



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS



DIRECCIÓN GENERAL DE
SERVICIOS DE DOCUMENTACIÓN,
INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

MADRES TRABAJADORAS
*Estudio de Iniciativas presentadas en la
LXII Legislatura y Datos Estadísticos
(Segunda Parte)*

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

Lic. Sandra Valdés Robledo
Asistente de Investigación

Junio, 2014

Av. Congreso de la Unión Núm. 66; Col. El Parque; Delegación Venustiano Carranza;
C.P. 15969 México, DF; Teléfono: 50360000 extensiones: 67033, 67036 y 67026
E-mail: claudia.gamboa@congreso.gob.mx

MADRES TRABAJADORAS
Estudio de Iniciativas presentadas en la LXII Legislatura y Datos Estadísticos
(Segunda Parte)

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	2
RESUMEN EJECUTIVO	3
INICIATIVAS DE REFORMA A DIVERSAS DISPOSICIONES JURÍDICAS EN MATERIA DE MATERNIDAD, PRESENTADAS EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS DURANTE LA LXII LEGISLATURA	4
- De reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	4
- De reforma a la Ley Federal del Trabajo	6
- De reforma a la Ley General de Salud	28
- De reforma a la Ley del Seguro Social	33
- De reforma a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	44
- De reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional	49
- De reforma a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	51
- De reforma a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)	53
- De reforma a la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	55
DATOS ESTADÍSTICOS EN MATERIA DE MADRES TRABAJADORAS	57
NOTAS PERIODÍSTICAS	59
CONCLUSIONES GENERALES	64
FUENTES DE INFORMACIÓN	65

INTRODUCCIÓN

El rol que ha jugado la mujer dentro del desarrollo de la sociedad mexicana ha sido relevante, ésta ha alcanzado incursionar en la gran mayoría de los sectores, incluso en aquellos que se han considerado casi exclusivos del sexo masculino, sin embargo, haber obtenido estos logros ha implicado sacrificar en muchas ocasiones la vida familiar y personal, sin contar con las discriminaciones que por la propia naturaleza de ser mujer, ésta recibe, sobre todo cuando decide ejercer su derecho a la maternidad.

A pesar del tratamiento que a este tema se le ha dado desde diversos ámbitos o puntos de vista, y de las concepciones que se tiene de ésta por considerarse parte de patrones o conductas construidas por los diversos grupos sociales respecto de un estado gestacional de la mujer o cualidad de la misma, como incluso se ha definido en diversos ordenamientos jurídicos, ésta etapa de la mujer se ha visto envuelta en diversas polémicas, sea porque se busca su protección bajo argumentos de no discriminación, sea porque se considera violentar los derechos de la propia mujer a decidir sobre el derecho a la maternidad.

Ante tales circunstancias, se ha procurado la protección del derecho a la maternidad tanto a nivel internacional a través de los diversos Tratados y Convenios internacionales que para tal efecto se han instrumentado, como a nivel nacional y local en donde han sido trasladadas las disposiciones que regulan este estado de la mujer, en aras de proporcionar las mejores condiciones para el sano desarrollo tanto de la madre como del producto de la concepción, de tal manera que desde el momento de la gestación, pasando por las etapas del embarazo, el parto y el puerperio e incluso la infancia temprana, se evite vulnerar derechos inherentes al ser humano como son entre otros la alimentación, la salud, el trabajo y la vida.

El presente análisis tiene por objeto dar a conocer un panorama general de los derechos de la maternidad en México, en donde a pesar de no contar con ratificaciones sobre las disposiciones internacionales en la materia, jurídicamente ha habido grandes avances. Asimismo, presenta de manera comparada las disposiciones que rigen la materia en otros países de América y Europa y las inquietudes por legislar sobre el tema, presentadas en la LXII Legislatura a la Cámara de Diputados a través de diversas iniciativas. Cabe señalar que este trabajo actualiza al análisis SPI-ISS-12-08, "*DERECHOS DE LA MATERNIDAD*". Estudio Teórico Conceptual, de Iniciativas presentadas, y de Derecho Comparado.

Esta es la segunda de dos partes, en las que se divide la investigación sobre el tema de madres trabajadoras.

RESUMEN EJECUTIVO

En esta Segunda Parte del trabajo sobre Madres Trabajadoras, en el que se aborda diversos temas que involucran a los derechos de la maternidad en general, se desarrollan los siguientes apartados:

Se presentan las Principales Iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados durante La LXII Legislatura, enfocándose a las propuestas hechas a la Ley Federal del Trabajo, de las cuales 9 iniciativas han sido presentadas en materia de maternidad, asimismo se muestran los datos relevantes respectivos:

- De reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1 iniciativa);
- De reforma a la Ley Federal del Trabajo (9 iniciativas);
- De reforma a la Ley General de Salud (5 iniciativas);
- De reforma a la Ley del Seguro Social (11 iniciativas);
- De reforma a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (4 iniciativas);
- De reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional (1 iniciativa)
- De reforma a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (1 iniciativa);
- De reforma a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) (1 iniciativa), y
- De reforma a la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. (1 iniciativa).

De igual forma, se presentan algunos Datos Estadísticos en torno al porcentaje de las mujeres que siendo madres también trabajan, así como Notas Periodísticas sobre el tema.

INICIATIVAS DE REFORMA A DIVERSAS DISPOSICIONES JURÍDICAS EN MATERIA DE MATERNIDAD, PRESENTADAS EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS DURANTE LA LXII LEGISLATURA.

Toda vez que el tema de la maternidad no ha quedado de lado para los legisladores, en el presente apartado se analizan de manera comparativa las iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados sobre el tema, sin embargo, con el objeto de proporcionar datos que puedan servir de fundamento respecto a la necesidad de legislar la materia, se considera menester señalar que:

Iniciativas que reforman la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de maternidad¹

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
1	Número 3808, lunes 8 de julio de 2013. (1112)	Que reforma y adiciona diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de las Leyes Federal del Trabajo, del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y del Seguro Social, para otorgar la misma licencia por maternidad a las trabajadoras de los sectores público y privado.	Dip. María Concepción Ramírez Diez Gutiérrez, PAN.	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 90 días, otorgada el viernes 16 de agosto de 2013, con base en el artículo 89, numeral 2, fracción II, del Reglamento de la Cámara de Diputados.

Reformas, modificaciones o adiciones propuestas por las iniciativas

No. de Iniciativas	Disposiciones a Reformar
1	Se reforma el artículo 123, Apartado A, fracción V, (en relación con la (3) que reforma la LISSSTE, y la (7) que reforma la LSS)

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fecha de consulta 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

Artículo 123 Constitucional

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p style="text-align: center;">Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social</p> <p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>...</p> <p>A. ...</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>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;</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>...</p> <p>A. ...</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>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 un mes anterior a la fecha fijada aproximadamente para el parto y dos meses 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;</p>

Datos Relevantes

Se propone que el descanso que actualmente mandata la Constitución y que se otorga a las mujeres embarazadas, el cual consiste en seis semanas antes y seis semanas después del parto, se recorra a un mes antes del parto, lo que equivale a cuatro semanas aproximadamente y dos meses después lo que equivale aproximadamente a ochos semanas, lo que coadyuvaría a que la mujer pueda disponer de más tiempo para convivir más tiempo con su hijo o hija recién nacida.

Iniciativas que reforman la Ley Federal del Trabajo en materia de maternidad

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
1	Número 3600-III, martes 11 de septiembre de 2012. (32)	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	Dip. Agustín Miguel Alonso Raya, PRD; y suscrita por integrantes de diversos grupos parlamentarios.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 45 días, otorgada el jueves 20 de diciembre de 2012, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados.
2	Número 3600-II, martes 11 de septiembre de 2012. (47)	Que reforma los artículos 102 y 103 de la Ley del Seguro Social y 133 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de salvaguardar los derechos laborales de las mujeres trabajadoras embarazadas.	Dip. Tomás Torres Mercado, PVEM.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Precluida el martes 30 de abril de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.
3	Número 3607-II, jueves 20 de septiembre de 2012. (73)	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, y del Seguro Social.	Dip. Arturo Escobar y Vega, PVEM; y suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario del PVEM.	Prórroga por 45 días, otorgada el jueves 20 de diciembre de 2012, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados. Precluida el martes 30 de abril de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.
4	Número 3610-II, martes 25 de septiembre de 2012. (98)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; del Seguro Social; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; y del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, con la finalidad de otorgar a las madres adoptivas derechos laborales de maternidad iguales a los de las madres biológicas.	Dip. Damián Zepeda Vidales y Adriana González Carrillo, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 45 días, otorgada el jueves 20 de diciembre de 2012, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados. Precluida el martes 30 de abril de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
5	Número 3744-V, martes 9 de abril de 2013. (805)	Que reforma los artículos 132 y 170 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencias de paternidad.	Diputados Ricardo Monreal Avila y Ricardo Mejía Berdeja, Movimiento Ciudadano.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Precluida el viernes 14 de junio de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.
6	Número 3808, lunes 8 de julio de 2013. (1112)	Que reforma y adiciona diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de las Leyes Federal del Trabajo, del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y del Seguro Social, para otorgar la misma licencia por maternidad a las trabajadoras de los sectores público y privado.	Dip. María Concepción Ramírez Diez Gutiérrez, PAN.	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 90 días, otorgada el viernes 16 de agosto de 2013, con base en el artículo 89, numeral 2, fracción II, del Reglamento de la Cámara de Diputados.
7	Número 3864-IV, miércoles 18 de septiembre de 2013. (1356)	Que reforma los artículos 64 de la Ley General de Salud y 170 de la Ley Federal del Trabajo, para proteger y eficientar el proceso de la lactancia materna entre las mujeres trabajadoras.	Dip. Dora María Guadalupe Talamante Lemas, Nueva Alianza.	Turnada a las Comisiones Unidas de Salud y de Trabajo y Previsión Social.
8	Número 3890-IX, martes 22 de octubre de 2013. (1609)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes General de Salud; Federal del Trabajo; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; del Seguro Social; del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; y General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el propósito de promover la lactancia materna natural y exclusiva.	Dip. Fernando Bribiesca Sahagún, Nueva Alianza.	Turnada a las Comisiones Unidas de Salud y de Igualdad de Género.
9	Número 3998-VI, martes 8 de abril de 2014. (2174)	Que reforma el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, dirigida a madres trabajadoras que tienen un parto prematuro.	Dip. Rafael Alejandro Micalco Méndez, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Reformas, modificaciones o adiciones propuestas por las iniciativas

No. de Iniciativas	Disposiciones a Reformar
1	Se reforma los artículos 3; se adicionan los artículos 3 Bis, 3 Ter, 56, 81, 132 fracciones I, XXIX, 133, fracción I, XIV, XV, XVI, XVII, Título Quinto, art. 164, 165, 165 Bis, 166, 167, 168, 169, 170, 170 Bis, 171, 172, 171 Bis, 172 Ter, [...]
2	Se reforma la fracción I y se adiciona la XII al artículo 133, (en relación con la (1) que reforma la LSS).
3	Se reforman los artículos 3 [...], 133, fracciones I, X y XI; se adicionan a los artículos [...] 133, fracciones XII, XIII y XIV [...] (en relación con la (2) que reforma la LSS).
4	Se reforman y adicionan los artículos 132 y 170, (en relación con la (4) que reforma la LSS, la (1) que reforma la LISSSTE, la (1) que reforma la LTSE y la (1) que reforma la LISSFAM).
5	Se reforma la fracción XVII Bis del artículo 132 y la fracción II del artículo 170.
6	Se reforma el artículo 170, fracción II, (en relación con la (1) que reforma al art. 123 CPEUM, y la (7) que reforma la LSS, la (3) que reforma la LISSSTE).
7	Se reforma la fracción IV del artículo 170 (en relación con la (2) que reforma la LGS).
8	Se reforma la fracción IV y se adiciona la fracción IV Bis al artículo 170, (en relación con la (3) que reforma la LGS, la (5) que reforma la LISSSTE, la (2) que reforma la LTSE, la (8) que reforma la LSS, la (1) que reforma la LPDNNA, la (1) que reforma la LGAMVLV).
9	Se adiciona un segundo párrafo a la fracción II del artículo 170.

Respecto a estas iniciativas cabe señalar que se están tomando en cuenta aquellas que fueron presentadas durante la LXII Legislatura pero anteriores a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de conocer cuáles eran sus propuestas, toda vez que no quedaron incluidas en ésta.

Artículo 3

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(1)	(3)
<p style="text-align: center;">TÍTULO PRIMERO Principios Generales</p> <p>Artículo 3°.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p>	<p>Artículo 3º. El trabajo es un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien lo presta así como el reconocimiento a la diferencia entre hombres y mujeres y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para él o la trabajadora y sus dependientes.</p> <p>No podrán hacerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en: sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, condición física, preferencia sexual, estado civil, etnia, discapacidad y condiciones de salud, condición de embarazo, que tengan por efecto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación, la formación profesional, las condiciones y al admisión al trabajo. No se considerarán discriminatorias aquellas medidas, mecanismos o acciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendientes a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres. No podrán ejercerse ninguna forma de discriminación directa o indirecta hacia mujeres las mujeres expresada como violencia física, sicológica, sexual, moral o verbal que atente contra su dignidad.</p>	<p>Artículo 3º. El trabajo es un derecho humano universal y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el trabajador y su familia.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de edad, género, raza, origen étnico, credo religioso, doctrina política, opiniones, condición social, discapacidades, estado civil, preferencia sexual, maternidad, nacionalidad, condición migratoria o cualquier otro criterio que pueda anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo u ocupación. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como la productividad, la innovación, la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental y el reparto equitativo de los beneficios que éstos factores generen.</p>

	<p>La Discriminación directa es la situación que trata de manera diferente a la trabajadora en razón de los motivos señalados en la fracción anterior y el resultado es perjudicial en relación a un trabajador que se encuentra en una situación que sea comparable.</p> <p>La Discriminación indirecta es cualquier disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que colocan a la trabajadora en situación de desventaja particular en razón de los motivos señalados en fracción primera o que tenga como resultado consecuencias desiguales y/o perjudiciales para esta, con respecto a las condiciones imperantes para un trabajador.</p> <p>La ausencia de intención discriminatoria no justificará la existencia de tales prácticas, disposiciones o criterios. Tendrán responsabilidad respecto a los actos o situaciones de discriminación, tanto las personas que los realicen como las instituciones y empresas que no los prevengan, impidan o se abstengan de subsanar sus defectos o resultados.</p> <p>Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los factores de la producción, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Asimismo, se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a lograr una representación</p>	
--	--	--

	<p>equitativa entre trabajadoras y trabajadores ocupados en la empresa.</p> <p>Con objeto de promover la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social contará con un organismo desconcentrado que se encargará de formular y desarrollar programas de acción afirmativa.</p> <p>De manera enunciativa y no restrictiva, se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas especiales como instrumentos, políticas y prácticas de índole ejecutiva, administrativa y reglamentaria destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por género y sexo.</p>	
--	---	--

Datos Relevantes

Actualmente la LFT cataloga al trabajo como un derecho y deber sociales, al respecto tanto la propuesta de la iniciativa (1) como la de la iniciativa (3), proponen que al trabajo se le otorgue expresamente la categoría de derecho humano universal, además la iniciativa (1) prevé que este derecho sea intransferible e irrenunciable.

En ambas iniciativas se proponen nuevas condiciones que pueden considerarse discriminatorias en las relaciones laborales, tales como: la condición de embarazo (1) y la maternidad (3).

Aunado a lo anterior, la iniciativa (1) deja establecido expresamente que no se considerarán discriminatorias las medidas, mecanismos o acciones de carácter temporal que suponen un trato desigual tendente a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.

Se **prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta** hacia las mujeres y se define en qué consiste cada una de ellas, señalando que puede ser expresada como violencia física, psicológica, sexual, moral, verbal que atente contra su dignidad. Igualmente se señala que la ausencia de intención discriminatoria no justifica la existencia de tales prácticas. Se responsabiliza de actos discriminatorios tanto a quienes los realicen como a las instituciones o empresas que no los impidan o prevengan. Se propone la **formulación y desarrollo de programas de acción afirmativa** por parte de un organismo desconcentrado con el que para ello contará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, definiendo lo que se entenderá por acción afirmativa.

Artículo 3 Bis, 3 Ter, 56 y 81

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p>Artículo 3°. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p> <p>TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo CAPITULO I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p>	<p>Artículo 3º Bis. Las disposiciones de esta ley se aplicarán indistintamente a trabajadores y trabajadoras, salvo en los casos que esta misma considera.</p> <p>Artículo 3º Ter. Las mujeres y los hombres en cuyo perjuicio se hubiera realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, tendrán derecho a solicitar ante el juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que hubieran recibido al ocuparlo. En los demás casos de discriminación, se tendrá derecho a reclamar ante la misma autoridad, que se paguen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad.</p> <p>[...]</p> <p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse distinciones, exclusiones o preferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, sexo, género, edad, preferencia sexual, discapacidad, condición social, religión, preferencias, opiniones, estado civil, condiciones de salud,</p>

<p>Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.</p>	<p>condiciones de embarazo, responsabilidades familiares, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley. Toda distinción, exclusión o preferencia establecida en las condiciones de trabajo para las trabajadoras, serán consideradas discriminatorias por motivos de sexo y género. El patrón y el sindicato o en su defecto, los propios trabajadores, podrán convenir en el desarrollo de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente. [...] Artículo 81. ... Cualquier modificación deberá ser acordada entre el trabajador y el patrón. Si el patrón no cumple en forma oportuna con la obligación de entregar la constancia mencionada, los trabajadores podrán decidir unilateralmente el período de vacaciones, dando aviso por escrito al patrón y a la Inspección Federal del Trabajo. Para la asignación de los períodos vacacionales, se establecerán criterios de priorización para que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares, coincidan con las de sus hijos e hijas, si así lo eligen las o los trabajadores.</p>
--	--

Datos Relevantes

Con el objeto de combatir la discriminación en el empleo, esta iniciativa propone diversas disposiciones en la materia y de las cuales destacan:

- La indemnización equivalente a tres meses de salario a quienes sean sujetos de discriminación para ocupar un empleo.
- Propone la prohibición de distinciones, exclusiones o preferencias por condiciones entre otras de género y embarazo.
- Asimismo, prevé que los periodos vacacionales, se prioricen para que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares coincidan con las de sus hijos, si así lo elige la trabajadora.

Artículo 132

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(4)	(5)
<p style="text-align: center;">TÍTULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPÍTULO I Obligaciones de los patrones</p> <p>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. ...</p>	<p>Artículo 132. ... I. a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de 10 días con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos. En caso de adopción el permiso se otorgara a partir de la fecha en que sea legalmente otorgada la misma; y XXVII. ...</p>	<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: ... XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad de seis semanas posteriores al parto 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, que podrán ejercerse de la manera continua o como éste decida durante las nueve semanas posteriores al nacimiento. ...</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;</p> <p>II. a XXVI. ... XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. XXVII Bis. ... XXVIII. ...</p>	<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, entre las que se comprenden la igualdad sustantiva y no discriminación contra las trabajadoras en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia. [...] XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan las leyes y sus reglamentos; XXVIII. ... XXIX. Otorgar a la trabajadora que adopte un infante menor de un año de edad, ocho semanas de permiso con goce de salario íntegro desde que se le otorgue la custodia sobre el menor. Si el infante adoptado es mayor de 9 meses y hasta 5 años, gozará de una licencia de seis semanas. XXX. ...</p>

Datos Relevantes

En el caso de estas iniciativas, se observa que las iniciativas (4) y (5), contemplan la ampliación de la licencia de paternidad de 5 días a 10, para el caso de la iniciativa (4), dejando expresamente establecido que ésta se otorgará para los casos de adopción a partir de la fecha en que sea legalmente otorgada. La iniciativa (5) **la amplía de 5 días a 6 semanas posteriores al parto** o a la **adopción** de un infante, otorgando la facilidad de que éstas se ejerzan de manera continua o como éste decida durante las nueve semanas posteriores al nacimiento. En ese sentido cabe señalar que la iniciativa es omisa al no expresar que la facilidad que se otorgará para decidir la manera en cómo se ejercerá el derecho a la licencia de paternidad se extiende al padre adoptivo.

Por su parte la iniciativa (1) contempla como obligación del patrón no negar a las trabajadoras el acceso al empleo, la capacitación el ascenso y la permanencia pues de lo contrario tales actos se considerarán discriminatorios. Además, propone como obligación del trabajador otorgar a la trabajadora la **licencia por adopción** con base en la edad del infante, señalando que si el infante es **menor de 1 año** se otorgará a la madre adoptiva un **permiso por 8 semanas** y de **6 semanas** si el infante es mayor de 9 meses y hasta 5 años.

Artículo 133

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(1)	(2)
<p style="text-align: center;">TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p>	<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones y a sus representantes: I. Negar a las personas trabajadoras la contratación o el goce y disfrute de su derecho al trabajo en virtud de su sexo, género, preferencia u orientación sexual, edad, discapacidad, origen étnico, estado civil, condición de embarazo, o cualquier otro criterio que no se derive de las exigencias propias del trabajo a desempeñar. [...]</p>	<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, género, estado civil o maternidad. II. a XI. ...</p>

<p>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> <p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</p>	<p>XIII. Llevar a cabo cualquier acción, práctica, comportamiento o situación que implique violencia contra las trabajadoras, ya sea bajo la forma de violencia laboral, hostigamiento sexual y hostigamiento moral;</p> <p>XIV. Exigir o practicar a las mujeres certificado médico de ingravidez, o la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar un empleo o para permanecer en él;</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijas e hijos menores, dependientes con discapacidad o personas adultas mayores;</p> <p>XVI. Establecer cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, género u orientación sexual, edad, origen étnico, estado civil, condición de embarazo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo con excepción de las sustentadas en las exigencias particulares de una labor determinada;</p> <p>XVII. Aplicar a las personas previamente a la contratación, exámenes de capacidad y conocimientos , y exámenes físicos y médicos, generales o especializados, que no estén intrínsecamente relacionados con la naturaleza y/o exigencias del trabajo; y [...]</p>	<p>XII. Exigir a las trabajadoras el certificado de no embarazo, o el compromiso de no embarazarse o de renunciar en caso de estar embarazada.</p>
---	--	---

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (3)
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>II. a XIII. ...</p> <p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y</p> <p>XV. ...</p>	<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, género, raza, origen étnico, credo religioso, doctrina política, opiniones, condición social, discapacidades, estado civil, preferencia sexual, maternidad o cualquier otro criterio que pueda anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo u ocupación. [...]</p> <p>XIV. Exigir el certificado de no embarazo, o el compromiso de no embarazarse o de renuncia en caso de embarazo. En los casos de contrataciones de trabajadores y trabajadoras con alguna enfermedad preexistente o de embarazo se estará a las reglas que sobre los diversos ramos de aseguramiento y sus prestaciones establezca la Ley del Seguro Social, así como a los acuerdos relacionados con las fuentes de financiamiento que emita el Consejo Técnico del propio instituto para ese fin. [...]</p>

Datos Relevantes

En cuanto a prohibiciones de los patrones las iniciativas que se comparan proponen:

La iniciativa (1), **prohíbe negar la contratación o el goce y disfrute del derecho al trabajo** entre otras por condiciones de **embarazo** y las iniciativas (2) y (3) por condiciones de maternidad;

Sólo la iniciativa (1) prohíbe comportamientos o prácticas que impliquen violencia laboral, hostigamiento sexual o moral contra las trabajadoras; despedir a la trabajadora por tener bajo su cuidado dependientes con discapacidad o personas adultas mayores; exigir certificado de embarazo para otorgar un empleo.

Las iniciativas (2) y (3) prohíben a los patrones negarse a aceptar a una trabajadora por cuestiones de maternidad y exigir el compromiso de no embarazarse, así como solicitar la renuncia de una trabajadora por estar embarazada.

Además, la iniciativa (3), mandata que en las contrataciones que se hagan de las trabajadoras embarazadas se esté a lo establecido por las reglas sobre los ramos de aseguramiento y lo señalado por la Ley del Seguro Social.

Artículo 164 al 169

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p>TÍTULO QUINTO Trabajo de las Mujeres</p>	<p>TÍTULO QUINTO Sobre los Derechos Reproductivos y la Protección de la Maternidad; las Licencias de paternidad y de Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores.</p>
<p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p> <p>Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p> <p>Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</p> <p>Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.</p>	<p>Disposiciones Generales</p> <p>Artículo 164. Las disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. La igualdad sustantiva de mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en que se genere por pertenecer a cualquier sexo, en el ámbito del trabajo.</p> <p>Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este título tienen como propósito garantizar las condiciones laborales que aseguren la protección de la maternidad, el ejercicio pleno de los derechos reproductivos las trabajadoras, las licencias de paternidad y los derechos de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.</p> <p>Artículo 165 Bis. Son trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares las personas con responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, y responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén; las personas de diferente o del mismo sexo, mayores de edad y con capacidad jurídica plena que establecen un hogar común, con voluntad de permanencia y de ayuda mutua y sus dependientes económicos.</p> <p>Capítulo I. De los Derechos Reproductivos de las Trabajadoras y la Protección a la Maternidad</p> <p>Artículo 166. (derogado)</p> <p>Artículo 167. Los patrones y las autoridades laborales garantizarán la libertad de las trabajadoras a ejercer sus derechos reproductivos en el momento de su elección, sin menoscabo de sus derechos adquiridos y los establecidos en la presente ley.</p> <p>I. Toda trabajadora que decida ejercer sus derechos reproductivos, conservará su empleo, salario y puesto de trabajo.</p>

<p>Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.</p> <p>Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p> <p>Artículo 169.- (Se deroga).</p>	<p>II. Será considerada discriminación la rescisión de la relación laboral de una trabajadora embarazada, a partir del momento de la notificación del embarazo al patrón y hasta que concluya el período de lactancia.</p> <p>168 (derogado)</p> <p>169 (derogado)</p>
---	--

Datos Relevantes

Esta iniciativa propone cambiar la denominación del actual Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo ampliando de esta forma las disposiciones que protegen y regulan el trabajo de las mujeres, por la protección de los derechos reproductivos, **la propia protección de la maternidad, la regulación de la licencia de paternidad y de las responsabilidades familiares**, cambiando por lo tanto la estructura del actual Título Quinto.

De esta forma pugna por la igualdad entre hombres y mujeres eliminando toda forma de discriminación en el trabajo, por condiciones de sexo. Define lo que deberá entenderse por trabajadoras con responsabilidades familiares. Establece un capítulo propio para **los derechos reproductivos y la protección de la maternidad**, señalando que la libertad para ejercer los primeros será garantizada por patrones y autoridades laborales. Considera como discriminación la rescisión de una trabajadora embarazada.

Deroga las disposiciones que prohíben el trabajo de las mujeres que ponga en peligro su salud o la del producto y las que se refieren a las declaratorias emitidas por las autoridades competentes sobre contingencias sanitarias, por pasar a formar parte de las condiciones y derechos laborales para las trabajadoras en periodos de gestación y lactancia.

Artículo 170

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(1)	(4)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>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. <u>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.</u></p> <p>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.</p>	<p>170. Para las trabajadoras en períodos de gestación y lactancia se observarán las siguientes condiciones y derechos laborales:</p> <p>I. Cuando se ponga en peligro la salud de la trabajadora ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, la o el patrón se abstendrá de utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas.</p> <p>II. Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación. Tanto en los reglamentos de esta Ley, como en los reglamentos interiores de trabajo que se expidan se determinará los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.</p>	<p>Artículo 170. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto o adopción. 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 le 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.</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cedula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el termino máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos,</p>

<p>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;</p> <p>III. ...</p> <p>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;</p> <p>V. ...</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>		<p>sean biológicos o por adopción, 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;</p> <p>V. ...</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, una vez concluido el descanso por adopción o parto, para este último siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del mismo; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales, y pre y postadoptivos.</p>
--	--	---

Datos Relevantes

Destaca la iniciativa (1), al cambiar los derechos de las madres trabajadoras por los derechos y condiciones de las trabajadoras en periodos de gestación y lactancia. Incorpora como parte de estos derechos las disposiciones que prohíben los trabajos que ponen en peligro la salud de la trabajadora ya sea en estado de gestación o de lactancia por tratarse de labores insalubres o peligrosas, respetando la definición que de este tipo de labores, ya señala actualmente la LFT.

La iniciativa (4), propone que duración de la licencia de maternidad otorgada para la mujer que está embarazada también se otorgue a las madres adoptivas, asimismo les hace extensivo el derecho de la práctica de la lactancia. Se deja expresamente establecido que tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, **una vez concluido el descanso por adopción o parto** y se propone que los periodos pre y postadoptivos también sean computados para efectos de antigüedad.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(5)	(6)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>II. Bis a VII. ...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>...</p> <p>II. Disfrutarán de una licencia de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto que serán ejercidas de manera continúa o como ésta lo prefiera dentro de las nueve semanas posteriores al nacimiento;</p> <p>...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de un mes anterior y dos meses 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.</p> <p>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.</p>

Datos Relevantes

En el caso de la iniciativa (5) contempla la posibilidad de que el descanso por licencia de maternidad otorgado para después del parto pueda ser tomado por la madre trabajadora **de manera continua** o si lo prefiere **dentro de las nueve semanas posteriores al nacimiento**.

La iniciativa (6) propone que el descanso anterior al parto cambie **de 6 semanas a un mes y el posterior de 6 semanas a 2 meses**, continuando con la facultad de transferir las semanas anteriores al parto para después del mismo, sin embargo, atendiendo a éste se observa que la madre podría estar prácticamente tomando su licencia de maternidad después del parto, toda vez que la iniciativa, no modifica las semanas de transferencia.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(7)	(8)
<p>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. ...</p>	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: 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 o extraerse leche materna 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;</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a III. ... IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche , en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; IV. Bis. Contará con la capacitación y fomento para promover la lactancia materna y amamantamiento, incentivando que la leche materna sea alimento exclusivo durante los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad; V. a VII.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa (7) aborda el tema de la lactancia materna, el cual cabe señalar que no fue afectado en la LFT con las recientes reformas en la materia, por lo que se propone que los descansos para la práctica de la lactancia sean ocupados también para la extracción de leche materna.

La iniciativa (8) igualmente propone que los reposos otorgados para la lactancia puedan ser utilizados para la extracción manual de la leche, y propone hacer las adecuaciones que en materia de lactancia fueron recientemente publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (9)
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas 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.</p> <p>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. ...</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas 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.</p> <p>Únicamente se podrán transferir las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo, cuando el producto haya nacido inmaduro, o prematuramente por causas naturales o por causas que pongan en riesgo la vida del hijo o de la madre, en ningún caso será susceptible de este beneficio si el parto es por cesárea programada sin justificación médica.</p> <p>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.</p>

Datos Relevantes

Esta iniciativa prevé que las 6 semanas a que tiene derecho la trabajadora antes del parto por licencia de maternidad, sean transferibles para después de éste, en los siguientes casos:

- Parto prematuro por causas naturales;
- Que el producto haya nacido inmaduro, o
- Que se ponga en riesgo la vida del hijo o de la madre.

Se deja clara y expresamente establecido que este beneficio no se dará si el parto es por cesárea programada sin justificación médica.

Artículo 170 Bis al 172 Ter

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p>No existe correlativo de comparación por ser artículos que se adicionan.</p> <p>Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del</p>	<p>Artículo 170 Bis. Durante el período de embarazo, la trabajadora no realizará trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.</p> <p>I. Es obligación de los patrones proceder a la reubicación de la trabajadora a solicitud de la misma bajo supervisión médica, si el lugar donde desempeña su labor es incompatible o perjudicial física o psicológicamente con su estado de gestación o, en su caso, el de lactancia.</p> <p>En el supuesto de la reubicación que establece el párrafo anterior, la trabajadora c (sic)</p> <p>II. Las trabajadoras gozarán de una licencia por maternidad de dieciséis semanas de las que podrán disponer como lo decidan dentro del periodo pre y post parto, sin interrupciones en su disfrute y con anuencia del médico ginecoobstetra, priorizando la salud de la trabajadora y del producto.</p> <p>Para efectos de la licencia por maternidad, el periodo pre y postparto se cons(sic) caso de parto prematuro o múltiple dicha licencia se incrementará dos semanas.</p> <p>III. Cuando la trabajadora adopte a un menor de 9 meses, se le otorgará una licencia (sic)</p> <p>IV. La licencia por maternidad se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que la trabajadora se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.</p> <p>V. Al término de la licencia por maternidad, la madre trabajadora, tendrá derecho a (sic)</p> <p>La mitad del tiempo del periodo de lactancia se podrá acumular a la licencia por maternidad para ampliarla o bien podrá disfrutarse de acuerdo a los requerimientos de la trabajadora, siempre y cuando la ampliación o su disfrute tengan lugar después del parto.</p> <p>VI. Cualquier modificación a las condiciones de trabajo de la trabajadora que se determine de forma unilateral e injustificada dentro de los periodos de embarazo parto, lactancia, licencias o atención y recuperación ante complicaciones, se considerará discriminatoria.</p> <p>VII. La trabajadora, al término del período de la licencia por maternidad, podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año, para la atención del hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo.</p> <p>VIII. 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 a que se computen en su antigüedad los tiempos que requieran las licencias tanto de maternidad como de lactancia.</p> <p>IX. Las instituciones de seguridad social están obligadas a cubrir las licencias por maternidad de las trabajadoras, con independencia de su antigüedad o número de cotizaciones aportadas.</p> <p>Artículo 171. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los servicios de guardería infantil y para ellos se adecuará la Ley y disposiciones reglamentarias del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p>

<p>Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.</p> <p>Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.</p>	<p>Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen las mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos y sillas a disposición de las madres trabajadoras.</p> <p>Capítulo II</p> <p>Licencias de Paternidad y las Responsabilidades Familiares de Trabajadoras y Trabajadores</p> <p>Artículo 172 Bis. El trabajador podrá disfrutar de una licencia por paternidad de tres días posteriores al nacimiento de un hijo o hija.</p> <p>El padre trabajador tendrá derecho a gozar de una licencia de paternidad de 16 semanas, en caso de que la madre por voluntad propia, en virtud de reincorporarse a su trabajo, no goce la licencia post parto.</p> <p>En el caso del fallecimiento de la trabajadora o de la madre no sujeta a relación de trabajo, con motivo del parto, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 16 semanas para la atención de él o la recién nacida.</p> <p>En cualquiera de los supuestos anteriores, el trabajador percibirá su salario íntegro y se computará el tiempo de las licencias en su antigüedad.</p> <p>El trabajador, al término del período de la licencia por paternidad podrá disfrutar de una licencia no mayor de un año, para la atención del un hijo o hija recién nacida sin goce de sueldo.</p> <p>Las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, accederán en condiciones de igualdad a las prestaciones laborales en esta materia.</p> <p>Las responsabilidades familiares de trabajadoras o trabajadores no podrán invocarse como causa de rescisión de la relación de trabajo bajo ninguna circunstancia.</p> <p>Las licencias y los permisos otorgados en razón de responsabilidades familiares deberán computarse en la antigüedad de las trabajadoras y los trabajadores.</p> <p>Los patronos y sindicatos estarán obligados, a establecer Acciones Afirmativas, para que las condiciones de trabajo que dispongan horarios, turnos, jornadas o periodos, propicien el cumplimiento de las responsabilidades profesionales y/o laborales de las trabajadoras y trabajadores con la observancia de sus responsabilidades familiares.</p> <p>Se concederá permiso hasta por tres días a las trabajadoras y los trabajadores en caso de enfermedad de hijas, hijos, familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad y afinidad cuando se trate de personas con discapacidad y dependientes económicos, siempre y cuando esta última condición pueda ser comprobada fehacientemente. Esta licencia sólo podrá ser gozada por uno de los cónyuges.</p> <p>Si él o la trabajadora requieren de más de tres días se les podrá otorgar una licencia de hasta seis meses sin goce de sueldo.</p> <p>Artículo 172 Ter. En el caso del fallecimiento de un familiar por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado de parentesco, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a cuatro días de permiso con goce de sueldo, para atender lo relativo.</p> <p>Si el deceso tuviese lugar fuera de la entidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, el permiso se otorgará por cinco días.</p>
---	---

Datos Relevantes

A través de la adición de estos nuevos artículos se propone:

- El derecho a **la reubicación de la trabajadora** cuando la labor que desempeña resulte perjudicial para su estado de gestación o lactancia.
- En cuanto a la **licencia de maternidad**, ésta se amplía, así que de aprobarse esta iniciativa su duración pasaría de **12 a 16 semanas**, se le otorgaría a la madre trabajadora el derecho a disponer de ella como lo decida, pudiendo incrementarse por 2 semanas más en caso de parto prematuro o múltiple y con la posibilidad de prorrogarla por el tiempo necesario cuando la trabajadora así lo requiera por estar imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o parto.
- Se pone a consideración que el **periodo de lactancia** se pueda acumular a la licencia de maternidad para ampliarla.
- Se propone el disfrute de una **licencia no mayor a un año sin goce de sueldo para la atención del hijo recién nacido**, la cual iniciaría a partir del término de la licencia de maternidad.
- Se prevé que las **instituciones de seguridad social cubran las licencias de maternidad**, con independencia de la antigüedad o número de cotizaciones aportadas por la trabajadora.
- En materia de **licencia de paternidad** se reduce la duración de la licencia de paternidad de 5 a 3 días. Sin embargo, se propone otorgar una licencia de paternidad de 16 semanas al padre trabajador, cuando la madre por voluntad propia y con el objeto de reincorporarse a su trabajo decida no gozar de la licencia post parto. Igual licencia se otorgará al padre trabajador por fallecimiento de la madre por motivo del parto. El goce de una licencia de paternidad sin sueldo también es propuesto para los padres trabajadores.
- Se propone incorporar a la LFT disposiciones relacionadas con las responsabilidades familiares, y al respecto se señala que éstas no podrán ser causa de rescisión de la relación laboral; las licencias y permisos otorgados por esta razón serán sujetas de cómputo para efectos de antigüedad; se prevé como obligación de patrones y sindicatos el establecimiento de **Acciones Afirmativas que permitan la conciliación de las responsabilidades familiares con las laborales**.
- Derivado de estas responsabilidades se propone **la creación del permiso por responsabilidades familiares**, el cual tendrá una duración de 3 días para el cuidado de hijos o familiares enfermos, sólo podrá ser tomada por uno de los cónyuges y de requerir más tiempo podrá solicitarse hasta por 6 meses sin goce de sueldo.
- Se propone la **licencia por fallecimiento de un familiar**, la cual dará el derecho a 4 días de permiso con goce de sueldo, previendo que de haber ocurrido el deceso fuera de la entidad donde se encuentre ubicado el trabajador, **el permiso podrá ampliarse a 5 días**.

Iniciativas que reforman la Ley General de Salud materia de maternidad²

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
1	Número 3864-IV, miércoles 18 de septiembre de 2013. (1356)	Que reforma los artículos 64 de la Ley General de Salud y 170 de la Ley Federal del Trabajo, para proteger y eficientar el proceso de la lactancia materna entre las mujeres trabajadoras.	Dip. Dora María Guadalupe Talamante Lemas, Nueva Alianza.	Turnada a las Comisiones Unidas de Salud y de Trabajo y Previsión Social.
2	Número 3890-IX, martes 22 de octubre de 2013. (1609)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes General de Salud; Federal del Trabajo; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; del Seguro Social; del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; y General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el propósito de promover la lactancia materna natural y exclusiva.	Dip. Fernando Bribiesca Sahagún, Nueva Alianza.	Turnada a las Comisiones Unidas de Salud y de Igualdad de Género.
3	Número 3910-VI, miércoles 20 de noviembre de 2013. (1668)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes General de Salud, del Seguro Social, y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a fin de dar paso a la universalidad en la atención de las urgencias obstétricas y la garantía de portabilidad respecto a mujeres en condiciones de pobreza o provenientes de zonas de alta marginación.	Dip. Flor de María Pedraza Aguilera, PAN.	Turnada a la Comisión de Salud.
4	Número 3940-III, miércoles 15 de enero de 2014. (1865)	Que reforma el artículo 64 de la Ley General de Salud, con el objeto de consagrar la	Diputados Valentín Maldonado Salgado, Verónica	Turnada a la Comisión de Salud.

² Ley General de Salud, fecha de consulta 11 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142.pdf>

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
		lactancia materna como un derecho humano de las y los niños.	Beatriz Juárez Piña y Ramón Montalvo Hernández, PRD.	
5	Número 3959-III, martes 11 de febrero de 2014. (1913)	Que reforma el artículo 61 de la Ley General de Salud, en materia de trastornos emocionales derivados del embarazo y durante el periodo del puerperio.	Dip. María del Rocío Corona Nakamura, PRI.	Turnada a la Comisión de Salud.

Reformas, modificaciones o adiciones propuestas por las iniciativas

No. de Iniciativas	Disposiciones a Reformar
1	Se reforma la fracción II del artículo 64 (en relación con la (6) que reforma la LFT)
2	Se reforman las fracciones segunda y segunda Bis al artículo 64 de la Ley General de Salud, (en relación con la (7) que reforma la LFT, la (2) de la LTSE, la (5) que reforma la LISSSTE, la (8) que reforma la LSS, la (1) que reforma la LPDNNA, la (1) que reforma la LGAMVLV)
3	Se adiciona el artículo 64 Bis (en relación con la (9) de la LSS y la (6) de la LISSSTE)
4	Se reforma la fracción II y se adiciona una fracción II Bis, por lo que la actual fracción II Bis pasa a ser fracción II Ter del artículo 64
5	Se reforma la fracción I del artículo 61

Artículo 61

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (5)
<p>CAPITULO V Atención Materno-Infantil Artículo 61.- El objeto del presente Capítulo es la protección materno–<u>infantil y la promoción de la salud materna, que abarca el período que va del embarazo, parto, post-parto y puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer y el producto.</u> La atención materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende, entre otras, las siguientes acciones: I. La atención <u>integral</u> de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio, incluyendo la atención psicológica que requiera; I Bis. a V. ...</p>	<p>Artículo 61. La atención materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende las siguientes acciones:</p> <p>I. La atención de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio; así como el cuidado integral de su salud mental-emocional durante este periodo.</p> <p>II. a V. ...</p>

Datos Relevantes

Esta iniciativa propone eliminar el párrafo que sirve de preámbulo o introducción al Capítulo que corresponde a la atención materno-infantil dentro del ámbito de la seguridad social en donde se señala cuáles son los periodos que corresponden a esta atención y que ésta debe prestarse bajo la razón de la condición de vulnerabilidad en la que se encuentra tanto la mujer como el producto. Al eliminar este párrafo, se pasa directamente a las acciones prioritarias que comprenden este tipo de atención.

Respecto a estas acciones la iniciativa prevé que la atención integral que actualmente contempla la Ley para que se le proporcione a la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio y dentro de la cual se incluye la atención psicológica, se siga proporcionando, pero sólo el cuidado integral durante estos periodos con relación a la salud mental-emocional.

Artículo 64

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	(1)
<p>Artículo 64.- En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno-infantil, las autoridades sanitarias competentes establecerán:</p> <p>I.</p> <p>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;</p>	<p>Artículo 64</p> <p>I. ...</p> <p>II. Acciones de orientación y vigilancia institucional, fomento para la lactancia materna, promoviendo que la leche materna sea alimento exclusivo durante los primeros seis meses de vida 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 deberá instalar en los centros de trabajo espacios acondicionados para la extracción y conservación de leche materna.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(2)	(4)
<p>Artículo 64.- En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno-infantil, las autoridades sanitarias competentes establecerán:</p> <p>I.</p> <p>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;</p> <p>II Bis.- Acciones de promoción para la creación de bancos de leche humana en los establecimientos de salud que cuenten con servicios neonatales;</p> <p>III. y IV. ...</p>	<p>Artículo 64. En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno-infantil, las autoridades sanitarias competentes establecerán:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Acciones de orientación, capacitación, fomento y vigilancia institucional, en torno a la promoción de lactancia materna y el amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante los primeros seis meses de vida 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;</p> <p>II Bis. Fomentar los bancos de leche humana,</p> <p>III. y IV.</p>	<p>Artículo 64. En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno-infantil, las autoridades sanitarias competentes establecerán:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Acciones de orientación y vigilancia institucional.</p> <p>II Bis. Aplicar una política nacional integral de sensibilización, promoción, protección y apoyo para la lactancia materna, concebida como un derecho humanos de las y los niños, promoviendo que la leche materna sea alimento exclusivo durante los primeros seis meses de vida 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;</p> <p>II Ter. Acciones de promoción para la creación de bancos de leche humana en los establecimientos de salud que cuenten con servicios neonatales;</p> <p>III. y IV. ...</p>

Datos Relevantes

Las tres iniciativas que pretenden reformar el artículo 64 de la Ley General de Salud son en materia de la lactancia materna y en ese sentido la iniciativa (1) propone que se **instalen** en los centros de trabajo **espacios** acondicionados **para la extracción y conservación** de leche materna.

Actualmente la Ley contempla la creación de bancos de leche humana en los establecimientos de salud que cuenten con servicios neonatales, al respecto la iniciativa (2) prevé simplemente el fomento de este tipo de bancos sin condicionarlos a crearlos en los establecimientos en donde se presten estos servicios. Por su parte la iniciativa (4) propone, partiendo de que la práctica de la lactancia materna es un derecho humano de los niños y las niñas, aplicar una **política nacional integral** de sensibilización, promoción, protección y apoyo para la lactancia materna,

Artículo 64 Bis

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (3)
<p>Artículo 64 Bis.- La Secretaría de Salud impulsará la participación de los sectores social y privado, así como de la sociedad en general, para el fortalecimiento de los servicios de salud en materia de atención materno-infantil. Para tal efecto, promoverá la creación de Redes de Apoyo a la Salud Materno- Infantil, tanto en el ámbito federal, como en las entidades federativas, con la finalidad de facilitar el acceso a las mujeres embarazadas a información relativa a la prestación de servicios de atención médica en esta materia, y en su caso, brindarles apoyo para el acceso a ellos.</p>	<p>Artículo 64 Bis. Los servicios de salud a que hace referencia el artículo 34 de la presente ley, prestarán atención expedita a las mujeres en edad gestacional que presenten una emergencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en las unidades con capacidad para la atención de emergencias obstétricas, independientemente de su derechohabiencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento. Cuando se trate de mujeres en condiciones de pobreza o provenientes de zonas de alta marginación, conforme a los criterios que al efecto establezca la Secretaría de Salud, dicha atención deberá ser gratuita.</p>

Datos Relevantes

La propuesta que hace la iniciativa (3) cambia completamente el contenido del artículo 64 Bis de la Ley General de Salud a través del cual se prevé la creación de **Redes de Apoyo a la Salud Materno-Infantil** tanto a nivel federal como estatal y propone la **atención expedita** por parte de los servicios de salud **a las mujeres en edad gestacional que presenten una emergencia obstétrica**, la cual deberá prestarse independientemente de la derechohabiencia o afiliación a cualquier servicio de seguridad social. Asimismo, prevé la gratuidad de este servicio a las mujeres en condiciones de pobreza o de alta marginación.

Iniciativas que reforman la Ley del Seguro Social en materia de maternidad³

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
1	Número 3600-II, martes 11 de septiembre de 2012. (47)	Que reforma los artículos 102 y 103 de la Ley del Seguro Social y 133 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de salvaguardar los derechos laborales de las mujeres trabajadoras embarazadas.	Dip. Tomás Torres Mercado, PVEM.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Precluida el martes 30 de abril de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.
2	Número 3607-II, jueves 20 de septiembre de 2012. (73)	Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, y del Seguro Social.	Dip. Arturo Escobar y Vega, PVEM; y suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario del PVEM.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 45 días, otorgada el jueves 20 de diciembre de 2012, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados. Precluida el martes 30 de abril de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.
3	Número 3610-II, martes 25 de septiembre de 2012. (90)	Que reforma el artículo 205 de la Ley del Seguro Social, en materia de guarderías.	Dip. Sonia Rincón Chanona, Nueva Alianza; y suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario de Nueva Alianza.	Turnada a la Comisión de Seguridad Social. Prórroga por 45 días, otorgada el martes 15 de enero de 2013, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados.
4	Número 3610-II, martes 25 de septiembre de 2012. (98)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; del Seguro Social; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; y del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, con la	Diputados Damián Zepeda Vidales y Adriana González Carrillo, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 45 días, otorgada el jueves 20 de diciembre de 2012, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados. Precluida el martes 30 de abril de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.

³ Ley del Seguro Social, fecha de consulta, 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
		finalidad de otorgar a las madres adoptivas derechos laborales de maternidad iguales a los de las madres biológicas.		
5	Número 3757-IX, jueves 25 de abril de 2013. (974)	Que reforma el artículo 102 de la Ley del Seguro Social, en materia de subsidio por embarazo o puerperio.	Dip. Margarita Licea González, PAN.	Turnada a la Comisión de Seguridad Social. Prórroga por 90 días, otorgada el viernes 21 de junio de 2013, con base en el artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados.
6	Número 3808, lunes 8 de julio de 2013. (1112)	Que reforma y adiciona diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de las Leyes Federal del Trabajo, del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y del Seguro Social, para otorgar la misma licencia por maternidad a las trabajadoras de los sectores público y privado.	Dip. María Concepción Ramírez Diez Gutiérrez, PAN.	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 90 días, otorgada el viernes 16 de agosto de 2013, con base en el artículo 89, numeral 2, fracción II, del Reglamento de la Cámara de Diputados.
7	Número 3910-VI, miércoles 20 de noviembre de 2013. (1668)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes General de Salud, del Seguro Social, y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a fin de dar paso a la universalidad en la atención de las urgencias obstétricas y la garantía de portabilidad respecto a mujeres en condiciones de pobreza o provenientes de zonas de alta marginación.	Dip. Flor de María Pedraza Aguilera, PAN.	Turnada a la Comisión de Salud.
8	Número 3910-VI, miércoles 20 de noviembre de 2013. (1713)	Que reforma el artículo 101 de la Ley del Seguro Social, en materia de ajuste de periodos de subsidio por licencias de maternidad.	Dip. Luisa María Alcalde Luján, Movimiento Ciudadano.	Turnada a la Comisión de Seguridad Social.
9	Número 3924-XI, martes 10 de diciembre de 2013. (1795)	Que reforma el artículo 213 de la Ley del Seguro Social.	Dip. Arturo de la Rosa Escalante, PAN.	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
10	Número 3954-II, martes 4 de febrero de 2014. (1887)	Minuta de la Cámara de Senadores con proyecto de decreto, que reforma el artículo 213 de la Ley del Seguro Social.	Senado	Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.
11	Número 3964-V, martes 18 de febrero de 2014. (1963)	Que reforma el artículo 101 de la Ley del Seguro Social, en materia de ajuste de periodos de subsidio por licencias de maternidad.	Dip. Luisa María Alcalde Luján, Movimiento Ciudadano.	Turnada a la Comisión de Seguridad Social.

Reformas, modificaciones o adiciones propuestas por las iniciativas

No. de Iniciativas	Disposiciones a Reformar
1	Se reforma el artículo 102, fracción I, se adiciona el artículo 103, con un nuevo párrafo segundo que recorre el actual párrafo segundo.
2	Se reforma el artículo 102, fracción I; se adiciona 103, con un nuevo párrafo segundo que recorre el actual párrafo segundo.
3	Se reforma el artículo 205.
4	Se reforman y adicionan los artículos 85, 94, 101 y 102, (en relación con la (3) que reforma la LFT, la (1) que reforma la LISSSTE, la (1) que reforma la LTSE y la (1) de la LISSFAM).
5	Se deroga la fracción I, del artículo 102.
6	Se modifican los párrafos segundos de los artículos 85 y 101 (en relación con la (1) que reforma la CPEUM, la (5) que reforma la LFT, la (3) que reforma la LISSSTE).
7	Se adiciona la fracción V al artículo 89 (en relación con la (4) de la LGS, y la (6) de la LISSSTE).
8	Se adiciona un párrafo segundo y se recorre el subsecuente del artículo 101.
9	Se reforma y adiciona el artículo 213.
10	Se reforma el artículo 213.
11	Se adiciona un párrafo segundo al artículo 101 de la Ley del Seguro Social, recorriéndose el segundo actual quedando como tercer párrafo, y se reforma el último párrafo del mismo artículo.

Artículo 85

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(4)	(6)
<p>Artículo 85. Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.</p> <p>El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.</p>	<p>Artículo 85. ...</p> <p>El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo o la asegurada le acredite la fecha probable de adopción de un infante. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta ley.</p> <p>En el caso de madres adoptivas, para efectos de esta prestación, se tomará como base para el cómputo la fecha probable de adopción determinada por la autoridad competente.</p>	<p>Artículo 85. Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.</p> <p>El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo y en términos del Apartado A, fracción V, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde estable un descanso de un mes previo al parto y dos meses después del mismo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo del mes anterior a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta ley.</p>

Datos Relevantes

A través de las propuestas de las iniciativas (4) y (6) se prevé establecer nuevas disposiciones respecto al subsidio que se otorga por licencia de maternidad en el caso de la iniciativa (4) haciendo esta **prestación extensiva a las madres adoptivas**, señalando que el disfrute de dicha prestación se hará a partir de que la asegurada acredite la fecha probable de la adopción del infante, misma que será determinada por la autoridad competente.

En el caso de la iniciativa (6) se prevé **clarificar** que el disfrute de dicha prestación se hará bajo la certificación que hará el IMSS en términos de los señalado por la Carga Marga en el artículo 123, Apartado A, fracción V, donde expresamente se establece que la trabajadora gozará de un mes de descanso previo al parto y dos meses después del mismo.

Artículo 89

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (7)
<p>Artículo 89. El Instituto prestará los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las siguientes formas: I. a IV. ... En todo caso, las personas, empresas o entidades a que se refiere este artículo, estarán obligadas a proporcionar al Instituto los informes y estadísticas médicas o administrativas que éste les exigiere y a sujetarse a las instrucciones, normas técnicas, inspecciones y vigilancia prescritas por el mismo Instituto, en los términos de los reglamentos que con respecto a los servicios médicos se expidan.</p>	<p>Artículo 89. ... I. a IV. ... V. Para el Instituto, será obligatoria la atención de las mujeres en edad gestacional que presenten una emergencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en las unidades con capacidad para la atención de emergencias obstétricas, independientemente de su derechohabencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento. Cuando se trate de mujeres en condiciones de pobreza o provenientes de zonas de alta marginación, conforme a los criterios que al efecto establezca el Consejo Técnico, dicha atención deberá ser gratuita.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa (8) establece como obligación del IMSS **la atención de las mujeres en edad gestacional que presenten una emergencia obstétrica**, ya sea que se solicite de manera directa o a través de otra unidad médica. Se prevé que este servicio se preste independientemente de la derechohabencia o afiliación de la mujer, y para el caso de las mujeres en condiciones de pobreza o marginación el servicio será gratuito.

Artículo 94

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	(4)
<p>Artículo 94. 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 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; III. a IV. ...</p>	<p>Artículo 94. ... I. ... II. ... y III. ... En el caso de adopción legalmente otorgada, la asegurada tendrá derecho a la prestación señalada en la fracción II.</p>

Datos Relevantes

En materia de lactancia la iniciativa (4) propone que la ayuda que se otorga en especie a las madres imposibilitadas para amamantar se haga extensiva a las madres que se les ha otorgado legalmente la adopción.

Artículo 101

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(4)	(6)
<p>Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.</p> <p>En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.</p>	<p>Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio, o en su caso la adopción, a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto o adopción, y cuarenta y dos días posteriores a los mismos.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 101. ...</p> <p>En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes dos meses posteriores al mismo y sesenta y dos días de descanso para aquellas aseguradas de parto prematuro de acuerdo a preinscripción médica, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido o adelantado. Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(8)	(11)
<p>Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.</p>	<p>Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.</p> <p>El instituto deberá ajustar el período de entrega del subsidio hasta por veintiocho días anteriores al parto y cincuenta y seis días posteriores al mismo cuando la asegurada transfiera sus días de descanso</p>	<p>Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.</p> <p>El instituto deberá ajustar el periodo de entrega del subsidio hasta por catorce días anteriores al parto y setenta días posteriores al mismo cuando la asegurada transfiera sus días de descanso en los</p>

<p>En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.</p>	<p>en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo. En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.</p>	<p>términos previstos en la Ley Federal del Trabajo. En los casos en que la fecha fijada por los médicos del instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, o por el número total de días que resulten de la transferencia del periodo de preparto al de postparto, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.</p>
--	---	---

Datos Relevantes

Con relación al subsidio que se otorga a las trabajadoras una vez que se autoriza la licencia de maternidad, la iniciativa (4) prevé hacer **extensivo dicha prestación y la licencia a las madres adoptivas**, la cual se otorgaría de ser aprobada esta iniciativa, una vez que se haga del conocimiento del Instituto la fecha legal de la adopción.

Por su parte las iniciativas (6), (8) y (11) proponen un ajuste de periodos bajo los cuales se entregaría el subsidio que se otorga por **la licencia de maternidad** de la siguiente manera:

La iniciativa (6) propone que se **amplié** la entrega **de los 42 días** después del parto que actualmente establece la Ley, a **dos meses posteriores** al mismo, lo que equivaldría a 60 días aproximadamente cuando la fecha fijada por los médicos no concuerde con la del parto, y propone 62 días de descanso para aquellas aseguradas de parto prematuro de acuerdo a prescripción médica.

Por su parte las iniciativas (8) y (11) proponen que el Instituto ajuste el periodo de entrega del subsidio cuando la asegurada transfiera sus días de descanso de conformidad con lo previsto por la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

(8)	(11)
Hasta por 28 días anteriores al parto y 56 días posteriores al mismo.	Hasta por 14 días anteriores al parto y 70 días posteriores al mismo.

Además, la iniciativa (11), al igual que la iniciativa (6) también propone que se ajusten los días en que se entregue el subsidio posterior al parto de conformidad con **el número total de días que resulten de la transferencia del periodo de preparto al de postparto.**

Artículo 102

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	(1 y 2)
<p>Artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:</p> <p>I. Que haya cubierto por lo menos <u>treinta</u> cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;</p> <p>II. a III...</p> <p>...</p>	<p>Artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:</p> <p>I. Que haya cubierto por lo menos veinticuatro cotizaciones semanales, en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;</p> <p>II. a III...</p> <p>...</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(4)	(5)
<p>Artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:</p> <p>I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;</p> <p>II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y</p> <p>III...</p>	<p>Artículo 102. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, o que se haya certificado por la autoridad correspondiente el proceso de adopción y la fecha probable de otorgamiento, conforme a reglamentación en la materia, y</p> <p>III. ...</p> <p>...</p>	<p>Artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:</p> <p>I. Se deroga</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p> <p>...</p>

Datos Relevantes

Con relación a los requisitos que además debe cubrir la asegurada para poder beneficiarse del subsidio otorgado por la licencia de maternidad, las iniciativas (1) y (2) proponen **reducir el número de semanas de cotizaciones exigidas de 30 a 24**, en el periodo de los 12 meses a la fecha en que deba pagarse el subsidio.

Para beneficiarse del subsidio que se hace extensivo a las madres adoptivas, en la iniciativa (4), se propone que además de cubrir el número de cotizaciones, éstas deberán presentar el certificado de adopción emitido por la autoridad correspondiente y la fecha probable del otorgamiento de adopción.

Destaca la iniciativa (5) toda vez que propone **derogar el requisito mínimo a cubrir de 30 semanas de cotización** para hacerse acreedora al subsidio por licencia de maternidad.

Artículo 103

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1 y 2)
<p>Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.</p> <p>Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.</p>	<p>Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.</p> <p>Para los efectos de la fracción I del artículo anterior, en todos los casos el Instituto subvencionará a la asegurada con otras seis cotizaciones semanales. La previsión de dicha subvención se hará en el Presupuesto de Egresos de la Federación.</p> <p>Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.</p>

Datos Relevantes

Esta iniciativa propone que el **Instituto subvencione a la asegurada con 6 cotizaciones semanales**, misma que correrá a cargo del Presupuesto de Egresos de la Federación, para efectos de cubrir lo establecido en la fracción I del artículo 102 que prevé que para que la asegurada tenga derecho al subsidio por licencia de maternidad deberá haber

cubierto por lo menos 30 semanas de cotización en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que se deba iniciar el pago del subsidio.

Artículo 205

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (3)
<p>Artículo 205. Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo. El servicio de guarderías se proporcionará...</p>	<p>Artículo 205. Las madres y los padres asegurados tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta ley y en el reglamento relativo.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa (3) propone otorgar el **derecho a los padres asegurados los servicios de guardería**, y elimina este derecho para los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, los cuales son condicionados actualmente a ejercer este derecho mientras no contraigan matrimonio.

Artículo 213

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO	
	(9)	(10)
<p>Artículo 213. El Instituto podrá celebrar convenios <u>de reversión de cuotas</u> o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos, cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas.</p>	<p>Artículo 213. El instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en o de sus empresas o establecimientos, cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas. Los patrones a que se refiere el párrafo anterior podrán, mediante la formulación de convenios, en los términos que al efecto determine el instituto, hacer extensivo el servicio subrogado de guarderías a los trabajadores de otros patrones.</p>	<p>Artículo 213. El Instituto podrá celebrar convenios de subrogación de los servicios de guardería infantil, con patrones u organizaciones de patrones, siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del propio Instituto. Los convenios fijarán el plazo de su vigencia, las características del servicio subrogado, los pagos que deban hacerse, la forma de cubrirlos, las causas y procedimientos de terminación, así como las demás condiciones pertinentes, en los términos de las disposiciones que expida el</p>

	<p>El instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o de subrogación de servicios con dos o más patrones que, voluntariamente, se obliguen a la instalación de guarderías en zonas que beneficien al conjunto de sus trabajadores, para lo cual deberán reunir los requisitos señalados en las disposiciones relativas. El instituto definirá los términos y las características de dichos convenios.</p>	<p>Consejo Técnico. Los patrones u organizaciones de patrones estarán obligados a proporcionar al Instituto los informes y estadísticas médicas o administrativas que éste les exigiere y a sujetarse a las instrucciones, normas técnicas, inspecciones y vigilancia prescritas por el mismo Instituto. El Instituto podrá convenir la reversión de una parte de la cuota patronal, en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios proporcionados, conforme a las disposiciones que al efecto emita el Consejo Técnico.</p>
--	--	---

Datos Relevantes

Ambas iniciativas proponen reformas en materia de los servicios de guardería infantil que se prestarán a través de los convenios de subrogación que para tal efecto celebre el Instituto con los patrones (9) u organizaciones de patrones como lo propone la iniciativa (10), **bajo la vigilancia y responsabilidad del propio instituto.**

Ya en particular, en la iniciativa (9) se prevé de ser aprobada, **los patrones que ya cuenten con el servicio subrogado de guardería**, le hagan extensivo dicho servicio a los trabajadores de otros patrones, a través de la celebración de convenios con éstos. Asimismo, prevé autorizar al instituto para que celebre convenios de reversión de cuotas o de subrogación de servicios con dos o más patrones que, de manera voluntaria, se obliguen a la instalación de guarderías en zonas que beneficien al conjunto de sus trabajadores, siempre y cuando cubran los requisitos que para ello se determinen.

Por su parte, la iniciativa (10), establece **el contenido y condiciones mínimas que deberán cubrir los convenios de subrogación para los servicios de guardería infantil** y establece como obligación de los patrones respecto a este servicio, proporcionar estadísticas médicas y administrativas respecto a este servicio, así como a sujetarse a las normas, inspecciones y vigilancia prescritas por el Instituto. Esta iniciativa también otorga facultades al Consejo Técnico para emitir disposiciones en la materia.

Iniciativas que reforman la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en materia de maternidad⁴

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
1	Número 3610-II, martes 25 de septiembre de 2012. (98)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; del Seguro Social; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; y del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, con la finalidad de otorgar a las madres adoptivas derechos laborales de maternidad iguales a los de las madres biológicas.	Diputados Damián Zepeda Vidales y Adriana González Carrillo, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 45 días, otorgada el jueves 20 de diciembre de 2012, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados. Precluida el martes 30 de abril de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.
2	Número 3808, lunes 8 de julio de 2013. (1112)	Que reforma y adiciona diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de las Leyes Federal del Trabajo, del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y del Seguro Social, para otorgar la misma licencia por maternidad a las trabajadoras de los sectores público y privado.	Dip. María Concepción Ramírez Diez Gutiérrez, PAN	Turnada a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 90 días, otorgada el viernes 16 de agosto de 2013, con base en el artículo 89, numeral 2, fracción II, del Reglamento de la Cámara de Diputados.
3	Número 3870-IV, jueves 26 de septiembre de 2013. (1390)	Que reforma los artículos 47 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y 179 y 180 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a fin de facilitar el acceso de las mujeres jefas de familia a la obtención de créditos de vivienda.	Dip. Esther Angélica Martínez Cárdenas, PRI.	Turnada a la Comisiones Unidas de Vivienda y de Trabajo y Previsión Social.

⁴ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, fecha de consulta 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf>

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
4	Número 3910-VI, miércoles 20 de noviembre de 2013. (1668)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes General de Salud, del Seguro Social, y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a fin de dar paso a la universalidad en la atención de las urgencias obstétricas y la garantía de portabilidad respecto a mujeres en condiciones de pobreza o provenientes de zonas de alta marginación.	Dip. Flor de María Pedraza Aguilera, PAN.	Turnada a la Comisión de Salud.

Reformas, modificaciones o adiciones propuestas por las iniciativas

No. de Iniciativas	Disposiciones a Reformar
1	Se reforman los artículos 39 y 40 (en relación con la (3) que reforma la LFT, la (4) que reforma la LSS, la (1) que reforma la LTSE y la (1) que reforma la LISSFAM).
2	
2	Se modifica el artículo 39, fracción I, (en relación con la (1) que reforma la CPEUM, la (5) que reforma la LFT, la (7) que reforma la LSS).
3	Se reforman el primer párrafo del artículo 179 y la fracción II del artículo 180, (en relación con la (1) que reforma la LINFONAVIT).
4	Se adiciona el artículo 31 Bis (en relación con la (9) de la LSS y la (4) de la LGS).

Artículo 31 Bis

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (4)
Sin punto de referencia por ser adición.	Artículo 31 Bis. Para el Instituto, será obligatoria la atención de las mujeres en edad gestacional que presenten una emergencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en las unidades con capacidad para la atención de emergencias obstétricas, independientemente de su derechohabencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento. Cuando se trate de mujeres en condiciones de pobreza o provenientes de zonas de alta marginación, conforme a los criterios que al efecto establezca la Junta Directiva, dicha atención deberá ser gratuita. ...

Datos Relevantes

A través de esta iniciativa se pretende que sin tomar en cuenta la condición de derechohabencia o afiliación a un esquema de seguridad social, es decir, independientemente de que si la mujer cuenta con servicios del IMSS, ISFAM, o cualquier otra institución de seguridad social, en casos de **emergencia obstétrica** será obligatorio para el ISSSTE atenderla, y si la solicitante del servicio es una mujer en condiciones de pobreza o marginación el servicio se otorgará gratuitamente.

Artículo 39

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p>Artículo 39. La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:</p> <p>I. ...</p> <p>II. 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 vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo;</p> <p>III. ...</p>	<p>Artículo 39. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo; este derecho aplicará en el caso de la adopción de un lactante, y</p> <p>III....</p>

Datos Relevantes

Se propone que la prestación de la **ayuda para la lactancia** que se proporciona **en especie** hasta por un lapso de 6 meses a las madres incapacitadas física o laboralmente para amamantar al hijo, se haga **extensiva a las madres adoptivas de un lactante**.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 39. La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:</p> <p>I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional;</p> <p>II. 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 vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo;</p> <p>III. a IV. ...</p>	<p style="text-align: center;">(2)</p> <p>Artículo 39. ...</p> <p>I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional es decir; un mes de descanso previo al parto y dos meses después del mismo. En el caso de parto prematuro, se computaran 20 días adicionales al alumbramiento según preinscripción médica.</p>

Datos Relevantes

Esta iniciativa propone **aclarar expresamente la remisión que actualmente hace la Ley a la LFTSE y al Apartado B del artículo 123 Constitucional para el otorgamiento de los descansos por licencia de maternidad**, señalando la duración de los mismos. Y destaca que para efectos de esta licencia, en caso de parto prematuro se propone que se computen 20 días adicionales al alumbramiento, según prescripción médica.

Artículo 40

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p>Artículo 40. Para que la Trabajadora, Pensionada, cónyuge o hija menor de dieciocho años y soltera, o en su caso, la concubina, tengan derecho a las prestaciones que establece el artículo previo, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes sus derechos o los del Trabajador o Pensionado del que se deriven estas prestaciones.</p>	<p>Artículo 40. Para que la Trabajadora, Pensionada, cónyuge o hija menor de dieciocho años y soltera, o en su caso, la concubina, tengan derecho a las prestaciones que establece el artículo previo, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto o adopción, se hayan mantenido vigentes sus derechos o los del trabajador o pensionado del que se deriven estas prestaciones.</p>

Datos Relevantes

A través de esta iniciativa se propone hacer extensivos los derechos a **las prestaciones sobre maternidad a las trabajadoras que adopten un infante.**

Artículo 179 y 180

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (3)
<p>Artículo 179. Los créditos a que se refiere esta Sección se otorgarán y adjudicarán tomando en cuenta, entre otros factores, la oferta y demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los Trabajadores, los saldos de la Subcuenta del Fondo de la Vivienda del Trabajador de que se trate y el tiempo durante el cual se han efectuado Aportaciones a la misma, si el Trabajador es propietario o no de su vivienda, así como su sueldo o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados.</p> <p>...</p> <p>Artículo 180. La Junta Directiva del Instituto, mediante disposiciones de carácter general que al efecto expida, determinará:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Los métodos para la asignación aleatoria en grupos de Trabajadores que reúnan iguales condiciones de elegibilidad, con objeto de dar transparencia, equidad y suficiencia, al otorgamiento de créditos.</p>	<p>Artículo 179. Los créditos a que se refiere esta sección se otorgarán y adjudicarán tomando en cuenta entre otros factores la perspectiva de género, la oferta y la demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta del fondo de la vivienda del trabajador de que se trate y el tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma, si el trabajador es propietario o no de su vivienda, así como su sueldo o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados, así como los casos en los que la jefatura de la familia recaiga en una mujer.</p> <p>...</p> <p>Artículo 180. La junta directiva del instituto, mediante disposiciones de carácter general que al efecto expida determinará</p> <p>I. ...</p> <p>II. Los métodos para la asignación aleatoria en grupos de trabajadores que reúnan iguales condiciones de elegibilidad, incluyendo la perspectiva de género, con objeto de dar transparencia, equidad y suficiencia, al otorgamiento de créditos.</p>

Datos Relevantes

La iniciativa (3) propone que entre los factores que se consideran para **otorgar los créditos para vivienda, se tome en cuenta la perspectiva de género** y los casos en que la jefatura de la familia recaiga en una mujer.

Iniciativas que reforman la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional (LFTSE) en materia de maternidad⁵

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
1	Número 3610-II, martes 25 de septiembre de 2012. (98)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; del Seguro Social; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; y del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, con la finalidad de otorgar a las madres adoptivas derechos laborales de maternidad iguales a los de las madres biológicas.	Diputados Damián Zepeda Vidales y Adriana González Carrillo, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 45 días, otorgada el jueves 20 de diciembre de 2012, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados. Precluida el martes 30 de abril de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.

Reformas, modificaciones o adiciones propuestas por las iniciativas

No. de Iniciativas	Disposiciones a Reformar
1	Se reforma y adiciona el artículo 28 (en relación con la (3) que reforma la LFT, la (4) que reforma la LSS, la (1) que reforma la LISSSTE y la (1) que reforma la LISSFAM).

⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, fecha de consulta 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>

Artículo 28

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
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 o la adopción , y de otros dos después de los mismos. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos biológicos o adoptivos . Asimismo, los hombres trabajadores disfrutaran de un permiso de paternidad de 10 días con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos. En caso de adopción el permiso se otorgara a partir de la fecha en que sea legalmente otorgada la misma.

Datos Relevantes

Se propone que **el permiso o licencia de maternidad y los descansos extraordinarios para la práctica de la lactancia, se hagan extensivos para las trabajadoras del Estado que decidan adoptar.**

Se destaca la propuesta para que se establezca el permiso de paternidad para los trabajadores hombres, el cual propone otorgar 10 días con goce de sueldo por el nacimiento de los hijos. Asimismo, se prevé hacerlo extensivo para los hombres que adopten un hijo, en cuyo caso el permiso correrá a partir de la fecha en que sea legalmente otorgada la adopción.

Iniciativas que reforman la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en materia de maternidad⁶

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
1	Número 3870-IV, jueves 26 de septiembre de 2013. (1390)	Que reforma los artículos 47 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y 179 y 180 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a fin de facilitar el acceso de las mujeres jefas de familia a la obtención de créditos de vivienda.	Dip. Esther Angélica Martínez Cárdenas, PRI.	Turnada a la Comisiones Unidas de Vivienda y de Trabajo y Previsión Social.

Reformas, modificaciones o adiciones propuestas por las iniciativas

No. de Iniciativas	Disposiciones a Reformar
1	Se reforma el segundo párrafo del artículo 47, (en relación con la (4) que reforma la LISSSTE)

⁶ Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, fecha de consulta 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/86.pdf>

Artículo 47

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p>Artículo 47.- ... Las reglas antes citadas tomarán en cuenta entre otros factores, la oferta y demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta de vivienda del trabajador de que se trate y el tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma, si el trabajador es propietario o no de su vivienda, así como su salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados.</p> <p>... </p>	<p>Artículo 47. ... Las reglas citadas incluirán la perspectiva de género y tomarán en cuenta entre otros factores, la oferta y la demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta de vivienda del trabajador del que se trate y el tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma, si el trabajador es propietario o no de su vivienda, así como su salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados, así como los casos en los que la jefatura de familia recaiga en una mujer.</p> <p>... </p>

Datos Relevantes

Con el objeto de no discriminar en el **otorgamiento de créditos hipotecarios** a las trabajadoras del sector privado, se propone que las reglas que se establezcan para tal fin, incluyan la perspectiva de género, y se tomen en cuenta debidamente los casos en los que la jefatura de familia recaiga precisamente en una mujer.

Iniciativas que reforman la LEY del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) en materia de maternidad⁷

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
1	Número 3610-II, martes 25 de septiembre de 2012. (98)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; del Seguro Social; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; y del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, con la finalidad de otorgar a las madres adoptivas derechos laborales de maternidad iguales a los de las madres biológicas.	Diputados Damián Zepeda Vidales y Adriana González Carrillo, PAN.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 45 días, otorgada el jueves 20 de diciembre de 2012, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados. Precluida el martes 30 de abril de 2013, se considera como asunto total y definitivamente concluido.

Reformas, modificaciones o adiciones propuestas por las iniciativas

No. de Iniciativas	Disposiciones a Reformar
1	Se reforman los artículos 150 y 152 (en relación con la (3) que reforma la LFT, la (4) que reforma la LSS, la (1) que reforma la LISSSTE y la (1) que reforma la LTSE)

⁷ Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, fecha de consulta 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/84.pdf>

Artículos 150 y 152

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p>Artículo 150.- La ayuda en la lactancia se proporcionará a la madre que demuestre la incapacidad para amamantar a su hijo, o la persona que la sustituya, en caso de fallecimiento de ésta, por medio del certificado médico correspondiente o acta de defunción, según sea el caso, y consistirá en la ministración de leche durante un periodo no mayor de seis meses a partir del nacimiento del infante.</p> <p>151. ...</p> <p>Artículo 152. El personal militar femenino tendrá derecho a disfrutar de un mes de licencia anterior a la fecha probable del parto, que se fijará de acuerdo con la consulta prenatal, y de dos meses posteriores al mismo para la atención del infante. En ambos casos con goce de haberes.</p>	<p>Artículo 150. La ayuda en la lactancia se proporcionará a la madre biológica o adoptiva que demuestre la incapacidad para amamantar a su hijo, o la persona que la sustituya, en caso de fallecimiento de ésta, por medio del certificado médico correspondiente o acta de defunción, según sea el caso, y consistirá en la ministración de leche durante un periodo no mayor de seis meses a partir del nacimiento del infante.</p> <p>Artículo 152. El personal militar femenino tendrá derecho a disfrutar de un mes de licencia anterior a la fecha probable del parto o adopción, que se fijará de acuerdo con la consulta prenatal o certificación emitida por la autoridad competente en caso de adopción, y de dos meses posteriores a los mismos para la atención del infante. En ambos casos con goce de haberes.</p> <p>Asimismo, el personal militar masculino disfrutara de un permiso de paternidad de 10 días con goce de haberes, por el nacimiento de sus hijos o adopción.</p>

Datos Relevantes

Esta iniciativa propone que la **ayuda en la lactancia** que consiste en la ministración de leche por un periodo no mayor de seis meses a partir del nacimiento del infante, cuando se demuestre la incapacidad para la práctica del amamantamiento, sea **extensiva a la madre adoptiva**.

Asimismo, se prevé otorgar la **licencia de maternidad al personal femenino que decida adoptar a un infante**, la cual se fijará de acuerdo con la certificación de adopción emitida para ello por la autoridad competente.

Derivado del derecho a la licencia de maternidad, se propone que **el personal militar masculino goce de un permiso de paternidad por 10 días** con goce de haberes ya sea por el nacimiento de sus hijos o por adopción.

Iniciativas que reforman la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en materia de maternidad⁸

No. de Inic.	Fecha de publicación en Gaceta Parlamentaria	Reforma(s) y/o adición(es)	Presentado por:	Estado de la Iniciativa
1	Número 3890-IX, martes 22 de octubre de 2013. (1609)	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes General de Salud; Federal del Trabajo; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; del Seguro Social; del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; y General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el propósito de promover la lactancia materna natural y exclusiva.	Dip. Fernando Bribiesca Sahagún, Nueva Alianza.	Turnada a las Comisiones Unidas de Salud y de Igualdad de Género.

Reformas, modificaciones o adiciones propuestas por las iniciativas

No. de Iniciativas	Disposiciones a Reformar
1	Se reforman los artículos 20 y numeral C del artículo 28, ⁹ (en relación con la (7) que reforma la LFT, la (3) que reforma la LGS, la (8) que reforma la LSS, la (5) que reforma la LISSSTE y la (2) que reforma la LTSE, la (1) que reforma la LGAMVLV).

⁸ Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, fecha de consulta 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/185.pdf>

⁹ Cabe señalar que debido a que el pasado mes de abril de 2014 fueron publicadas las reformas que fomentan la capacitación de la lactancia y el amamantamiento de los hijos, y toda vez que la propuesta de reforma sobre este artículo va en ese mismo sentido, se omite su comparación.

Artículo 20

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO (1)
<p style="text-align: center;">Capítulo Cuarto De los Derechos a Vivir en Condiciones de Bienestar y a un Sano Desarrollo Psicofísico</p> <p>Artículo 20. Las madres tienen derecho, mientras están embarazadas o lactando, a recibir la atención médica y nutricional necesaria, de conformidad con el derecho a la salud integral de la mujer.</p>	<p>Artículo 20. Las madres tienen derecho, mientras están embarazadas o lactando, a recibir la atención médica y nutricional necesaria, de conformidad con el derecho a la salud integral de la mujer. Además, las madres trabajadoras, durante el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.</p>

Datos Relevantes

Se propone **incorporar** a esta Ley **el derecho a la práctica de la lactancia** expresamente para las **madres trabajadoras**, determinando tal y como lo señalan las leyes laborales que se otorguen los dos descansos extraordinarios de media hora cada uno por día, ya sea para el amamantamiento o para la extracción manual de leche. Previendo además, que la empresa cuente para ello con un lugar adecuado e higiénico.

DATOS ESTADÍSTICOS EN MATERIA DE MADRES TRABAJADORAS

En México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), residen al primer trimestre del 2014, 119 millones 224 mil 847 personas, de las cuales 57 millones 734 mil 965 son hombres y 61 millones 489 mil 882 son mujeres.

Del total de mujeres, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, al mismo periodo, existe una población de mujeres de 14 años y más de 46 millones 486 mil 196, de la cuales 19 millones 619 mil 455 se consideran económicamente activas y de éstas 18 millones 660 mil 480 mujeres se encuentran ocupadas dentro de los tres sectores de actividad económica y 958 mil 975 están desocupadas.

Sector de Actividad Económica ¹⁰	Hombres	Mujeres	Total
Primario	5 966 908	693 685	6 660 593
Secundario	8 908 656	3 049 052	11 957 708
Terciario	15 578 104	14 842 448	30 420 552
No especificado	191 691	75 295	266 986
Total	30 645 359	18 660 480	49 305 839

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI. Primer trimestre de 2014.

Como se observa, del grueso de la población femenina ocupada se encuentra que, la mayor parte se ubica dentro del sector terciario con 14 millones 842 mil 448 mujeres y en las actividades del sector primario se ubica la menor participación de éstas.

Ahora bien, del total de mujeres de la población económicamente activa ocupada se encontró que al primer trimestre de 2014, 13 millones 681 mil 586 mujeres son madres trabajadoras y de las cuales 7 millones 057 206 tienen de uno a dos hijos.

¹⁰ De acuerdo con la ENOE los sectores de actividad económica son tres, el primario se refiere al número de personas ocupadas en agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza; el sector secundario corresponde a industrias manufactureras, industria extractiva, de la electricidad y de la construcción, y el terciario se refiere al comercio y otros servicios. INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, fecha de consulta 26 de mayo de 2014, en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=1760611&c=33700&s=est&cl=4#>

Núm. de hijos	Total de mujeres	
	Ocupadas	Desocupadas
Sin hijos	4 978 352	441 839
De 1 a 2	7 057 206	322 861
De 3 a 5	5 533 592	181 241
6 y más	1 090 788	12 930
No especifica	542	104
Total	18 660 480	958 975

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI. Primer trimestre de 2014.

En cuanto a las mujeres que tienen hijos pero se encuentran dentro de la población económicamente no activa, existen al primer trimestre de 2014, 26 millones 866 mil 741, de las cuales 4 millones 175 mil 214 se encuentran disponibles y 22 millones 691 mil 527 se encuentran en condición no disponible.¹¹

Núm. de hijos	Total de mujeres		
	Disponible	No Disponible	Total
Sin hijos	1 322 559	6 683 770	8 006 329
De 1 a 2	1 084 663	6 333 139	7 417 802
De 3 a 5	1 198 437	6 612 818	7 811 255
6 y más	569 555	3 056 802	3 626 357
No especifica	---	4 998	4 998
Total	4 175 214	22 691 527	26 866 741

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI. Primer trimestre de 2014.

¹¹ El Glosario de la ENOE señala que la población no disponible, se refiere a la no disponible para trabajar e implica a las personas que al momento de realizarse la encuesta, no trabajaron, ni tenían trabajo, ni buscaron activamente uno y no tienen necesidad o interés en trabajar.

NOTAS PERIODÍSTICAS

A continuación, y como exposición complementaria, se muestra un apartado de diversas notas especializadas en la materia, que muestran parte del contexto en el que se encuentra la maternidad en México, destacando aquellos temas relacionados con la falta de atención médica, sobre todo en el momento de la etapa del parto y, de datos que permiten dimensionar la problemática, las carencias y las necesidades de atenderlas.

Mujeres multitareas

Jefas de familia y madres, 6 millones de mexicanas¹²



Encabezan 24% de 25 millones de hogares en el país: Inegi
ONG: trabajan y atienden a sus hijos en medio de condiciones laborales adversas
Muchas viven con sentimientos de culpa mal atendidos y entre críticas de la sociedad, dice experta

“Para 6 millones de mujeres que son madres y jefas de familia la vida no es fácil. Combinar el trabajo, la obligación de llevar el sustento para sus hijos y asegurarse de que ellos tengan un sano desarrollo es un reto enorme, y para muchas muy difícil de cumplir. Representa una problemática a la que el gobierno no presta atención más que en el discurso.

En los hechos, afirma Adriana Jiménez, coordinadora de la Red por los Derechos Sexuales y Reproductivos (Ddeser), las mujeres, sobre todo las de menores ingresos, se enfrentan a situaciones cada vez más adversas, como las nuevas condiciones laborales, que permiten

¹² “*Jefas de familia y madres, 6 millones de mexicanas*”, Ángeles Cruz Martínez, La Jornada, sábado 10 de mayo de 2014, en: <http://www.jornada.unam.mx/2014/05/10/politica/002n1pol>

contratos de tres o seis meses, les obstaculizan el acceso a derechos sociales, como guardería para los hijos, el disfrute de la media hora de lactancia o los permisos de cuidados maternos cuando alguno de sus vástagos se enferma.

Y aun cuando pudieran hacer uso de alguno de estos permisos para ausentarse, ellas procuran no tomarlos por temor al despido. En cambio, dice, pueden cumplir jornadas laborales hasta de 12 horas o hacer largos recorridos desde su casa para llegar al trabajo, a costa de dejar solos a sus hijos y sufrir, ellas mismas, un desgaste físico y emocional que tampoco nadie se ocupa de atender.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en México hay alrededor de 25 millones de hogares, de los cuales 24 por ciento son encabezados por mujeres, los cuales están integrados por tres personas en promedio.

A pesar del cúmulo de responsabilidades que enfrentan estas jefas de familia, en ocasiones también deben hacer frente a señalamientos de la sociedad y sentimientos de culpa mal entendida, porque en realidad corresponde al Estado garantizar la conciliación entre el trabajo y la familia, los derechos laborales y los de la infancia a tener una vida segura y feliz. Pero eso no ocurre en México, señala Adriana Jiménez.

Algunas de las madres-jefas de hogar con más posibilidades económicas no escapan a estos problemás. También deben trabajar y dejar a sus hijos en guarderías donde pasan la mayor parte del día; los más grandes en escuelas y cursos de todo tipo durante las tardes, o bien al cuidado de algún familiar.

Ellas también enfrentan sentimientos de culpa, y algunas tratan de superarlos en la sicoterapia, explicó Claudia Sotelo, directora del Centro de Especialización en Estudios Psicológicos de la Infancia (Ceepi). Son pocas las que tienen esa posibilidad, y de todas formas son reflejo de la realidad: ocho de cada 10 mujeres que acuden a terapia son jefas de hogar que se sienten culpables por no pasar más tiempo con sus hijos pequeños.

La especialista advirtió sobre la importancia de una visión integral de la situación, porque tan mala es la culpa por estar ausente del hogar como la frustración en que viven las que, tal vez con mejores condiciones económicas, dejaron su desarrollo personal y profesional para dedicarse al cuidado de sus hijos.

Debido a que las condiciones que viven las madres de familia en México son tan variadas, se hace necesario hacerles saber y comprender que en la vida hay tiempos para realizar todo lo que está a su alcance y ofrecer a sus hijos lo que requieren de acuerdo con la etapa de desarrollo en que se encuentren.

Sotelo comentó que los primeros cinco años de vida son muy importantes, porque se construye la personalidad de los niños y las características que los regirán a lo largo de sus vidas. En esta etapa las madres deben darles calidad en los tiempos que pasan con ellos, aun cuando sean cortos. Por ejemplo, leer un cuento que les puede tomar sólo algunos minutos. Después de esa edad, los niños se vuelven más autónomos y ellas pueden emprender nuevas tareas o plantearse otras metas. Mencionó que los sentimientos de culpa son un fenómeno de nuestros tiempos, pero es necesario que se haga conciencia sobre el mismo y matizarlo. De esa manera, las madres pueden tener relaciones afectivas más sanas con sus hijos.

Para Adriana Jiménez, de Ddeser, otra parte del problema está relacionada con la corresponsabilidad, no asumida en muchos casos, de los varones. Aunque ha habido avances, todavía persisten creencias como que el cuidado y crianza de los hijos es una tarea que corresponde sólo a ellas.

Es una concepción que debe cambiar en las personas, las empresas y sindicatos, a fin de que desde esos ámbitos también se favorezcan las condiciones para ejercer una paternidad responsable, apuntó”.

Mujeres multitareas

A muchas que son el sustento de la casa no les dieron el día; otras están solas

No habrá flores ni festejo; tengo que trabajar porque me corren¹³

“Para Norma Gómez, soltera con dos niños y trabajadora doméstica, el 10 de mayo es una fecha cualquiera. No hay flores ni regalos, mucho menos festejo. Ese día, dice, tendrá que laborar en casa de su patrona para atender a los invitados, donde la celebración suele ser en grande.

Al igual que su madre y su abuela, Norma trabaja en hogares ajenos desde hace 10 años, y tiene ya 25.

Confía tímida que por 500 pesos mensuales renta un pequeño cuarto con techo de lámina en Chimalhuacán, estado de México, de donde el traslado a la colonia Condesa le lleva un par de horas, y otras tantas el regreso, más las ocho de jornada laboral.

Lo que le queda del día lo ocupa para lavar ropa, revisar la tarea de sus hijos, de siete y nueve años, y preparar la comida. Los niños se quedan solos casi todo el día, dice.

El Censo de Población y Vivienda de 2011 señala que en el país residen 40.8 millones de mujeres de 15 años y más, y que siete de cada 10 de ellas tienen al menos un hijo, mientras el resto aún no es madre.

En tanto, cifras del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) indican que en México hay 30 millones de madres, de las cuales 5.3 millones se encuentran con sus hijos sin que su pareja viva en el hogar, porque se divorciaron o decidieron separarse.

No. En casa nunca festejamos. Mi familia vive en Puebla y yo vivo aquí solita con mis dos niños. Si no voy a trabajar mi patrona me corre, lamenta Norma.

El Inmujeres documenta que ellas destinan al trabajo 46.7 horas a la semana en promedio, mientras los hombres sólo 41.8.

Asimismo, para las cargas de trabajo no remunerado ocupan en promedio 37.5 horas semanalmente y ellos apenas 17.7, una diferencia de 19.8 horas.

En tanto, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, especifica que en el segundo trimestre de 2012, la tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más con al menos un hijo es de 44.1 por ciento. De ellas, 97.9 combina sus actividades extradomésticas con los quehaceres del hogar.

La situación de Citlalli Estrada, de 30 años y con tres hijos, de tres, cinco y siete años, es similar a la de Norma. Tampoco festejarán el Día de las Madres porque trabaja en una empresa de seguridad donde le pagan 3 mil 500 pesos mensuales, y no le dieron el día.

Mi turno es de 12 por 12 (horas). Entro el sábado a las 7 de la mañana y salgo el domingo temprano. Es triste que en lugar de festejar con mis hijos y mi madre tenga que trabajar, pero qué puedo hacer. Si faltó me descuentan el día y además me suspenden otros dos, y luego, ¿mis niños qué comen? Además, soy la única que solvento la casa; me separé del papá de mis hijos y no me ayuda con los gastos.

Y está el caso de Guadalupe, de 66 años, quien tampoco festejará, aunque por otros motivos. Tiene cinco hijos, pero vive en la soledad y la pobreza. De ellos prefiere no hablar; sólo comenta que no los ha visto desde 2005.

No tiene un salario y para subsistir se levanta todos los días a las 5 de la mañana. Recorre las calles del Bordo de Xochiaca con un costal para recoger cartón, latas de aluminio y botellas de plástico que le compran las bodegas de reciclaje de la zona en 50 centavos cada una o a 10 pesos el kilo.

¹³ “No habrá flores ni festejo; tengo que trabajar porque me corren”, César Arellano, La Jornada, sábado 10 de mayo de 2014, en: <http://www.jornada.unam.mx/2014/05/10/politica/003n2pol>

Todas las mañanas le doy gracias a Dios por darme un día más de vida, por no dejarme sin comer. De qué sirve que los hijos sólo se acuerden de uno en este día si el resto del año nos abandonan, señala Guadalupe mientras continúa su pepena.

Rodrigo Valdivia, director de Evaluación y Desarrollo Estadístico de Inmujeres, dijo que debido a la pobreza que padecen millones de mexicanos en el país, las mujeres son triplemente vulnerables.

Respecto a la violencia, abundó que es un tema delicado, pues de acuerdo con la información que genera la encuesta de violencia de 2011, 34 por ciento de las madres de 15 años y más, casadas o unidas, declaró haber padecido al menos un incidente de violencia de sus parejas en los últimos 12 meses.

En tanto, señala, 27 por ciento dijo sufrir violencia emocional, 17.5 económica, 6.4 física y 3 por ciento violencia sexual”.

Se encuentran tres millones de madres mexicanas en EU¹⁴



En la actualidad, 56 por ciento de connacionales del sexo femenino que radican en Estados Unidos son madres de familia

Según el Consejo Nacional de Población, la mayoría de las connacionales se concentran en los estados de California, Texas, Arizona e Illinois

“CIUDAD DE MÉXICO.- En la actualidad, 56 por ciento de connacionales del sexo femenino que radican en Estados Unidos son madres de familia, para sumar unas tres millones de madres mexicanas en el vecino país.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Población (Conapo), dependiente de la Secretaría de Gobernación (Segob), las mujeres mexicanas se ubican principalmente en los estados de California, con un 42%; Texas, con un 20.4%; Arizona en un 6.2% e Illinois con 6%.

Según los datos, un 86 por ciento de las madres mexicanas tiene hijos menores de 18 años y éstos, en total, suman cerca de 7.1 millones. "Una característica asociada a las mexicanas residentes en Estados Unidos es su mayor fecundidad en comparación con otros grupos de inmigrantes: 2.3, promedio más alto que el de las nativas (1.85) y que el de las demás inmigrantes (1.87)", dice el boletín.

¹⁴ *Se encuentran tres millones de madres mexicanas en Estados Unidos*, Informador.com.mx, Guadalajara, Jalisco, martes 27 de mayo de 2014, fecha de consulta 27 de mayo de 2014, en: <http://www.informador.com.mx/mexico/2009/102053/6/se-encuentran-tres-millones-de-madres-mexicanas-en-eu.htm>

El Conapo destaca que un 95 de los hijos menores de edad de las mexicanas en el vecino país es ciudadano estadounidense, fundamentalmente porque nació en ese país.

"La coexistencia de hijos con distintos estatus de ciudadanía, y, por ende, con diferentes derechos y privilegios, constituye una situación que puede contribuir a generar tensiones en los hogares mexicanos.

"Hay 1.2 millones de madres mexicanas que se desempeñan en la economía de Estados Unidos, sin embargo, éstas presentan niveles de participación económica más bajos, con un 43% que las nativas, que alcanzan un 69% y las del conjunto de las demás inmigrantes, esto es un 67%", añade el organismo."

Madres, Mexicanas, Empresarias y Triunfadoras¹⁵

En México, más de 6 millones de mexicanas son propietarias de un negocio.

"En México, la mujer representa el 51.2% de la población, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010 del INEGI. Sin embargo, en el plano laboral las mujeres se mantienen como minoría, pues tan sólo cuatro de cada 10 mexicanas mayores de 14 años forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA).

De acuerdo con Faustina García Reyes, directora de Bester Mexicana (una empresa dedicada a la fabricación de adhesivos para la construcción) y presidenta de la Comisión Nacional de Mujeres Industriales de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (Canacintra), en la última década la participación del género femenino en el ámbito productivo creció en un 10%. "Hace unos siete años la incursión de la mujer en este contexto era del 20% y de acuerdo al último censo económico actualmente es del 30%", dice.

Lo mejor, resalta la empresaria, es que esa penetración no sólo se refleja en el número de plazas laborales ocupadas por mujeres, sino en la cifra de empresas creadas y encabezadas por ellas. Las últimas estadísticas apuntan que más de 6 millones son propietarias de un negocio, en su mayoría en la categoría de microempresa.

La realidad es que las razones para abrir un proyecto productivo poco tienen que ver con una cultura emprendedora. En muchas ocasiones, la mujer se ve obligada a iniciar un pequeño comercio por razones económicas. De hecho, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2009 reveló que el 25.5% de los hogares tienen como cabeza de familia a una mujer, y siete de cada 10 mexicanas productivas son divorciadas.

Por último, las cuestiones de orden motivacional y familiar son también importantes. La búsqueda del equilibrio entre la vida personal y familiar siempre será un tema constante para la mujer, aun cuando hoy cuenten con un mayor apoyo de sus padres, esposos o hijos. Pero como sostiene la directora de Bester Mexicana, "si una mujer cree que algo es posible y trabaja sobre de ello de manera organizada y profesional, inevitablemente lo podrá materializar".

Indudable e independientemente de la cultura o la educación en la que hayamos crecido, todos somos testigos de las aportaciones de la mujer madre en nuestras vidas académicas, laborales y personales. Su valor es inconfundible y reluce donde vayan".

¹⁵ *Madres, Mexicanas, Empresarias y Triunfadoras*, InteligenciaCM, mayo 10, 2013, fecha de consulta 16 de mayo de 2014, en: <http://www.inteligenciadm.com/madres-mexicanas-empresarias-y-triunfadoras/>

CONCLUSIONES GENERALES

Los legisladores de los diversos Grupos Parlamentarios, no han dejado de lado la inquietud de proteger integralmente la maternidad, por lo que en ésta materia, han sido varios los temas propuestos para incrementar su regulación. Se ha observado que en el ámbito laboral se han procurado los mayores beneficios dado que la mujer trabajadora debe contar con el apoyo para llevar a cabo su doble papel una vez que se ve inmersa en la maternidad: el de trabajadora y el de madre.

Es por ello que de las iniciativas presentadas en la LXII legislatura en sus dos primeros años de ejercicio se encuentran los siguientes rubros generales:

- Ampliación de la licencia de maternidad de 12 a 16 semanas;
- La incorporación de la licencia por fallecimiento de familiares;
- La incorporación de la licencia por responsabilidades familiares (para el cuidado de hijos o familiares enfermos);
- La posibilidad de transferir la licencia de maternidad al padre trabajador;
- Extender los beneficios y prestaciones derivadas del derecho de la maternidad a las madres adoptivas, tales como las ayudas en especie para la lactancia;
- Otorgamiento de créditos hipotecarios a las jefas de familia;
- Atención de las emergencias obstétricas con independencia de la derechohabiencia o afiliación de la trabajadora y de manera gratuita para las mujeres en condiciones de pobreza y marginación, y
- Reducción del número de semanas de cotización para el otorgamiento y prestación del servicio de maternidad.

En México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), residen al primer trimestre del 2014, 119 millones 224 mil 847 personas, de las cuales 57 millones 734 mil 965 son hombres y 61 millones 489 mil 882 son mujeres. Del total de mujeres, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, al mismo periodo, existe una población de mujeres de 14 años y más de 46 millones 486 mil 196, de la cuales 19 millones 619 mil 455 se consideran económicamente activas y de éstas 18 millones 660 mil 480 mujeres se encuentran ocupadas dentro de los tres sectores de actividad económica y 958 mil 975 están desocupadas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad 2000, (núm. 183)*, fecha de consulta 08 de mayo de 2014, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO
- *Código Civil Federal*, fecha de consulta 15 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2.pdf>
- *Código del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>
- *Código Sustantivo del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html
- *Código Sustantivo del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo, de 2014, en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html
- Comité Promotor por una maternidad Voluntaria y Segura en Chiapas, *Retos para disminuir la mortalidad materna. Puntos estratégicos para la Acción*, fecha de consulta 11 de abril de 2014, en: <http://www.maternidadsinriesgos.org.mx/retos%20para%20disminuir%20la%20mm.pdf>
- *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: http://www.cne.gov.ve/web/normativa_electoral/constitucion/titulo3.php
- *Constitución Española*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/Norm
- *Constitución Política de 1993*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/RelatAgenda/constitucion.nsf/\\$\\$ViewTemplate%20for%20constitucion?OpenForm](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/RelatAgenda/constitucion.nsf/$$ViewTemplate%20for%20constitucion?OpenForm)
- *Constitución Política de Colombia*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.senado.gov.co/el-senado/normatividad/constitucion-politica>
- *Constitución Política de la República de Costa Rica*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/default.aspx
- *Constitución Política de la República de Panamá de 1972, Reformada por los Actos Reformatorios de 1978 y por el Acto Constitucional de 1983*, fecha de consulta 13 mayo de 2014, en: <http://www.asamblea.gob.pa/main/LegispanMenu/Legispan.aspx>
- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -1917-*, Edición facsimilar, Cámara de Diputados, LVII Legislatura, Archivo General de la Nación, México, 2000, Pág. 139-140.

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, fecha de consulta 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>
- *Constituição da República Federativa do Brasil*, fecha de consulta 09 de mayo de 2014, en: http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html
- *Constituição da República Portuguesa*, VII Revisão Constitucional [2005], fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- *Costituzione della Repubblica Italiana*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.camera.it/leg17/38?conoscerelacamera=28>
- *Convenio Relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social*, fecha de consulta 9 de mayo de 2014, en: <http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/archivos/OIT%20102.pdf?PHPSESSID=02c1546b9971e937830b16955a927894>
- Diario Oficial de la Federación *Decreto que Reforma y Adiciona los Artículos 4º., 5º., 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Igualdad Jurídica de la Mujer*, martes 31 de diciembre de 1974, fecha de consulta 9 de abril de 2014, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf
- Diario Oficial de la Federación en fecha 2 de abril de 2014.
- *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Tomo M-P, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Editorial Porrúa, 2002. Pág. 32-34.
- *Gaceta Parlamentaria*, LXII Legislatura, en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>
- INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, fecha de consulta 26 de mayo de 2014, en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=1760611&c=33700&s=est&cl=4#>
- *Ley del Contrato de Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/986/Ley%20N%C2%B0%2020.744.pdf>
- *Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas*, fecha de consulta 21 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/84.pdf>
- *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, fecha de consulta 21 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>
- *Ley Federal del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- *Ley Federal del Trabajo*, fecha de consulta 21 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, fecha de consulta 15 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

- *Ley General de Salud*, fecha de consulta, 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142.pdf>
- *Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*, fecha de consulta 16 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/185.pdf>
- Manuel Osorio, *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 2004, Pág. 602.
- Maya, Rafael, “*Ser madre, una construcción social. Nuevos tiempos, nuevos conceptos de maternidad*”, CIMAC| México, D.F., fecha de consulta, 9 de abril de 2014, en: <http://cimacnoticias.com.mx/node/37415>
- *Nueva Constitución Política del Estado*, fecha de consulta 12 de mayo de 2104, en: <http://www.diputados.bo/images/Docs/Institucion/cpe.pdf>
- *R191 – Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000*, (núm. 191), fecha de consulta 7 de mayo de 2014, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,es,R191,/Document
- Solorio, Carmen y Lagares Pérez, Ana María, *La Protección de la Maternidad por la Seguridad Social*, Servicio de Planificación, Desarrollo y Normas - Departamento de Seguridad social, OIT – Ginebra, fecha de consulta 09 de mayo de 2014, en: http://www.noticiasbyo.org/wp-content/uploads/2012/04/1_Maternidad.htm
- *Madres, Mexicanas, Empresarias y Triunfadoras*, InteligenciaCM, mayo 10, 2013, fecha de consulta 16 de mayo de 2014, en: <http://www.inteligenciadm.com/madres-mexicanas-empresarias-y-triunfadoras/>
- *Se encuentran tres millones de madres mexicanas en Estados Unidos*, Informador.com.mx, Guadalajara, Jalisco, martes 27 de mayo de 2014, fecha de consulta 27 de mayo de 2014, en: <http://www.informador.com.mx/mexico/2009/102053/6/se-encuentran-tres-millones-de-madres-mexicanas-en-eu.htm>
- “*No habrá flores ni festejo; tengo que trabajar porque me corren*”, César Arellano, La Jornada, sábado 10 de mayo de 2014, en: <http://www.jornada.unam.mx/2014/05/10/politica/003n2pol>
- “*Jefas de familia y madres, 6 millones de mexicanas*”, Ángeles Cruz Martínez, La Jornada, sábado 10 de mayo de 2014, en: <http://www.jornada.unam.mx/2014/05/10/politica/002n1pol>



**COMISIÓN BICAMERAL
DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS**

Sen. Adolfo Romero Lainas
Presidente

Dip. Heriberto Manuel Galindo Quiñones
Sen. Braulio Manuel Fernández Aguirre
Dip. Marcelo Garza Ruvalcaba
Dip. Fernando Rodríguez Doval
Sen. Juan Carlos Romero Hicks

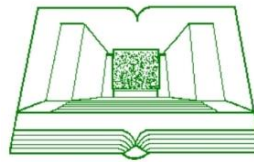
Integrantes

SECRETARÍA GENERAL

Mtro. Mauricio Farah Gebara
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Juan Carlos Delgadillo Salas
Secretario



**DIRECCIÓN GENERAL DE
SERVICIOS DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS**

Lic. José María Hernández Vallejo
Director

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Mtra. Avelina Morales Robles
Directora

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE POLÍTICA INTERIOR

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria
Subdirectora

Lic. Sandra Valdés Robledo
Lic. Arturo Ayala Cordero
Asistentes de Investigación

Lic. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación