



SEN. ALEJANDRO ARMENTA MIER
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
CÁMARA DE SENADORES
PRESENTE.

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

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. La presente iniciativa tiene por objeto mejorar las condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres, con la finalidad de llegar a incidir en la arraigada percepción de los roles de género, particularmente en aquellos que se desarrollan en torno al cuidado del hogar y de los hijos. Visibilizar, reconocer y poner al centro los cuidados que ocurren dentro del ámbito privado y sin los cuales la vida misma no sería posible.

También impactar de manera positiva en el desarrollo integral de las infancias garantizando con ello su derecho a la salud y a la educación; y, en el largo plazo, su movilidad social e igualdad de oportunidades.

De igual forma se busca incidir en una de las grandes barreras que definen la propia contratación y las trayectorias laborales de las mujeres, siendo su calidad de mujer y los roles asociados por la división sexual del trabajo las causas que definen ambas circunstancias.

Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona distintas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de licencias de maternidad y paternidad, Presentada por la Senadora Verónica Delgadillo García del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.



El escenario laboral al que las mujeres deben de enfrentarse se encuentra marcado por una evidente desigualdad, ya que las oportunidades reales de trabajo para una mujer están por debajo de las que pueden llegar a tener los hombres, incluidas las fuentes de trabajo, calidad de empleo, en la retribución económica y en las prestaciones.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO en adelante) hace hincapié en que las mujeres enfrentan una serie de barreras estructurales tales como “una mayor carga de trabajo no remunerado para ellas, que se traduce en jornadas laborales más cortas. Adicionalmente, prevalecen los estereotipos de género que causan una mayor concentración de fuerza laboral femenina o masculina en determinados sectores y ocupaciones. Este fenómeno, conocido como segregación ocupacional, reduce los ingresos promedio de las mujeres en comparación con los hombres.”¹

Todo lo anterior a pesar de que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4º primer párrafo se encuentra claramente establecido que: "el varón y la mujer son iguales ante la ley."²

Incluso donde la igualdad de género se encuentra plenamente respaldada por un gran marco jurídico especializado Internacional, como es el caso de los tratados internacionales de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la Declaración de Beijing, la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, así como aquellos convenios y recomendaciones con el propósito de garantizar la Igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.

Si en verdad se anhela una sociedad donde exista una igualdad entre hombres y mujeres, debe ser fundamental identificar, atender y corregir aquellas políticas que se han instalado en el colectivo social a causa de estereotipos "naturales" y roles de género.

Actualmente, pueden ser distinguidos "cuatro principales brechas o condicionamientos socioeconómicos que requieren alcanzar igualdad sustantiva de género; I) los ingresos y las pensiones; II) el empleo y la ocupación; III) los estándares de seguridad social, y IV) toda otra

¹ Brecha salarial de género. IMCO. <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>



forma de discriminación socioeconómica en diferentes niveles: Individual (en la esfera de lo privado), así como, municipal, estatal y nacional en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial (en la esfera de lo público)."³

Por otro lado, la nueva conformación y concepción de la familia hace inminente una mayor participación de los hombres en las labores del hogar y del cuidado de los hijos, por lo que será esencial "involucrar a los hombres en la fórmula de colectivización de las labores del hogar y del cuidado de los dependientes- siendo ellos quienes- se verán directamente beneficiados con políticas fuertes de flexibilización de horarios, licencias de paternidad, guarderías y valorización del trabajo doméstico."⁴

II. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT, tuvo como objeto velar por las condiciones de vida e igualdad de las mujeres, en particular de aquellas que se encuentren como parte de la fuerza laboral de los Estados Miembro.

En dicha conferencia fue revisado y reafirmado el convenio sobre la protección a la maternidad (C183), instrumento que además de establecer los principios y derechos sobre protección de la salud, prestaciones, de protección del empleo y no discriminación, también menciona respecto a la licencia de maternidad, ya que en su artículo 4º primer párrafo señala que el tiempo que debe ser otorgado no debe ser menor al de 14 semanas.⁵

Realizando una simple comparación, respecto al tiempo que se encuentra constitucionalmente establecido como licencia de maternidad en nuestro país, podemos concluir que existe una diferencia de dos semanas menos a la recomendación hecha por la Organización Internacional del Trabajo, ya que el artículo 123 fracción V del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona que las mujeres "gozarán

³ ¿Igualdad sustantiva de género en México? Parte I. Animal Político.

<https://www.animalpolitico.com/analisis/organizaciones/Inteligencia-publica/igualdad-sustantiva-de-genero-en-mexico-parte>

⁴ El matrimonio igualitario y la(s) agenda(s) feminista(s). Animal Político.

<https://www.animalpolitico.com/analisis/organizaciones/intersecciones/el-matrimonio-igualitario-y-las-agendas-feministas>

⁵ C183- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 {núm. 183} Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002) www.ilo.org



forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo."⁶

III. Precisamente una de las razones que provocaron que las mujeres se encuentren en una situación de vulnerabilidad laboral, y que puede ser corroborado con la falta de oportunidades dignas de trabajo, así como los salarios que se encuentran rezagados en comparación con lo que perciben los hombres, es la constante aplicación de roles y estereotipos que tradicionalmente se le han asignado a la mujer y a los hombres, específicamente aquellos relacionados con el cuidado y atención del hogar y de los hijos.

De acuerdo con datos del IMCO en México la brecha salarial de género en 2022 ascendió al 14%, es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre, la mujer gana 86 pesos por el mismo trabajo.⁷

La vulnerabilidad anteriormente mencionada se convierte en algo impensable cuando actualmente las mujeres que se encuentran dentro de la población económicamente activa tienen una mayor escolaridad que la que tienen los hombres⁸, pero esta condición de ventaja no se mantiene cuando son jefas de hogar ya que sus grados de estudio disminuyen considerablemente.

La maternidad y, por ende, la esfera de la reproducción está subordinada al ámbito productivo lo que provoca que la sociedad le de un peso diferente a las actividades de reproducción y cuidados (con rostro femenino mayoritariamente) que lo que le da a las actividades productivas (más cargadas por lo masculino). Esto merma las trayectorias laborales de las mujeres ocasionando que vivan dobles o triples jornadas, tienen menores salarios y menores oportunidades de crecimiento.

Para revertir esta situación es fundamental construir una legislación que invite a la corresponsabilidad en los cuidados, que los visibilice y que permita que hombres y mujeres tengan la posibilidad de ejercer paternidades y maternidades responsables. De ahí que

⁶ Es de mencionar que en acuerdos y convenios anteriores de la OIT se encontraba contemplado el número de 12 semanas como tiempo mínimo para la licencia de maternidad, pero el desarrollo por mejorar las condiciones de igualdad, así como laborales de las mujeres, se ha dado una serie de recomendaciones donde señalan el incremento a 14 semanas incluso a una ampliación mínima de 18 semanas véase la R191- Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).

⁷ Brecha salarial de género. IMCO. <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>

⁸ Ibidem. Con datos de la ENOE, indicadores por género www.inegi.gob.mx



ampliar el periodo de las licencias de maternidad y paternidad sea un paso fundamental para que la igualdad de género sea posible.

IV. El departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad y el de Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevó a cabo la investigación denominada "Lo maternidad y la paternidad en el trabajo: La Legislación y la práctica en el mundo", donde de 185 países y territorios que fueron estudiados respecto a la licencia de maternidad, se encontró que: "el 53 por ciento (98 países) cumple con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo; 42 países cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas; 60 países conceden una licencia de entre 12 y 13 semanas, inferior a la duración prevista en el Convenio núm. 183 pero en consonancia con los Convenios anteriores; solo el 15 por ciento (27 países) concede menos de 12 semanas"⁹

Respecto a la licencia de paternidad y licencia parental se desprenden los siguientes elementos fundamentales: "Las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad. El derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada; ello pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento. En 66 de los 169 países estudiados, había disposiciones relativas a la licencia parental; sobre todo, en las Economías Desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y muy rara vez en otras regiones. Lo habitual es que la licencia parental se ofrezca como derecho compartido, y son las mujeres quienes principalmente hacen uso de la misma. El índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si la licencia no es remunerada."¹⁰

Las infancias son poblaciones dependientes, en este sentido, la literatura sobre cuidados nos dice que hay políticas de cuidados para personas dependientes clasificadas en tres tipos: "políticas de tiempo para cuidar, políticas de dinero para cuidar o políticas de servicios de cuidado. **Las licencias parentales o de cuidado de familiares se inscriben dentro de las políticas de tiempo.** Son formas reguladas de ausencia del lugar de empleo, o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones económicas (y/u otros derechos de protección social por parte de los sistemas públicos de seguridad

⁹ La maternidad y la paternidad en el trabajo: La Legislación y la práctica en el mundo, Organización Internacional del Trabajo OIT, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad www.ilo.org

¹⁰ Ibidem.



social) para atender al nacimiento y crianza de los hijos, o el cuidado de adultos en situación de enfermedad o severa dependencia.”¹¹

La literatura también nos dice que los “programas centrados en el desarrollo infantil que tienen un enfoque integral, empiezan a edades tempranas, tienen contacto frecuente directamente con niños pequeños y sus componentes son de alta calidad, **se asocian fuertemente con resultados positivos en el desarrollo de los niños, y que los efectos de la intervención tienden a ser más favorables si van dirigidos a niños y niñas que se encuentran en situaciones de riesgo o exclusión**”¹², uno de los elementos fundamentales dentro de estos programas integrales de atención al desarrollo infantil son las licencias de maternidad y paternidad.

Idealmente, recomienda la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), licencias de paternidad y maternidad más largas, intransferibles y pagadas por el Estado de tal forma que “al nacer un niño o niña, los padres tengan derechos iguales a licencias de paternidad/maternidad de un año como mínimo (incluida la baja prenatal), con la posibilidad de una percepción parcial del salario (con sujeción a límites superiores e inferiores). Para los padres y madres desempleados, que trabajan por cuenta propia, o en el sector informal los ingresos percibidos no deberían ser inferiores al salario mínimo o al nivel de asistencia social.”¹³

A nivel país, la inversión en la primera infancia y sobre todo en las primeras etapas de vida de las infancias, es la más redituable pues fortalece y favorece el desarrollo integral de niñas y niños, mejora su nutrición y salud, propicia el desarrollo cognitivo y su permanencia en la escuela.

La evidencia nos invita a acompañar el aumento en el tiempo de la licencia de paternidad con una educación que invite a la corresponsabilidad y acompañamiento en la crianza de las infancias entre mujeres y hombres por igual. Una sociedad con igualdad de género es

¹¹ Cita obtenida del documento “Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado” (p.37). Karina Batthyány, Natalia Genta, Valentina Perrotta.
https://iac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/8/SNC_Gua%20parentales_web.pdf

¹²Programas para el Cuidado y el Desarrollo Infantil Temprano en los países del sistema de la Integración Centroamericana (SICA). CEPAL.
<https://archivo.cepal.org/pdfs/Mexico/2012/M20120047.pdf>

¹³ Ibidem.



posible siempre y cuando los cuidados sean reconocidos y la participación de todas y todos (Estado, Mercado, Sociedad) sea una realidad.

V. Es fundamental hacer énfasis en que la licencia de paternidad no debe ser concebida como un simple periodo de descanso vacacional, o de una etapa parental enfocada a crear un vínculo más cercano entre padre e hijo¹⁴, sino que el objetivo principal de este tipo de licencias y que se ha tratado de dar a conocer en la presente iniciativa es, redistribuir las actividades no remuneradas que se realizan tanto en el cuidado de los hijos como en las del hogar, así como eliminar grandes barreras laborales a las que deben enfrentarse las mujeres.

"El hecho de consagrar en la legislación nacional un derecho legal a la licencia de paternidad sería un indicador del valor que la sociedad atribuye al trabajo de cuidado de las mujeres y de los hombres, y propiciaría la igualdad de género."¹⁵

Por lo que la presente iniciativa tiene por objeto reformar y adicionar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de licencias de maternidad y paternidad todo con el objetivo de ampliar los tiempos de las licencias tanto para madres como para padres, de tal forma que la corresponsabilidad en los cuidados y prácticas de crianza sea una realidad que fomente la igualdad entre hombres y mujeres e impacte positivamente en el desarrollo integral de las infancias.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Texto vigente:	Propuesta de modificación:
Artículo 123. [...] [...] A. (...) I. al V.[...]	Artículo 123. [...] [...] A. (...) I. al V.[...]

¹⁴ Sobre este tema la constitucionalista y especialista en temas de derechos fundamentales y equidad de género, Geraldina González de la Vega, hace un gran reflexión al respecto en uno de sus artículos publicados respecto a licencias de paternidad donde se comparte tal opinión respecto que "la licencia no es una vacación para ver al recién nacido, la licencia tiene como objetivo la distribución de tareas en el hogar y del cuidado de los hijos" "t/ReformoLaboral: La licencia de paternidad, un tema importante" Animal Político, www.animalpolitico.com

¹⁵ La maternidad y la paternidad en el trabajo: La Legislación y la práctica en el mundo, Organización Internacional del Trabajo OIT, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad www.ilo.org

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;

VI. a XXXI. [...]

B. [...]

I. a X. [...]

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; gozarán forzosamente de un mes de

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

VI. a XXXI. [...]

B. [...]

I. a X. [...]

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

a) [...]

b) [...]

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de seis semanas de



<p>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>d) a f) [...]</p> <p>XII. a XIV. [...]</p>	<p>descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de diez semanas después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. Los hombres, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, gozarán de cuatro meses como licencia de paternidad.</p> <p>d) a f) [...]</p> <p>XII. a XIV. [...]</p>
---	--

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

DECRETO

Por el que se reforma y adiciona el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de licencias de maternidad y paternidad

Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona distintas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de licencias de maternidad y paternidad, Presentada por la Senadora Verónica Delgadillo García del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.



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

Artículo 123. [...]

[...]

A. (...)

I. al V.[...]

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

VI. a XXXI. [...]

B. [...]

I. a X. [...]

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

a) [...]

b) [...]

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



obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. **Los hombres, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, gozarán de cuatro meses como licencia de paternidad.**

d) a f) [...]

XII. a XIV. [...]

TRANSITORIOS

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

ATENTAMENTE

**Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Senado de la República
LXV Legislatura
Agosto 2023**

Sen. Verónica Delgadillo García