

**Sen. Martí Batres Guadarrama**  
**Presidente de la Mesa Directiva**  
**Senado de la República**  
**Presente**

El que suscribe Marco Antonio Gama Basarte, Senador de la República e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta soberanía la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma** la fracción V del apartado “A”, así como el inciso c) en su fracción XI del apartado “B”. ambos del artículo **123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Conciliación laboral y familiar**, con base en la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La familia y el trabajo son los dos ámbitos principales de desarrollo del ser humano. La persona nace en familia y en ella se hace autosuficiente. Además de «ser familia» también «hace familia». El ámbito laboral es fundamental para la subsistencia: gracias al trabajo se consigue la remuneración que se dedica tanto a los bienes básicos.

Durante la mayor parte del siglo XX, el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base de rígidos roles de género que ya no se corresponden con lo que ocurre actualmente. Como resultado, la interacción entre la esfera laboral y familiar –parte central en la vida de las personas– ha cambiado de manera decisiva. Existen hoy grandes tensiones, acentuadas por los cambios en la organización del trabajo.

Las situaciones laborales relativas al tiempo y exigencia laboral chocan con las responsabilidades que conlleva una familia, y ello hace que, en una gran mayoría, las personas trabajadoras no estén plenamente satisfechas con cómo compaginan ambas responsabilidades.

Cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y la producción han dado como resultado el incremento de las tensiones entre vida laboral y familiar. Hombres y mujeres se sienten más inseguros sobre sus posibilidades de proveer ingresos, tanto para sí mismos como para sus familias. Hay razones de sobra para explicar ello: en los últimos veinte años, ha aumentado la rotación laboral y la intensidad del trabajo; ha disminuido la cobertura de la seguridad social y el control sobre el tiempo destinado al trabajo. La proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes laborales también ha descendido, mientras aumentan los trabajos de temporada, a plazo fijo, el autoempleo, el subempleo, la subcontratación y los empleos en zonas grises. En suma, los llamados trabajos “atípicos”, excluidos de los beneficios de un trabajo regular, se han vuelto crecientemente típicos<sup>1</sup>.

En estos grandes cambios, sobresale la incorporación de más mujeres al mundo laboral, así como el aumento de papás solteros. Esto, de manera automática ha implicado diversos cambios en las formas tradicionales de la vida familiar y laboral, de igual forma suscita preocupación en gran parte de la población activa, ya que aún no existen mecanismos para garantizar el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

*“Conciliar es complicado y las dificultades van en aumento. Las posibilidades existentes para garantizar la armonía de la vida familiar y laboral deben adaptarse a las circunstancias reales de las familias, ofreciéndose alternativas de mejora reales y efectivas, que sepan atender a sus demandas y que les permitan*

---

<sup>1</sup> TRABAJO Y FAMILIA: HACIA NUEVAS FORMAS DE CONCILIACIÓN CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL. ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_111376.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf))

*desarrollarse en términos de libertad y autonomía. Asimismo, son cada vez más numerosas las reivindicaciones de distintos agentes sociales que reclaman la urgencia, el compromiso y la eficacia con la que es necesario afrontar estos aspectos (Martín López, 2000). Se trata, además, de “cuestiones que están calando con una problemática perceptible en distintos ámbitos de la sociedad y que son resultado de esa brecha que existe entre la vida familiar y profesional” (Martín Rodrigo, 2011: 218-219).*

[https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15528/MartinezConde\\_CarmenMaria\\_TD\\_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15528/MartinezConde_CarmenMaria_TD_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Por lo que el gran reto que tenemos en estos momentos es la transformación cultural que permita eliminar los estereotipos de género y garantizar un sano ambiente laboral para que tanto mujeres como hombres cuenten con las herramientas suficientes que les permita lograr una armonización entre los ámbitos laboral y familiar.

Armonizar la vida laboral y familiar, además de ser un gran desafío también representa un asunto de justicia social con serias implicaciones económicas que requiere urgentemente de la atención pública y, por ende, de la formulación de políticas públicas específicas y de la conformación de un marco legal para tal efecto.

México debe seguir avanzando en la brega de lograr un desarrollo más equilibrado y humano, donde todas y todos pueden contribuir y en el que hombres y mujeres pueden disfrutar de un mayor nivel de bienestar social y familiar, por lo que debemos tomar en cuenta las transformaciones demográficas, sociales, económicas y culturales, así las modificaciones de los roles tradicionales de género.

En el planteamiento de nuevos procesos de transversalidad, es indispensable promover medidas en el mercado laboral para facilitar la conciliación del trabajo con la vida familiar de los padres, tanto en el sector privado como en el público, de modo

que madres y padres tengan ingresos en el periodo alrededor del parto y cuando sus hijos son pequeños.

Es igualmente importante asegurarse de equilibrar el tiempo para combinar responsabilidades laborales y familiares, tanto en el sector privado como en el público, para modificar la cultura mexicana de jornadas de trabajo excesivamente largas, permitir el acceso a horarios flexibles en el trabajo, y reducir la desproporcionada responsabilidad de las mujeres en cuanto al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

En mi opinión la licencia por maternidad es una de las áreas que se necesita mejorar. Añadir semanas a la licencia por maternidad pagada —en promedio, la licencia de maternidad en los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) dura 18 semanas— acercaría a México a la mejor práctica internacional, ya que actualmente a nivel constitucional solo se brindan 12 semanas.

Del párrafo anterior se desprende el comentar que los apoyos para la licencia por maternidad, la licencia por paternidad, la educación y atención en la primera infancia (EAPI) son endebles en México comparados con los demás países de la OCDE, mencionando como ejemplo, en lo que respecta a las licencias de maternidad, los siguientes:

- A las madres alemanas se les garantiza 14 semanas de licencia de maternidad totalmente pagadas.
- Las madres austriacas obtienen 16 semanas de licencia de maternidad completamente pagada: La baja por maternidad debe comenzar ocho semanas antes de la fecha de vencimiento.
- Bulgaria les da a las nuevas madres la extensa cantidad de 58,6 semanas, más de un año, de licencia de maternidad remunerada, según la OCDE.
- Chile ofrece 18 semanas de licencia de maternidad con un pago del 100%.

- España otorga 16 semanas de licencia de maternidad totalmente pagadas.
- Estonia, un país europeo al oeste de Rusia, ofrece 20 semanas de licencia con una tasa de pago del 100%, según la OCDE.
- Las madres en Francia tienen 16 semanas de descanso después del nacimiento de su bebé, pagadas a un promedio de 94.2% de su salario anterior. Esto equivale a 15.1 semanas pagadas a una tasa de tiempo completo.
- Hungría, tiene 27 semanas de descanso como madre primeriza con un 70% de salario. El equivalente de salario a tiempo completo es de 16,8 semanas de licencia materna.
- En Israel, la baja por maternidad está garantizada por 14 semanas con un pago del 100%.
- En Polonia, la baja por maternidad llega a las 20 semanas y las madres reciben su salario completo.

En ese mismo orden de ideas cabe hacer referencia a otra organización internacional, que desde su fundación ha mostrado una constante preocupación por la protección de la maternidad y por las madres que trabajan. En su sesión inaugural celebrada en 1919, la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 3 sobre protección de la maternidad. Este fue revisado en 1952, aprobándose el Convenio 103 sobre protección de la maternidad, acompañado de la Recomendación 95, la cual introduce la maternidad como bien jurídico tutelado y amplía la protección a todas las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio. A fines de la década de los noventa se inició la segunda revisión del convenio, con el objetivo de adaptarlo a las condiciones actuales, en un contexto de globalización económica, alto desempleo y acuerdos laborales no siempre favorables a los trabajadores, dando origen en el año 2000 al Convenio 183 y a la Recomendación 191. Este convenio extendió los derechos a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. El convenio tiene dos objetivos: defender la salud de las

mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y, al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres. De esta forma, se busca garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores.

Es conveniente clarificar que el Convenio 183 y la Recomendación 191, aun cuando legislaturas anteriores y la actual han sido insistente en la necesidad de ratificarse, exhortando al Ejecutivo para que remita al senado el convenio y pueda ser aprobado, no se ha conseguido hasta hoy, sin embargo su contenido es la referencia internacionalmente recomendada cuando se trata de la actualización de las condiciones mínimas para asegurar mejores escenarios de vida a las madres trabajadoras, permitiéndome insertar un extracto:

*CONVENIO 183 Y RECOMENDACIÓN 191 DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.*

*El Convenio 183 hace referencia a un conjunto de convenios internacionales orientados a la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores y considera que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, compuesto por cinco componentes: licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud (respecto a un trabajo perjudicial para la salud de la mujer o del bebé) y lactancia.*

*El convenio fija una licencia de al menos 14 semanas y un período de seis semanas de licencia obligatoria, con posterioridad al parto. Además, se establece el derecho a una licencia adicional en el caso de enfermedad o complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. También se prevé que las prestaciones en dinero durante la licencia deben ser de un mínimo de dos tercios de las ganancias*

*anteriores de la mujer y deben financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos.*

*Se prohíbe el despido de la mujer embarazada durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo y se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración. Además, se prohíbe la discriminación por causa de la maternidad y se prohíbe la exigencia de una prueba de embarazo. Se debe garantizar el derecho a descansos o una reducción de la jornada por razones de lactancia.*

*La Recomendación 191 propone extender la licencia de maternidad por al menos 18 semanas, su ampliación en ocasiones de nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías y derechos en caso de adopción. Además, incorpora atribuciones paternas en caso de fallecimiento de la madre para el usufructo del período de licencia restante. Asimismo, la madre o el padre deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.<sup>2</sup>*

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistieran la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la protección de la maternidad, en el 2000, adoptó, con fecha quince de junio, los siguientes puntos.

- *(1) Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, **a dieciocho semanas, por lo menos.***

---

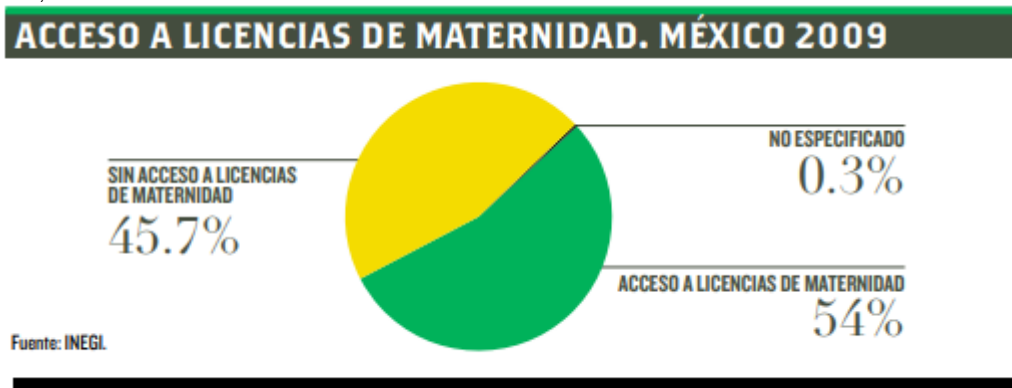
<sup>2</sup>Fuente: Convenio 183 y Recomendación 191 en [www.oit.org](http://www.oit.org)

- (2) Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.
- (3) Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

Se debe destacar que el numeral 3 de lo transcrito cobra relevancia en cuanto el crecimiento porcentual de incidencia de embarazos múltiples y que debe ser ya un tema que considerar cuando se habla de las condiciones que deben guardar las licencias de maternidad.

En México, si bien es cierto la protección a la maternidad está reconocida tanto a nivel constitucional como en las leyes secundarias, esto no ha sido suficiente, ya toda vez que este reconocimiento legal no es cumplido en la práctica. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)<sup>3</sup>, en 2009, 45.7 % de las mujeres trabajadoras no tuvieron acceso a incapacidad o licencia médica después del parto. Si se consideran los casos de complicaciones del embarazo, la cifra se eleva a 61.7 %<sup>3</sup>. A este porcentaje se suma el número insuficiente de estancias infantiles. Por tanto, y como se desprende de estos datos:

<sup>3</sup> INEGI, Encuesta Nacio



sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011: tabuladores básicos. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/LeerArchivo.aspx?ct=39057&c=29722&s=est&f=3> (Agosto, 2015)

nal



La falta de conciliación entre la vida laboral y la familiar afecta de forma grave a más de la mitad de las mujeres que trabajan.<sup>4</sup>

A lo anterior expuesto habrá que sumarle que en los últimos 10 años la incidencia de embarazos múltiples se ha elevado y con ello las necesidades de atención en los servicios de neonatos prematuros, al igual que la prevalencia de embarazos gemelares (18 a 26 en 1,000 nacimientos) y triples (0.37 a 1.74 en 1,000 nacimientos), lo que representa un incremento del 63% en embarazos gemelares, 217% en trillizos y 230 veces más de lo esperado en embarazos de cuatro o más fetos.

Las políticas de conciliación pueden tomar la forma del modelo tradicional, en el cual el bienestar de la familia está a cargo de las mujeres o asumir un paradigma moderno de conciliación, que busca que hombres y mujeres puedan articular las actividades familiares y domésticas con la vida laboral. Siendo claro que abordar la relación entre vida laboral y familiar implica tomar como un todo el trabajo doméstico y productivo, fuerza laboral y familia.

Si bien es cierto, la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de protección a la maternidad establece una mayor protección para las mujeres trabajadoras respecto de la legislación anterior, al prever licencias de maternidad en caso de adopción, así como la posibilidad de extenderlas en caso de que el hijo o hija recién nacida tenga alguna discapacidad. En materia de discriminación de las mujeres por embarazo se señala expresamente la prohibición de negar la contratación, la permanencia o el ascenso a causa del estado de gravidez, así como despedir a alguna mujer por este hecho.

Sin embargo, a pesar del avance que representan estas reformas, tal y como se mencionó en párrafos anteriores, no ha sido suficiente, ya que aún subsiste la visión

---

<sup>4</sup> <https://informe.gire.org.mx/caps/cap5.pdf>

de que son las mujeres las principales responsables del cuidado de las y los niños, como queda demostrado con el plazo tan reducido de las licencias de paternidad.

Por lo anterior es que debemos seguir construyendo para lograr una real conciliación en la vida laboral y familiar, por lo que esta iniciativa tiene como propósito fundamental preservar un entorno familiar justo, equitativo y compatible con las responsabilidades laborales y que reconozcan la responsabilidad de los padres y madres de velar por la salud y la vida de sus hijos.

Siendo necesario generalizar las condiciones tanto en el ámbito privado, como en el público, ya que el bienestar no debe distinguirse por cuestiones de ámbito laboral y si sensibilizarse a las nuevas condiciones en la dinámica de sinergia entre lo laboral y lo familiar, concediendo circunstancias que aseguren mejor calidad de vida para todas las familias y las personas que las integran.

Es así como con base en la argumentación presentada y con la intención de clarificar lo propuesto, se presenta la siguiente tabla comparativa.

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	
APARTADO "A", FRACCIÓN V	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA REFORMA
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;	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; <b>gozarán forzosamente de un descanso de cuatro semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y diez semanas posteriores al mismo, las semanas posparto podrán ampliarse hasta por 14 en caso de embarazo múltiple</b> , 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;

<b>APARTADO “B”, FRACCIÓN XI, INCISO C)</b>	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA REFORMA
<p><b>XI.</b> La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a) ... b) ... c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías Infantiles.</p>	<p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a) ... b) ... c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; <b>gozarán forzosamente de un descanso de cuatro semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y diez semanas posteriores al mismo, las semanas posparto podrán ampliarse hasta por 14 en caso de embarazo múltiple</b>, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.</p>

Tal y como ha quedado demostrado, México cuenta con un marco legal que busca el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, de igual forma la igualdad entre hombres y mujeres y la protección a la familia, es reconocida por el artículo 4º la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mientras que los derechos de los trabajadores se protegen en el artículo 123 del mismo ordenamiento, sin embargo y a pesar de ello, los marcos normativos requieren de reformas que garanticen en la práctica esos derechos.

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente proyecto de:

**DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN V DEL APARTADO “A”, ASÍ COMO EL INCISO C) EN SU FRACCIÓN XI DEL APARTADO “B”. AMBOS DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.**

Artículo Único. Se reforma la fracción V del apartado “A”, así como el inciso c) en su fracción XI del apartado “B”. ambos del artículo **123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Conciliación laboral y familiar** siguientes términos:

**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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A. ....**

I al IV.- ...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; **gozarán forzosamente de un descanso de cuatro semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y diez semanas posteriores al mismo, las semanas posparto podrán ampliarse hasta por catorce en caso de embarazo múltiple**, 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;

VI a la XXXI.- ...

**B.** ...

I. a la X.- ...

XI. ...

a) ...

b) ...

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; **gozarán forzosamente de un descanso de cuatro semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y diez semanas posteriores al mismo, las semanas posparto podrán ampliarse hasta por catorce en caso de embarazo múltiple**, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) a la f)...

XII a la XIV...

## **TRANSITORIOS**

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

**SEGUNDO.-** El Congreso de la Unión expedirá las reformas legales correspondientes en un plazo que no excederá a 180 días naturales, posteriores a la publicación del presente Decreto.

**TERCERO.** Los Estados de la Federación y la Ciudad de México contarán con seis meses a partir de la entrada en vigor del Decreto, para armonizar sus legislaciones locales referentes a la materia, objeto de esta reforma.

Sen. Marco Antonio Gama Basarte.

Dada en el salón de Sesiones de la Cámara de Senadores, a los 03 días del mes de abril de 2019.