c78/cons_espa.pdf

63 Fuente: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

64 Fuente: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4729

65 Fuente: <http://www.parlamentocubano.cu/index.php/constitucion-de-la-republica-de-cuba/>

66 Fuente: <http://www.gacetaoficial.gob.cu/codedicante.php>

67 Fuente:http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC

68Fuente:http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC

69 Fuente

<http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigodelaninez.pdf>

70 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/constitucion-de-la-republica>

71 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/codigo-de-trabajo?palabrasInteres=trabajo&tipoDocumento=Codigo>

72 Fuente: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/6804/73339/F345274040/BRA6804.pdf>

73 Fuente:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=28801

74 Fuente: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm

75 Fuente:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:31992L0085>

76 Fuente:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

77 No ha sido ratificado por México.

78 Fuente

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO

79 Ratificada por México.

80 Fuente:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

81 No ha sido ratificado por México.

82 Fuente: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO

83 México ha aceptado las partes II, III, V, VI y VIII-X, vigente desde el 12 de octubre de 1961.

84 Fuente: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191

85 Fuente: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

86 Ratificada por México el 12 de noviembre de 1998.

87 Fuente:

http://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/Estatuto_CIM.pdf

88 Fuente: <http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>

89 Ratificada por México el 16 de abril de 1996.

90 Ratificada por todos los Estados miembros de la ONU, incluido México.

91 Fuente:

http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

92 Ratificado por todos los Estados miembros de la ONU, incluido México.

93 Fuente:

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

94 Fuente: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

95 Fuente: http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?v=1&d=20160316T150755

96 Aprobada por 189 países en 1995, incluido México.

97 Fuente: http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?v=1&d=20160316T150755

98 Fuente: http://www.cinu.mx/minisitio/ODM8/los_8_objetivos_del_milenio/

99 Ratificados por 189 países miembros, incluido México.

100 Cfr. Kurczyn Villalobos, Patricia, Derechos de las mujeres trabajadoras, México, 2000, p. 3.

101 *Ibídem*, p. 8.

102 *Ibídem*, p. 14.

103 En la primera Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919, se adoptó el primer Convenio sobre la protección de la maternidad (Convenio núm. 3). A este Convenio siguieron otros dos: el Convenio núm. 103 en 1952 y el Convenio núm. 183 en 2000.

104 Organización Internacional del Trabajo, La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional, Ginebra, 2010, p. V.

105 *Idem*.

106 *Idem*.

107 Kurczyn Villalobos, Patricia, Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo, México, 2004, p. 121.

108 Cfr. *Ibídem*, pp. 145-151.

109 *Ibídem*, pp. 146-147.

110 *Ibídem*, p. 154.

111 *Ibídem*, p. 159.

112 Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, op. cit., pp. 145-147.

113 Carbonell, Miguel, Carbonell José, op. cit., pp. 54-55.

114 Kurczyn Villalobos, Patricia, op. cit., p. 62.

115 IMSS, UNICEF, "Guía práctica: lactancia materna en el lugar de trabajo. Para empresas e instituciones medianas y grandes", México, consultado en www.unicef.org/mexico/spanish/guia-lactancialess.pdf el 18 de octubre de 2016.

116 *Idem*.

117 *Idem*.

118 *Idem*.

119 *Idem*.

120 Siempre que la salud de la madre y del producto lo permitan, y debidamente validado por la institución de salud o médico correspondiente.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro,
a los 23 días del mes de noviembre de 2016.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social

Diputados: Ana Georgina Zapata Lucero (rúbrica), presidenta; Marco Antonio Aguilar Yunes (rúbrica), Ramón Bañales Arámbula, Gabriel Casillas Zanatta (rúbrica), José del Pilar Córdova Hernández (rúbrica), Rafael Yerena Zambrano, secretarios; Enrique Cambranís Torres, Juan Corral Mier (rúbrica), Enrique Pérez Rodríguez (rúbrica), Julio Saldaña Morán (rúbrica), Miguel Ángel Sedas Castro (rúbrica), Mario Ariel Juárez Rodríguez (rúbrica), Mirna Isabel Saldívar Paz (rúbrica), David Robles Aguilar, Roberto Alejandro Cañedo Jiménez, César Flores Sosa, Sandra Méndez Hernández, Luz Argelia Paniagua Figueroa, Pedro Alberto Salazar Muciño (rúbrica), José Luis Sáenz Soto, Marbella Toledo Ibarra (rúbrica).