

## VOLUMEN II

CONTINUACIÓN DE LA SESIÓN 22  
DEL 4 DE ABRIL DE 2017

## LEY GENERAL DE VIDA SILVESTRE

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:**  
Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Na-

turales, con proyecto de decreto por el que se reforma el cuarto párrafo del artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en materia de mamíferos marinos.



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

Declaratoria de Publicidad.

Abril 4 del 2017.

**HONORABLE ASAMBLEA,**

A la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales le fue turnada para su análisis y dictamen la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el párrafo cuarto del artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en materia de mamíferos marinos, presentada por el diputado Javier Octavio Herrera Borunda, y suscrita por el Diputado Jesús Sesma Suárez y el Senador Carlos Alberto Puente Salas, Coordinadores del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en la Cámara de Diputados y Senado de la República respectivamente, así como por integrantes del mismo Grupo Parlamentario.

La Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 39, numerales 1 y 2, fracción XXXVI, y 45, numerales 6, incisos e) y f), y 7 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 80, numeral 1, fracción II; 81, numeral 2; 85; 157, numeral 1, fracción I, y 158, numeral 1, fracción IV del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración de esa Honorable Asamblea, el presente dictamen, al tenor de los siguientes:

**I. ANTECEDENTES:**

**Primero.-** En sesión ordinaria de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, celebrada el 5 de enero de 2017, el diputado Javier Octavio Herrera Borunda, presentó a nombre propio, y suscrita por el Diputado Jesús Sesma Suárez y el Senador Carlos Alberto Puente Salas, Coordinadores del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en la Cámara de Diputados y Senado de la República respectivamente, así como de los legisladores integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en la LXIII Legislatura del Congreso de la Unión, la Iniciativa con



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

Proyecto de Decreto por el que se reforma el párrafo cuarto del artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en materia de mamíferos marinos.

**Segundo.-** En la misma fecha, la Presidencia de la Mesa Directiva dictó trámite al asunto, en los siguientes términos: "Túrnese a la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales de Cámara de Diputados, para dictamen".

Las y los integrantes de esta Comisión Dictaminadora, una vez analizada la Iniciativa con Proyecto de decreto objeto del presente dictamen, exponemos el siguiente:

## II. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

Las y los diputados integrantes de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, encontramos fundado el acto de presentación de la iniciativa que nos ocupa.

El Diputado iniciador expone la necesidad de proteger a los mamíferos marinos como medida indispensable en la lucha contra la afectación y degradación de los ecosistemas, dado el alto grado de explotación de dicha especie y el desequilibrio que representa su extracción del medio natural.

Se cita el contenido en la Norma Oficial Mexicana, NOM-135-SEMARNAT-2004, referente a la regulación de la captura para efectos de "investigación, transporte, exhibición, manejo y manutención de mamíferos marinos en cautiverio". Asimismo, se describe el concepto de mamíferos marinos, definidos como aquellos que dependen fundamentalmente del agua para su sustento, hábitat, alimentación, reproducción y permanencia. Posteriormente, se enumeran las características de esta especie: *su anatomía y fisiología presentan múltiples adaptaciones al medio acuático con diferentes grados de especialización: la forma hidrodinámica de su cuerpo, que facilita el*



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

*movimiento en el agua; piel con una gruesa capa de grasa, que les ayuda a mantener la temperatura de su cuerpo; extremidades transformadas en aletas para el nado y pérdida de extremidades posteriores (ballenas, delfines y manatíes); un sistema auditivo muy desarrollado; complejas habilidades para buceo y navegación, gran capacidad respiratoria; desplazamiento de orificios nasales a la parte superior de la cabeza (en las ballenas y delfines); y múltiples adaptaciones de sus órganos sensoriales al medio acuático.*

Se agrega un cuadro en donde se muestra la clasificación de los mamíferos marinos: 1) Cetáceos (misticetos y odontocetos); 2) Sirenios (manatíes y dugones); 3) Pinnípedos (focas, lobos marinos y morsas); 4) Nutrias marinas y de río; 5) Oso polar.

La exposición de motivos expone la importancia de las funciones que cumplen los mamíferos marinos como consumidores principales en distintos niveles de la cadena alimenticia, puesto que participan como consumidores primarios, secundarios (grandes ballenas consumidoras de zooplancton, así como delfines, focas y lobos marinos que se alimentan de peces), depredadores de peces mayores y grandes calamares cachalote, orca, pinnípedos y osos polares), e incluso de otros mamíferos marinos (orca, algunos pinnípedos y osos polares). Debido a las posiciones que ocupa en los niveles tróficos, se les llama "policías sanitarios" dado que evitan la propagación de infecciones al cazar preponderantemente especímenes viejos o enfermos.

De acuerdo a la Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad (CONABIO), México se encuentra en el tercer lugar de diversidad de mamíferos, pues cuenta con 535 especies de las 4,381 que existen a nivel mundial, y de las cuales 47 son especies marinas.

Dentro de las especies de mamíferos marinos se encuentran los delfines, a razón de 30 especies agrupadas en 17 géneros y que viven en océanos, mares y ríos. Se estima una población de alrededor de 600 mil a 1 millón de delfines.

Las diferencias de mayor relevancia entre delfines y otros mamíferos marinos se encuentran en las características específicas y habilidades altamente



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

desarrolladas, resaltando el tamaño y desarrollo de su cerebro, que en su conjunto lo han llevado a ser considerado como uno de los animales más inteligentes del mundo.

Se retoma la importancia que tienen los delfines en los diferentes niveles de la cadena alimenticia para la conservación de la vida marítima, dado que su biología puede reflejar algunos aspectos del flujo de materiales y energía de los ecosistemas marinos.

Los delfines han sido utilizados y explotados por el hombre, bajo excusa de la alta capacidad y adaptación de estos mamíferos, infiriendo que disfrutaban del acompañamiento humano.

El uso de delfines se enmarca en dos actividades: 1) para la asistencia en terapias que afirman generar beneficios en personas con necesidades especiales (autismo, síndrome de Down, parálisis cerebral, trastorno por déficit de atención, trastornos del lenguaje, trastornos del aprendizaje, trastornos de ansiedad y trastornos del estado de ánimo); y 2) espectáculos con fines de lucro.

Para la primera actividad se establece que gracias a la supuesta emisión de ondas ultrasónicas, estimulará diferentes áreas de atención, sensopercepción, psicomotricidad, lenguaje y diversas habilidades cognitivas, con un costo promedio de 799 pesos por 15 minutos de terapia en México, hasta 5 mil 390 euros por 14 días de terapia en países como Turquía y Alemania.

Sin embargo, el proponente indica que no existen evidencias científicas de mejoría en la salud de los pacientes atendidos con terapias de este tipo o la eficacia preponderante de las mismas en comparación de la asistencia de otros animales domésticos, sustentando su postura con un informe del ACCOBAMS (Acuerdo de Mónaco para la Conservación de Cetáceos en el mar Negro, mar Mediterráneo y área Atlántica adyacente).

Se hace referencia al estudio de la Universidad de Emory, el cual evidenció que 5 estudios favorables a la terapia asistida con delfines contenían fallos



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

científicos y metodológicos que ponían en duda su validez, vinculando también las expresiones de la pionera en *delfinoterapia*, Betsy Smith, quien concluyó que se afectaba gravemente el bienestar físico y psicológico de los delfines en cautiverio, beneficiando únicamente el aspecto lucrativo de los centros que ofrecen este tipo de terapia. Se explica que lo anterior es evidencia de que no existe ninguna razón para usar delfines en actividades catalogadas como *antinaturales*, además de las afectaciones para el medio ambiente de donde fue sustraído

Se retoma el segundo fin de los delfines (espectáculos con fines de lucro), que provoca aislamiento, modificación de su hábitat, confinamiento con especies ajenas a su hábitat natural y la interacción forzosa con seres humanos.

El iniciador explica que la problemática se genera desde la captura de los especímenes, puesto que ello implica un procedimiento violento, que al no contar con estudios adecuados, provoca presiones constantes durante la persecución de grupos de delfines con la finalidad de agotarlos para atraparlos con una red, llegando a usar explosivos para asustar a los animales para facilitar su captura, durante la cual algunos especímenes pueden morir de fallos cardíacos provocados por estrés o ahogados al quedar atrapados en cuerdas y redes al tratar de escapar o auxiliar a otros. Explica que el estrés de los delfines provocado por su captura, separación de su grupo y su colocación en pequeños tanques, los deprime y debilita llevándolos a la muerte durante los primeros días de captura.

Expresa que en cautiverio se encuentra otro elemento a considerar, haciendo referencia a las instalaciones como las piscinas de reducidas dimensiones, poco profundas y con agua tratada químicamente, sin garantía de que se evite la existencia de microbios, algas y otras partículas nocivas para los delfines.

Destaca que en libertad, los delfines nadan al día entre 95 y 160 kilómetros, pasando el 80% de su tiempo bajo el agua, al contrario de lo que sucede en



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

cautiverio, donde pasan el 80% en la superficie, flotando inmóviles y *rogando por comida*.

Asimismo, señala que al ser una especie depredadora, los delfines se alimentan de diversas especies de peces, mientras que en cautiverio se les alimenta con peces muertos y congelados, mismos que pierden nutrientes y agua, provocando que los delfines cautivos se encuentren deshidratados y necesitados de suplementos vitamínicos, los cuales se les suministra a la fuerza por medio de un tubo introducido en su estómago, provocándoles fuertes dolores.

Destaca que la música a todo volumen y ruidos repetitivos provenientes de las bombas de agua y filtros provocan daños a esta especie que depende en gran parte de sus sentidos auditivos para reconocer el medio que le rodea.

Precisa que el estrés crónico, la depresión psicológica y otros factores provocan que los mamíferos en cautiverio, especialmente los delfines, se encuentran inmunosuprimidos, provocando su propensión a enfermedades e incapacidad para combatir infecciones, lo cual implica que se les medique, causándoles úlceras y vómito.

Considera que algunos delfines cautivos muestran comportamientos estereotipados, siendo los más frecuentes el nadar en círculos de manera repetitiva o flotar en la superficie sin moverse durante largos periodos de tiempo.

Indica que la captura de delfines se realiza con la finalidad de *divertir a la gente*; los espectáculos en delfinarios comenzaron en México a principio de los años 70 con dos delfines y dos lobos marinos propiedad de un centro comercial, dando paso a la construcción del acuario Aragón y el parque Atlantis en la Ciudad de México.

Expresa que existen 2 mil especies marinas en cautiverio distribuidas en 60 países del mundo, principalmente delfines nariz de botella, orcas, marsopas,



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

belugas, entre otras, encontrándose el mayor número de delfinarios en Japón, China, Estados Unidos, México, Rusia, Ucrania y España.

Refiere que en México se concentra el 8% de los delfinarios del mundo, albergando la industria de cautiverio de delfines más grande de toda Latinoamérica (270 delfines en cautiverio, 70% en Quintana Roo).

Expone datos del informe de la Procuraduría Federal de Protección Ambiental (PROFEPA) en el marco del Programa Nacional de Inspección a Delfinarios, en los cuales se indica que 143 delfines en cautiverio pertenecen a las empresas *Dolphin Discovery* y *Via Delphi*, lo cual equivale al 57% del total de estas especies en cautiverio, mismas que lucran con los delfines para obtener ganancias económicas anuales de un millón de dólares por delfín.

Señala las actividades principales de esta industria del espectáculo: nado con delfines en donde se permite la interacción con estas especies mediante *el beso, el empuje de pie y el remolque dorsal*, mismos que tienen un costo entre 70 y 200 dólares, por 40 a 120 minutos en grupos de 6 a 20 personas.

Dichas actividades dañan físicamente a los delfines, pues al nadar con personas pueden tragar objetos, además de las molestias y lesiones que provocan los participantes al tirar de sus aletas, perseguirlos, tocarles los ojos y orificios de respiración.

En el mismo sentido, menciona que los entrenamientos de estas especies consisten realizar saltos, giros y movimientos de cabeza que los convierten en bufones, al mismo tiempo que los dañan físicamente, ya sea por las mismas actividades o por medio del *condicionamiento operante* a través de la privación de alimento; provocando que al menos 50% de los delfines en cautiverio mueran en menos de 7 años, siendo las enfermedades, el envenenamiento por cloro y el estrés, las principales razones de los decesos.

Considera que se han fijado bases sólidas a nivel internacional para erradicar estos actos, siendo una vía inequívoca la prohibición del uso de mamíferos



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

marinos en espectáculos, siendo Costa Rica el primer país que logra una prohibición en este sentido, siguiéndole Hungría, Chile e India.

Resalta la prohibición adoptada en India, la cual se dio a partir de una ley que prohíbe la apertura de cualquier delfinario, dando la categoría a los delfines de "personas no humanas". Asimismo, menciona que el Gobierno de Chile prohibió la captura, importación, comercialización y exhibición de cetáceos, convirtiéndose en una de las más importantes medidas de protección para delfines y ballenas en las últimas décadas, y que asestó un fuerte golpe a la industria del cautiverio responsable de la devastación de poblaciones completas de delfines, del tráfico ilegal, de las matanzas masivas en Japón y del maltrato de los especímenes que logran sobrevivir en cautiverio.

Indica que Costa Rica se convirtió en el primer país en prohibir el cautiverio de delfines y ballenas, así como nadar junto a ellos, promulgando un reglamento que prohíbe el cautiverio, establece requisitos para empresas, instituciones o personas que realicen actividades de observación, investigación y turismo relacionada con cetáceos en aguas nacionales.

En esta materia, el iniciante señala que México ha avanzado en el tema, dado que se ha prohibido que cualquier ejemplar mamífero marino sea sujeto de aprovechamiento extractivo, ya sea de subsistencia o comercial, a excepción de captura con objeto de investigación científica y de educación superior. Del mismo modo, en el Código Penal Federal se estableció una pena de uno a nueve años de prisión y de trescientos a tres mil días multa a quien ilícitamente capture, dañe o prive de la vida a algún ejemplar de mamífero marino, recoleto o almacene cualquier forma de sus productos o subproductos.

Otro ejemplo del trabajo realizado en este sentido, el iniciador menciona la iniciativa presentada por el Partido Verde Ecologista de México y que fue aprobada, con el objeto de prohibir el uso de ejemplares de mamíferos marinos en espectáculos itinerantes, al tiempo que describe las condiciones de dichos eventos, que para su funcionamiento se cava una fosa pequeña que



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

se cubre con una lona impermeable, en la cual se vierte agua potable, sal marina y cloro, en donde se depositan a los delfines.

Expone que los espectáculos itinerantes se erigen como la actividad más cruel y riesgosa para estas especies marinas, dado que presenta una mortalidad más alta, basándose en el Reporte sobre delfines cautivos en México y República Dominicana de la Sociedad Mundial para la Protección Animal que ha demostrado que el transporte es el tiempo más estresante y peligroso para la salud y la vida de los delfines, señalando que durante el traslado se registran muertes instantáneas debido al choque del transporte, hasta úlceras gástricas y fallo cardíaco, agua en los pulmones, obstrucción estomacal, neumonía, peritonitis y endocarditis. A las causas anteriores, se suman las registradas en los espectáculos itinerantes: "múltiples traumatismos por accidente vehicular", "infarto cardíaco y agua en los pulmones", "ingesta de objetos, los cuales no pueden ser extraídos"; "insuficiencia cardíaca y exceso de trabajo"; "peritonitis por perforación intestinal de divertículo", entre muchas otras.

Por lo anterior y dado que no existe duda respecto del daño ocasionado a estas especies, insistiendo en la falta de justificación que avale la sustracción y mantenimiento de los mamíferos marinos fuera de su hábitat, el Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México propone la iniciativa en comento con la finalidad de erradicar en su totalidad el uso de mamíferos marinos en espectáculos sean fijos o itinerantes, ya que se reconoce la complejidad de implementar dicha prohibición, señalando que una forma para transitar hacia la misma es garantizar que todos los mamíferos marinos que se encuentren actualmente en cautiverio para fines distintos a la investigación científica y la educación, sean la última generación en dicha condición.

En base a los motivos expuestos, el Iniciador presenta a la consideración de esta Cámara de Diputados, el siguiente:

Proyecto de Decreto por el que se reforma el párrafo cuarto del artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en materia de mamíferos marinos.



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

**ÚNICO.-** Se reforma el párrafo cuarto del artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, para quedar como sigue:

Artículo 60 Bis....

...

**Queda prohibida la utilización de ejemplares de mamíferos marinos en espectáculos fijos o itinerantes, así como cualquier actividad que involucre a estas especies y que no tenga por objeto la investigación científica y la educación superior de instituciones acreditadas. [...]**

#### **TRANSITORIOS**

**Primero.** La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** Los ejemplares de las especies mencionadas en la prohibición contenida en el presente decreto, podrán continuar en cautiverio con fines de exhibición, siempre y cuando no implique la ejecución de actividades antinaturales o trucos ni el entrenamiento para dichos fines. Para ello, no deberá existir interacción con humanos más allá de la estrictamente necesaria, que será siempre por personal capacitado, para garantizar su alimentación, cuidados físicos y de salud indispensables para su óptima conservación hasta su muerte, quedando prohibida la reproducción en cautiverio, así como la obtención e introducción de nuevos ejemplares.

La verificación del cumplimiento del presente artículo estará a cargo de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, quien podrá ejecutar sus atribuciones sancionadoras correspondientes.

**Tercero.** La Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, contará con un plazo de seis meses para adecuar la Norma Oficial Mexicana NOM-135-SEMARNAT-2004: Para la regulación de la captura para investigación, transporte, exhibición, manejo y manutención de mamíferos marinos en cautiverio, con la finalidad de dar cumplimiento al presente decreto, así como



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

para garantizar mejores condiciones de vida a los mamíferos marinos que se encuentren en cautiverio.

**Cuarto.** La Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, contará con un plazo de seis meses para integrar un registro de ejemplares de mamíferos marinos en cautiverio, con la finalidad de garantizar que no exista intercambio o suplencia de los mismos, así como para el adecuado control de la población de estas especies que se encuentren en cautiverio.

El intercambio o suplencia de ejemplares, serán sancionados por la misma Secretaría.

**QUINTO.-** La Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, contará con un plazo de seis meses para elaborar y difundir entre los interesados, un protocolo de control de natalidad de mamíferos marinos en cautiverio.

Las y los integrantes de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, una vez analizado el contenido de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el párrafo cuarto del artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en materia de mamíferos marinos, exponemos las siguientes:

### **III.- CONSIDERACIONES**

Los integrantes de esta Comisión coincidimos con el señalamiento del iniciador en cuanto al señalamiento que ha servido como pretexto para capturar a especímenes de mamíferos marinos y someterlos a una serie de entrenamientos que los obligan a comportarse de manera anti-natural, bajo la premisa de que la convivencia con el hombre es deseable para ellos.

En el mismo sentido, se ha logrado un cierto grado de apoyo social para mantener abiertas las empresas que ofrecen el servicio de la llamada *delfinoterapia*, y que como se señala en el cuerpo del texto, existe una creencia basada en la emisión de ondas ultrasónicas que estimulan áreas de atención, psicomotricidad, lenguaje y habilidades cognitivas. Sin embargo,



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

existe evidencia fundada en la aparente eficacia de la terapia asistida con delfines, ya que los efectos de la misma son de corta duración y se considera como complementaria a otros tratamientos médicos.

Uno de los señalamientos en contra de los beneficios es la omisión en los estudios a favor del llamado *efecto novedad*, el cual consiste en que la realización de una actividad nueva tiene un efecto sobre las personas, modificando su conducta y su salud, hecho que no es exclusivo de la delfinoterapia y que puede ser generado por otro tipo de estímulos, sin que sea necesario dañar a esta u otras especies animales, siendo alguna de estas alternativas las siguientes:

- Estimulación con realidad virtual.
- Hidroterapia y talasoterapia.
- Uso de hologramas y sonidos grabados de delfines.
- Terapia asistida con animales de compañía

Al respecto, coincidimos con la duda razonable que se genera a partir del estudio presentado y citado en esta iniciativa, generado por la Universidad Emory en el sentido de los fallos descubiertos en estudios que respaldan a los resultados de la terapia asistida con delfines en cuanto a metodología y muestra representativa.

Considerando estos argumentos, se determina que al no demostrarse los beneficios contundentes de la inclusión de delfines como elementos terapéuticos, consideramos excesivo el mantener especímenes de esta especie como parte de un supuesto tratamiento médico.

Las afectaciones provocadas al medio ambiente también son motivo de atención para esta comisión, debido a que los ecosistemas se integran por una serie de elementos bióticos y abióticos que interactúan dentro de un



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

equilibrio que se mantiene por el funcionamiento especializado que cada integrante realiza.

Los ecosistemas, incluyendo el marino, integran de manera inseparable a sus elementos, de manera que todos y cada uno actúan recíprocamente entre sí, y si uno o varios elementos son extraídos de los ciclos en los cuales participan, se gesta una amenaza para todo el ecosistema.

Al participar en varios niveles tróficos, los delfines cumplen con funciones biológicas irremplazables. Dentro de su hábitat natural, esta especie se alimenta de peces vivos, a los cuales caza de manera organizada en grupos sociales complejos, guiándose por su sistema acústico para conseguir su alimento.

Cuando se extraen especímenes de su medio natural se generan dos problemas: el rompimiento del equilibrio ecológico y las afectaciones que se le provocan a la especie en cuestión. En este sentido, científicos de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN, por sus siglas en inglés) han advertido que:

*El remover cetáceos vivos de la vida silvestre para exhibición en cautiverio o investigación es equivalente a la cacería, ya sea incidental o deliberada, ya que los animales llevados a cautiverio (o muertos durante las operaciones de captura) dejan de contribuir a mantener la población natural.*

Coincidimos con el promovente en el sentido del pensamiento equivocado que ha guiado a la industria que se aprovecha de los delfines, al considera que no es posible que una especie animal, por tranquila e inteligente que se muestre, deba ser capturada, bajo las condiciones que sean, y utilizada en actividades que no corresponden a su comportamiento normal.

En este sentido, esta comisión tiene plena conciencia de los métodos que se utilizan para capturar especímenes de delfines, mismos que son causantes de altos niveles de estrés y daños físicos hacia los mismos.



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

Se ha señalado que los delfines son mantenidos en cautiverio para ser utilizados en dos actividades: como parte de tratamientos médicos, en primer lugar, y como integrantes de espectáculos acuáticos con fines de lucro.

Ha llamado la atención de esta Comisión las condiciones que presentan los delfines en cautiverio y las condiciones contra natura a las cuales son obligados a vivir, siendo una de las más dañinas la convivencia con especies ajenas a su hábitat natural, pero; sobre todo, la interacción forzosa con seres humanos.

La inclusión de las condiciones de las instalaciones en donde se mantienen en cautiverio a los delfines, es un elemento más que fortalece el rechazo a la práctica que condiciona a esta especie a vivir en espacios reducidos, contaminados y con químicos que representan un grave riesgo para su salud.

Cada especie animal se ha adaptado a su medio ambiente por medio de un proceso de evolución que permitió su adaptación a las condiciones naturales en las cuales se desarrollaron.

Esta evolución incluye la generación de defensas contra enfermedades, y depredadores propios de su medio ambiente. Lo anterior ha sido motivo de que los seres humanos construyan hábitats artificiales, en un esfuerzo por dominar a otras especies animales, a las cuales se les ha catalogado como *salvajes y no inteligentes*.

En el caso que se analiza, se indica que los esfuerzos por mantener un medio ambiente artificial acuático se le agregan sales y químicos a los contenedores donde se mantiene a los delfines, lo cual no garantiza la existencia de microbios, algas y otras partículas dañinas.

Lo anterior representa un riesgo tanto para delfines como para seres humanos que conviven con ellos, dado que al existir el contacto entre ambas especies, se genera un ambiente propicio para la zoonosis, la cual se define como la



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

transmisión de enfermedades infecto-contagiosas de delfín a hombre y viceversa.

Se sabe que los mamíferos marinos son portadores de enfermedades potencialmente transmisibles del tipo bacterial y viral, así como las derivadas de micoplasmas, hongo, protozoarios y parásitos, aumentando el riesgo de contagio en estanques cerrados donde no hay circulación de agua y la cual se encuentra contaminada por la orina y las heces fecales de los animales.

Otro de los elementos que esta Comisión ha considerado es la restricción del espacio vital de los delfines, tanto en lo que corresponde a la longitud que requieren para moverse, como para su desarrollo. En su ambiente natural, los delfines conviven en grupos sociales con jerarquías establecidas, mientras que en cautiverio presentan conductas agresivas sobre otros individuos de su misma especie, siendo los más dañados los especímenes más jóvenes, quienes no pueden huir de las agresiones de los delfines dominantes, problema que se agrava cuando se reúnen delfines que provienen de grupos o poblaciones diferentes en donde existía una estructura social ajena al espacio designado por sus captores.

Lo anterior se suma a las medidas de los contenedores donde los delfines son destinados a vivir, pues mientras que en libertad pasan la mayor parte de su tiempo sumergidos recorriendo considerables kilómetros a nado, en cautiverio se mantienen constantemente en la superficie, inmóviles y a la expectativa de que sus cuidadores los alimenten, modificando su conducta para convertirlos en seres totalmente dependientes.

Los espacios de confinamiento no cuentan con ninguna salida, son reducidos y con formas geométricas que provocan tedio y neurosis, dado que su construcción se basa en un diseño concentrado en la comodidad y diversión de los seres humanos, mientras que inhiben las conductas básicas de los animales.



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

En estanques cerrados se alimenta a los delfines, lo cual provoca la proliferación de *E. Coli*, *Salmonella* y *Listeria*, agentes patógenos que contaminan los alimentos.

Reconocemos que elementos como el encierro y la alimentación condicionada provocan un comportamiento estereotipado en los delfines, dado que se genera una relación entre la conducta sumisa y el sujeto dominante, puesto que esta conducta indica un intento del animal subordinado por demostrar que no representa ninguna amenaza y que se encuentra en situación vulnerable, en un intento por conseguir alimento.

Esta Comisión encuentra que el cautiverio de especímenes de mamíferos marinos contraviene a la Declaración de los Derechos de los animales en los siguientes artículos:

*1. Todos los animales nacen iguales ante la vida y tienen los mismos derechos a la existencia.*

2.

*a) Todo animal tiene derecho al respeto.*

*b) El hombre, como especie animal, no puede atribuirse el derecho de exterminar a los otros animales o de explotarlos, violando ese derecho. Tiene la obligación de poner sus conocimientos al servicio de los animales.*

*c) Todos los animales tienen derecho a la atención, a los cuidados y a la protección del hombre.*

3.

*a) Ningún animal será sometido a malos tratos ni a actos crueles.*

10

*a) Ningún animal debe ser explotado para esparcimiento del hombre.*



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

*b) Las exhibiciones de animales y los espectáculos que se sirvan de animales son incompatibles con la dignidad del animal.*

La comunidad internacional no ha sido omisa al sufrimiento de los delfines, pues existen bases para erradicar la captura y exhibición de especímenes de esta especie, de manera que Costa Rica, Hungría, Chile e India ya cuentan con marcos normativos en el sentido de prohibir dichas prácticas.

Aunado a lo anterior, se muestran acciones internacionales en el mismo sentido:

- Croacia, Chipre, Hungría, Eslovenia y Suiza, quienes han justificado su decisión, en la mayoría de los casos, por el carácter comercial de los delfinarios.
- Chile y Costa Rica han prohibido el encierro de delfines desde 2005.
- En 2013, la India, la mayor democracia del mundo, ha adoptado una ley prohibiendo la apertura de cualquier delfinario, refiriéndose a los delfines como a "personas no-humanas".
- Suiza ha prohibido la importación de mamíferos marinos y la creación nuevos delfinarios. A finales de 2013 se trasladaron los últimos 2 delfines que tenían, en Conny Land, así que ya no hay ni volverá a haber cetáceos en cautividad.
- Algunos países establecen unos estándares tan estrictos en cuanto a las condiciones que deben cumplir los delfinarios, que resultan demasiado difíciles de conseguir. Debido a estas leyes, no existen tampoco delfinarios en Brasil, Reino Unido, Noruega o Polonia.
- Otros países no disponen de legislación al respecto pero han denegado permisos de construcción de delfinarios como Islandia o Austria.
- Las leyes del Reino Unido provocaron que los delfinarios desaparecieran hace dos décadas. En 2015, Finlandia cerró el único que tenía y Polonia frenó la construcción del que hubiera sido el primero. Italia cerró uno



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

de sus cuatro delfinarios tras aprobar una reglamentación más específica.

Del mismo modo, consideramos pertinente mostrar tres casos paradigmáticos de legislaciones internacionales y sus justificaciones:

- INDIA

El Gobierno de la India ha prohibido en todo el país el tener a los delfines en cautividad si son utilizados para realizar exhibiciones públicas.

Ha solicitado a las diferentes administraciones regionales que rechacen la autorización de cualquier delfinario que implique la captura de delfines para su comercio o exhibición.

En el caso de la India han justificado la decisión con un comunicado del Ministerio de Medio Ambiente que equipara a los delfines con personas no humanas.

Estas son las palabras utilizadas por el gobierno: Los cetáceos son, en líneas generales muy inteligentes y sensibles. Científicos que han investigado el comportamiento de los delfines han sugerido que la inusualmente alta inteligencia, en comparación con otros animales, significa que los delfines se deben de considerar como personas no humanas; y como tales deben de tener sus derechos específicos. Es moralmente inaceptable mantenerlos en cautiverio para fines de entretenimiento.

- CHILE

El Gobierno de Chile introdujo importantes modificaciones en su legislación que prohíbe desde el 18 de enero del 2005 la captura, importación, comercialización y exhibición de cetáceos en cautiverio dentro del territorio nacional, constituyéndose en una de las más importantes medidas de protección de delfines y ballenas en las últimas décadas. La modificación



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

también contempla similares medidas de protección para lobos marinos, pingüinos, tortugas y aves marinas.

En el Decreto Exento N°135 del 18 de enero de 2005 "Se prohíbe la captura, internación al país y encierro permanente o temporal respecto de toda clase de cetáceos, para exhibición pública u otros fines asociados a su utilización por parte del hombre, cualesquiera sean las características de las instalaciones en que se pretendan mantener".

Las modificaciones fueron impulsadas por la Subsecretaria de Pesca con el fin de otorgar mayor protección a especies marinas en peligro de extinción, protegiéndolos particularmente de futuras capturas y exhibiciones públicas en acuarios y zoológicos.

La medida es considerada un fuerte golpe a la industria del cautiverio, que tenía a Chile como potencial zona de operaciones para la captura de cetáceos, pingüinos y lobos marinos.

La industria de capturas y exhibición de delfines, cuya expresión más visible son los delfinarios, acuarios y zoológicos, es señalada por científicos como responsable de la devastación de poblaciones completas de delfines, del tráfico ilegal, de matanzas masivas en Japón y del maltrato de los pocos animales que logran sobrevivir temporalmente en cautiverio.

La medida ha sido fuertemente aplaudida y apoyada por especialistas nacionales e internacionales, ya que pone un eventual término a permanentes intentos por introducir esta industria en Chile.

- COSTA RICA

Costa Rica se convirtió en el primer país en todo el mundo que prohíbe el cautiverio de delfines y ballenas, así como nadar junto a ellos. El Gobierno promulgó un decreto que reglamenta las actividades relacionadas con



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

cetáceos en Costa Rica con el fin de proteger la vida de esos animales y fue publicado el 28 de julio DE 2005 en el diario oficial, La Gaceta Número 145.

El reglamento no sólo prohíbe el cautiverio, sino que establece requisitos para empresas, instituciones o personas que realicen cualquier actividad de observación, investigación y turismo relacionada con cetáceos en aguas nacionales. El reglamento prohíbe el cautiverio de manera tajante y esto es un gran logro a nivel mundial, en razón de que se ha demostrado el daño que causa el encierro permanente a estos animales.

El nuevo reglamento otorga base legal para contrarrestar esa práctica y promover la conducción adecuada en torno a estos mamíferos en su medio natural. La prohibición del cautiverio responde a los efectos negativos demostrados que genera en los cetáceos, con una disminución en el promedio de vida de más de un 70 por ciento en comparación con la vida en libertad.

Se pretende enviar una señal al mundo para entender "la importancia que los cetáceos tienen para el equilibrio marino, para las economías y para los seres humanos". "Estos animales pertenecen al océano, no a piletas o encierros y su valor radica en su libertad, no en entretenernos a nosotros".

En contraste, México cuenta desde 2010 con un Programa de Inspección a Delfinarios, el cual dio inicio con las siguientes acciones:

*La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) aseguró de manera precautoria 8 ejemplares de mamíferos marinos, al iniciar la aplicación del Programa Nacional de Inspección a Delfinarios, con el fin de verificar que éstos operen con apego al marco legal vigente.*

*La primera de las inspecciones comenzó en el Delfinario ubicado en el Parque Atlantis, en la 3era. Sección del Bosque de Chapultepec del Distrito Federal, en la que se realizó una amplia verificación de las instalaciones en las que se encuentran confinados los mamíferos marinos y se revisó el estado físico y de salud de 9 lobos marinos y 9 delfines albergados en este lugar.*



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

*Como resultado, se aseguraron precautoriamente 8 ejemplares vivos de mamíferos marinos, entre los que se encuentran: un lobo marino de la Patagonia (*Otaria byronia*), por mantenerlo en un estanque que no cumple con las dimensiones mínimas para la especie; 04 lobos marinos californianos (*Zalophus californianus*) y 03 delfines nariz de botella (*Tursiops truncatus*) por presentar lesiones cutáneas y oculares.*

*La inspección se realizó en términos del cumplimiento de la Ley General de Vida Silvestre (LGVS) y de la norma que establece las especificaciones técnicas para regular la exhibición, manejo y manutención de los mamíferos marinos.*

*En el marco de esta visita de inspección, fue revisado el cumplimiento de términos y condicionantes del Registro otorgado por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT).*

*Asimismo, se revisó su Plan de Manejo, así como los informes y la documentación de cada ejemplar para acreditar su legal procedencia. También, se verificó la calidad del agua, el manejo de residuos, las bitácoras médicas de los ejemplares y el funcionamiento y condiciones estructurales de los estanques y albergues.*

*En el delfinario se encuentran 07 lobos marinos de la Patagonia (*Otaria byronia*), 09 delfines nariz de botella (*Tursiops truncatus*) y 02 lobos marinos californianos (*Zalophus californianus*), a los cuales se les verificó el microchip de identificación.*

*Cabe destacar que el delfín nariz de botella y el lobo marino californiano están enlistados bajo la categoría de "Sujetas a protección especial", en la norma que contiene el listado de especies en riesgo.*

*Los mamíferos marinos, son especies que por su particularidad de sobrevivencia en medio natural se encuentran en riesgo de extinción, por lo que el aprovechamiento de ejemplares de vida libre en México está prohibido y a nivel internacional regulado por la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES).*

En esta materia, el iniciante señala que México ha avanzado en el tema, dado que se ha prohibido que cualquier ejemplar mamífero marino sea sujeto de aprovechamiento extractivo, ya sea de subsistencia o comercial, a excepción de captura con objeto de investigación científica y de educación superior. Del mismo modo, en el Código Penal Federal se estableció una pena de uno a



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

nueve años de prisión y de trescientos a tres mil días multa a quien ilícitamente capture, dañe o prive de la vida a algún ejemplar de mamífero marino, recoleto o almacene cualquier forma de sus productos o subproductos.

De la misma manera, se considera necesario establecer que el sentido de la iniciativa no se concentra exclusivamente en las técnicas de captura de los delfines y de los especímenes que ya se encuentran en cautiverio sino también de aquellos que nacen bajo dicha condición, pues como se ha mencionado anteriormente, los delfines dominantes atacan a los más jóvenes para mantener su jerarquía, pero esta conducta ha preocupado a los especialistas toda vez que ya se han registrado casos donde las madres atacan y matan a sus crías, de acuerdo con *el Proyecto Internacional de Mamíferos Marinos*.

Los integrantes de esta Comisión consideramos viable la propuesta con modificaciones, ello en atención a la complejidad que implica la ejecución de la prohibición de uso de ejemplares de mamíferos marinos, sin que se considere un régimen transitorio que garantice la correcta aplicación del presente decreto, y primordialmente, sin que esto represente un peligro para la subsistencia de los ejemplares que hoy se encuentran en cautiverio; sin perder de vista las evidencias que permiten inferir la innegable necesidad de poner fin a una práctica que lesiona a una especie marina vital para el mantenimiento del ecosistema marino.

Asimismo y por las consideraciones mencionadas, esta dictaminadora coincide en la necesidad de que los ejemplares que actualmente se encuentran en cautiverio sean la última generación que sea utilizada en espectáculos y cualquier otra actividad que no tenga por objeto la investigación científica y la educación superior de instituciones acreditadas, situación que quedará garantizada en las disposiciones transitorias del decreto en cuestión.

Del mismo modo, los legisladores no debemos ser omisos a las pruebas aportadas por instancias como la Comisión Interamericana para la



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

Biodiversidad Marina, el cual es un órgano colegiado internacional que agrupa a neurocientíficos, biólogos marinos, bioquímicos y juristas, y que en noviembre de este año inició una serie de acciones para lograr la restricción de la industria del cautiverio de delfines en México, aportando elementos teóricos y prácticos para defender su propuesta, mismos que se acercan al contenido de esta iniciativa.

Por lo anterior expuesto y fundado, y para los efectos de lo dispuesto en la fracción "A" del Artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las diputadas y diputados integrantes de la Comisión de Medio Ambiente, someten a la consideración del Honorable Pleno de la Cámara de Diputados, el siguiente:

**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL CUARTO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 60 BIS DE LA LEY GENERAL DE VIDA SILVESTRE, EN MATERIA DE MAMÍFEROS MARINOS.**

**Artículo Único.** - Se reforma el cuarto párrafo del artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, para quedar como sigue:

**Artículo 60 Bis. ...**

...

...

**Queda prohibida la utilización de ejemplares de mamíferos marinos en espectáculos fijos o itinerantes, así como cualquier actividad que involucre a estas especies y que no tenga por objeto la investigación científica y la educación superior de instituciones acreditadas.**

...



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

## TRANSITORIOS

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

**Segundo.** Los ejemplares de las especies mencionadas en el presente decreto, podrán continuar en cautiverio con fines de exhibición e interacción, hasta la muerte de los mismos, siempre y cuando se garantice su integridad física y su salud en estricta observancia a la legislación ambiental en materia de trato digno y respetuoso.

**Tercero.** Queda prohibida la reproducción en cautiverio, así como la obtención e introducción de nuevos ejemplares, con excepción de los ejemplares objeto del protocolo de atención para varamiento de mamíferos marinos y aseguramientos ejecutados por la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.

Los propietarios y poseedores de mamíferos marinos contarán con un plazo de seis meses para elaborar e implementar, un protocolo de control de natalidad para los mamíferos marinos que mantienen en cautiverio.

La verificación del cumplimiento de la prohibición de la reproducción, obtención e introducción de nuevos ejemplares de mamíferos marinos, estará a cargo de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, quien podrá ejecutar sus atribuciones sancionadoras correspondientes.

**Cuarto.** La Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, contará con un plazo de seis meses para adecuar la Norma Oficial Mexicana NOM-135-SEMARNAT-2004: Para la regulación de la captura para investigación, transporte, exhibición, manejo y manutención de mamíferos marinos en cautiverio, con la finalidad de dar cumplimiento al presente decreto, así como



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

para hacer más estrictas las obligaciones contenidas y con ello garantizar mejores condiciones de vida a los mamíferos marinos que se encuentren en cautiverio.

**Quinto.** Los propietarios y poseedores de mamíferos marinos, contará con un plazo de treinta días naturales para integrar un inventario de ejemplares de mamíferos marinos en cautiverio, con la finalidad de garantizar que no exista intercambio o suplencia de los mismos, así como para el adecuado control de la población y natalidad de los ejemplares que se encuentren en cautiverio; el cual deberá ser entregado a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales para su validación, a más tardar los siguientes treinta días naturales de vencimiento del plazo referido en el presente artículo transitorio.

El intercambio o suplencia de ejemplares, serán sancionados por la misma Secretaría.

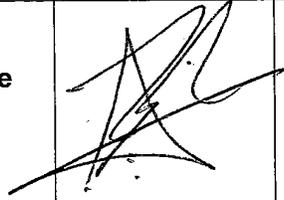
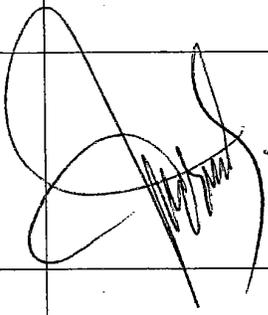
**Sexto.** Los propietarios de especies de mamíferos marinos, estarán obligados a implementar un programa de reinserción a su medio natural de aquellos ejemplares que hayan sido sustraídos del medio silvestre, debiendo informar a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales en un plazo de seis meses, el número de ejemplares candidatos, el mecanismo que se plantee ejecutar, así como los resultados obtenidos:

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 30 de marzo de 2017.

**POR LA COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES**

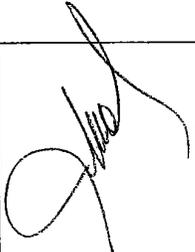
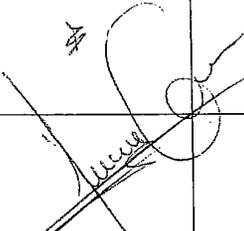


Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

COMISION DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES LXIII LEGISLATURA			
DIPUTADA/DIPUTADO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
Dip. Arturo Álvarez Angli. Presidente			
Dip. Andrés Aguirre Romero. Secretario			
Dip. Susana Corella Platt. Secretaria			
Dip. María del Carmen Pinete Vargas. Secretaria			
Dip. Sergio Emilio Gómez Olivier. Secretario			

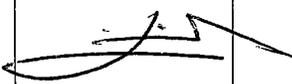
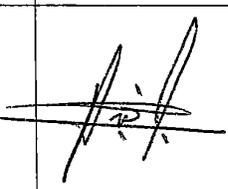
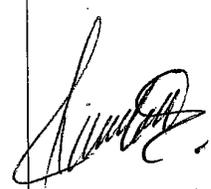


Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. Exp 5168

COMISION DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES LXIII LEGISLATURA			
DIPUTADA/DIPUTADO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
Dip. Rene Mandujano Tinajero. Secretario			
Dip. Juan Fernando Rubio Quiroz. Secretario			
Dip. Alma Lucia Arzaluz Alonso. Secretaria			
Dip. Dennisse Hauffen Torres. Secretaria			
Dip. Francisco Javier Pinto Torres. Secretario			
Dip. Juan Antonio Meléndez Ortega Secretario			

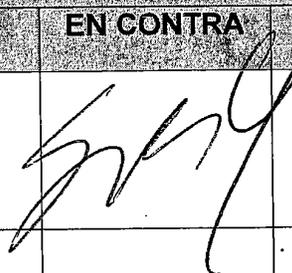
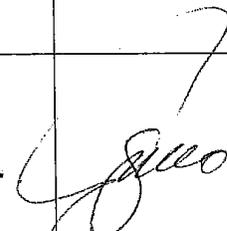
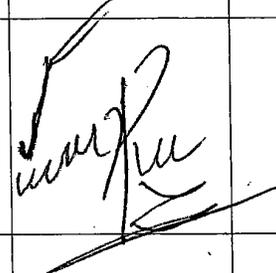


Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

COMISION DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES LXIII LEGISLATURA			
DIPUTADA/DIPUTADO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
Dip. María García Pérez Secretaria.			
Dip. María Ávila Serna Integrante			
Dip. José Teodoro Barraza López. Integrante			
Dip. Juan Carlos Ruíz García. Integrante			
Dip. Héctor Ulises Cristopulos Ríos. Integrante			
Dip. María Chávez García. Integrante			

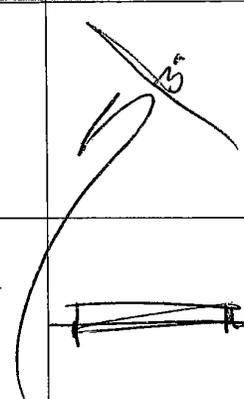


Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

COMISION DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES LXIII LEGISLATURA			
DIPUTADA/DIPUTADO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
Dip. Sara Latife Ruíz Chávez. Integrante			
Dip. Paola Iveth Gárate Valenzuela. Integrante			
Dip. Candelario Pérez Alvarado. Integrante			
Dip. José Ignacio Pichardo Lechuga. Integrante			
Dip. Silvia Rivera Carbajal. Integrante			
Dip. Laura Beatriz Esquivel Valdés Integrante			



Dictamen de la Comisión de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Párrafo Cuarto del Artículo 60 Bis de la Ley General de Vida Silvestre, en Materia de Mamíferos Marinos. **Exp 5168**

COMISION DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES LXIII LEGISLATURA			
DIPUTADA/DIPUTADO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
Dip. Santos Garza Herrera. Integrante.			
Dip. Miguel Ángel Ramírez Ponce. Integrante.			
Dip. Carlos Alberto Palomeque Archila. Integrante.			

La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez: De conformidad con lo que establece el artículo 87 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se cumple con la declaratoria de publicidad.

## LEY FEDERAL DE TRABAJO

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se adiciona un segundo párrafo al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo.



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

**COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Declaratoria de Publicidad.  
Abril 4 del 2017.

Honorable Asamblea:

A la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión en la LXIII Legislatura, le fue turnada por la Mesa Directiva, para su estudio y dictamen la iniciativa con proyecto que adiciona un segundo párrafo al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el C. Diputado Germán Ernesto Ralis Cumplido, perteneciente al Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.

Esta Comisión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39, numerales 1, 2, fracción XLIX y 3; 45, numeral 6 incisos e), f) y g) de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*; así como en los artículos 80; 82 numeral 1; 84; 85; 157 numeral 1, fracción I; 158, numeral 1, fracción IV y 167 numeral 4 y demás aplicables del *Reglamento de la Cámara de Diputados*, se abocó al análisis, discusión y valoración del asunto de mérito.

En esa tesitura, las y los legisladores integrantes de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social formulamos el presente Dictamen, al tenor de los siguientes:



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## ANTECEDENTES

1. El 29 de septiembre del año 2016, el Diputado Germán Ernesto Ralis Cumplido, integrante del Grupo Parlamentario del Partido de Movimiento Ciudadano, presentó la iniciativa de mérito, objeto del presente dictamen.
2. El 29 de septiembre del mismo año, esta Comisión de Trabajo y Previsión Social recibió el oficio identificado con alfanumérico Oficio No. D.G.P.L. 63-II-4-1203 de la Mesa Directiva, mediante el cual se comunicó el turno de la iniciativa de mérito para su análisis y la elaboración del dictamen correspondiente.
3. Con fecha 6 de diciembre de 2016, mediante oficio CTyPS/LXIII/499/2016 se solicitó a la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados, prórroga para emitir el dictamen correspondiente.
4. En fecha 20 de enero de 2017, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados notificó a esta dictaminadora, a través del oficio D.G.P.L. 63-II-4-1670, la autorización de la solicitud prórroga referida en el numeral inmediato anterior.

## CONTENIDO DE LA INICIATIVA

Para elaborar el presente dictamen, las y los integrantes de esta dictaminadora analizaron los argumentos vertidos por el promovente, mismos que se plasman a continuación en las partes que interesan:



**DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El Diputado señala que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los empleados tienen derecho a disfrutar de vacaciones conforme a la antigüedad que hubiera creado en la empresa, sin embargo en la práctica existen empleadores que negocian los días de vacaciones, ya sea para pagarlas o para tomar los días festivos a cuenta de los días de vacaciones que les corresponden a los empleados; cayendo de esta manera en prácticas que en materia jurídica no existen.

Así mismo menciona que las vacaciones no solo deben tomarse como un asunto legal o social, ya que son sumamente importantes para el bienestar general y la productividad debiéndose considerar como una necesidad biológica y mental.

Por otro lado, resalta que es obligación del patrón entregar por escrito las condiciones de trabajo en las que se tienen contemplados los días de descanso, vacaciones y demás que se acuerde con el trabajador; esto de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 26.

De la ley antes citada aduce que el artículo 78 instituye que los días de vacaciones deberán ser continuos y que el artículo 79 de la misma ley, prohíbe que estos se remplacen con una remuneración.

Sobre todo lo anterior, el legislador propone que se estipule en la ley que “no se tomen los días feriados o de descanso obligatorio, a cuenta de vacaciones” y de esta manera les resten días a los que tienen derecho los trabajadores, ya que pese a que la ley marca que deberán ser continuos, en



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

**DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

algunas empresas se llevan a cabo prácticas contrarias a la misma ley, descontando los días obligatorios de las vacaciones de los empleados. Es decir, si la empresa descansa por ley estos días, desafortunadamente resulta común que a los empleados se los resten de los días que tienen de sus vacaciones, dejándolos sin oportunidad de gozar de los días completos que les correspondan por derecho de vacaciones.

El diputado manifiesta que estas prácticas son muy comunes en diferentes empresas, incluyendo a las que se dedican al outsourcing, las cuales realizan esta clase de prácticas a espaldas de las autoridades, orillando a los empleados a aceptar estas condiciones no estipuladas en sus contratos laborales, ya que de lo contrario se tendrían que enfrentar al patrón y sería su palabra contra la suya e invertir en recursos legales los cuales no pueden costear. Urge detener estas malas prácticas y respaldar los derechos de los trabajadores para así evitar que se sigan cometiendo atropellos a sus derechos laborales.

Derivado de los argumentos esgrimidos por el legislador proponente, es de advertirse la propuesta de:

***Decreto que adiciona un segundo párrafo al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo***

***Único. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:***

***Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.***



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

*Los patrones no podrán considerar los días de descanso obligatorios como parte o a cuenta de las vacaciones, así como los días que la empresa o institución otorgue por concepto de aniversario o efeméride.*

Una vez examinados los argumentos y el texto normativo propuesto, las y los Diputados integrantes de esta Comisión dictaminadora analizaron a fondo su viabilidad, producto de lo cual emiten los siguientes:

**CONSIDERANDOS**

**PRIMERO.-** Que esta Comisión es competente para conocer y resolver respecto de la la iniciativa con proyecto que adiciona un segundo párrafo al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo.

**SEGUNDO.-** Que con el propósito dar claridad respecto a adición planteada al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, a continuación se inserta un cuadro comparativo del texto vigente y de la propuesta, objeto de estudio:

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto propuesto
Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.	Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

	<p><b>Los patrones no podrán considerar los días de descanso obligatorios como parte o a cuenta de las vacaciones, así como los días que la empresa o institución otorgue por concepto de aniversario o efeméride.</b></p>
--	--

**TERCERO.-** Que, la propuesta en estudio ha sido analizada detenidamente por este órgano colegiado a efecto de poder contar con los elementos que permitan a pronunciarse respecto de la viabilidad jurídica de la misma, determinándose que dicha propuesta no se opone ni duplica alguna disposición del orden jurídico nacional, por el contrario, es acorde a los principios generales del derecho laboral.

**CUARTO.-** Que esta Comisión dictaminadora coincide con todos y cada uno de los argumentos expuestos por el legislador proponente, en relación a que las vacaciones no solo deben tomarse como un asunto legal o social, pues son sumamente importantes para el bienestar general y la productividad de cualquier trabajador, debiéndose considerar como una necesidad biológica y mental.

En efecto, se considera que la iniciativa que se analiza, es una propuesta loable que garantiza a las trabajadoras y los trabajadores y el goce y disfrute de un derecho previamente establecido en la Ley Federal del Trabajo.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**QUINTO.-** Que el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra señala:

*Artículo 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.*

Con el precepto antes citado, queda claro que los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso e incluso la ley laboral establece sanciones para aquellos patrones que quebranten dicha disposición, mediante el pago de un salario doble por el servicio prestado, ello independientemente del salario que le corresponda por el descanso.

Si bien es cierto que se podría considerar la propuesta en estudio, como una redundancia jurídica, es necesario considerar el principio jurídico *quod abundat non nocet* (Lo que abunda no daña), pues el hecho de precisar que los días de descanso obligatorios o los días que la empresa o institución otorgue por concepto de aniversario o efeméride no puedan ser tomados a cuenta de vacaciones, robustece lo previsto en el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, favoreciendo a los trabajadores

Por lo anteriormente expuesto y fundado esta Comisión de Trabajo y Previsión Social considera positiva y viable la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un segundo párrafo al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el C. Diputado Germán Ernesto Ralis



**DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Cumplido, por lo que se somete a consideración de esta honorable asamblea el siguiente:

**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**Artículo Único.-** Se adiciona un segundo párrafo al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

**Los patrones no podrán considerar los días de descanso obligatorios como parte o a cuenta de las vacaciones, así como los días que la empresa o institución otorgue por concepto de aniversario o efeméride.**

**Transitorio**

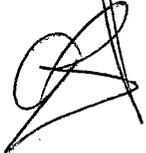
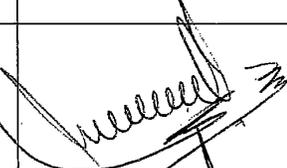
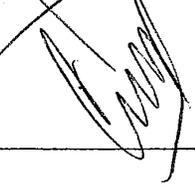
**Único.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Así lo acordaron las y los diputados secretarios e integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y de Salud en su Novena Reunión Ordinaria, celebrada en las instalaciones del Palacio Legislativo de San Lázaro a los 15 días del mes de marzo del año 2017.



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

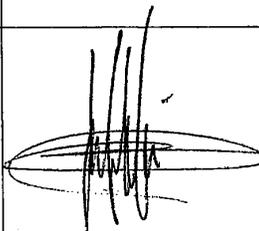
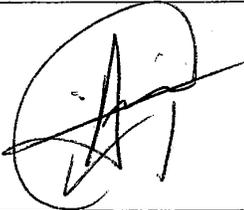
DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

JUNTA DIRECTIVA				
PRESIDENCIA				
NOMBRE	GP	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
Dip. Ana Georgina Zapata Lucero	PRI			
SECRETARÍAS				
Dip. Marco Antonio Aguilar Yunes	PRI			
Dip. Ramón Bañales Arámbula	PRI			
Dip. Gabriel Casillas Zanatta	PRI			
Dip. José del Pilar Córdova Hernández	PRI			
Dip. Rafael Yerena Zambrano	PRI			



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

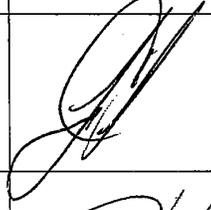
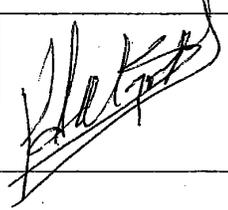
DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INTEGRANTES				
NOMBRE	GP	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
Dip. Enrique Cambranis Torres	PAN			
Dip. Juan Corral Mier	PAN			
Dip. Julio Saldaña Moran	PRD			
Dip. Miguel Ángel Sedas Castro	PVEM			
Dip. Mario Ariel Juárez Rodríguez	MORENA			
Dip. Mirna Isabel Saldívar Paz	NA			



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

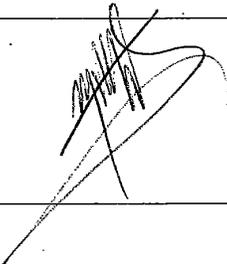
DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INTEGRANTES				
NOMBRE	GP	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
Dip. María Mercedes Aguilar López	PAN			
Dip. David Aguilar Robles	PRI			
Dip. Roberto Alejandro Cañedo Jiménez	MORENA			
Dip. César Flores Sosa	PAN			
Dip. Mario Machuca Sánchez	PVEM			
Dip. Sandra Méndez Hernández	PRI			
Dip. Luz Argelia Paniagua Figueroa	PAN			
Dip. Pedro Alberto Salazar Muciño	PRI			



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 78 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INTEGRANTES				
NOMBRE	GP	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
Dip. José Luis Sáenz Soto	PRI			
Dip. Marbella Toledo Ibarra	MC			

La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez: De conformidad con lo que establece el artículo 87 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se cumple con la declaratoria de publicidad.

## LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** Dictamen de la Comisión de Ciencia y Tecnología, con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 5 y 7 de la Ley de Ciencia y Tecnología.



HONORABLE PLENO:

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5º Y 7º DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.

Declaratoria de Publicidad.

Abril 4 del 2017.

A la Comisión de Ciencia y Tecnología le fue turnada para su estudio, análisis y dictamen correspondiente la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5º Y 7º DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.**

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 39 y 45, numeral 6, incisos e) y f) de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como los artículos 80 numeral 1 fracción II, 82 numeral I, 85 numeral I fracción XI, 157 numeral 1 fracción I, 158 numeral 1 fracción IV, 182 numeral 3, y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados, se presenta a consideración de esta Soberanía el siguiente Dictamen:

### METODOLOGÍA

- I. En el capítulo de ANTECEDENTES se da constancia del trámite de inicio del proceso legislativo, del recibo de turno para la elaboración del presente dictamen y de la iniciativa anterior en la materia.
- II. En el capítulo referido al CONTENIDO DE LA INICIATIVA se expone el objetivo de la propuesta y la exposición de motivos de la misma.
- III. En el capítulo de CONSIDERACIONES QUE MOTIVAN EL SENTIDO DEL DICTAMEN se expresan los argumentos de valoración de la propuesta y de los motivos que sustentan la resolución de esta comisión.

### I. ANTECEDENTES

**Primero.** Con fecha 29 de Septiembre de 2016, en Sesión Plenaria en la Cámara de Diputados se presentó la Iniciativa con Proyecto de Decreto Iniciativa con Proyecto de decreto que reforma y adiciona los artículos 5º y 7º de la Ley de Ciencia y Tecnología, presentada por el Diputado Carlos Gutiérrez García, del Grupo Parlamentario Nueva Alianza.

**Segundo.** En esta misma fecha, la Presidencia de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados, acordó el turno de la propuesta a la Comisión de Ciencia y para su estudio y dictamen. Oficio número D.G.L.P. 63-11-2-1079.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5º Y 7º DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.

**Tercero.** Con fecha 4 de Octubre de 2016, la Comisión de Ciencia y Tecnología recibió el expediente 3849 que contiene la Iniciativa con Proyecto de decreto que reforma y adiciona los artículos 5º y 7º de la Ley de Ciencia y Tecnología, presentada por el Diputado Carlos Gutiérrez García, del Grupo Parlamentario Nueva Alianza.

**Cuarto.** Con fecha 18 de Enero se dio respuesta a la solicitud de la Junta Directiva de la Comisión de Ciencia y Tecnología donde solicito prórroga para emitir dictamen a la Iniciativa con Proyecto de decreto que reforma y adiciona los artículos 5º y 7º de la Ley de Ciencia y Tecnología, misma que fue autorizada por la mesa directiva mediante el oficio No. D.G.L.P. 63-II-2-1467.

## II. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

La iniciativa en análisis se refiere al Consejo General de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación (Conacyt), el cual es el máximo órgano de política y conducción sectorial y se creó en el año 2002.

El Consejo fue una instancia prevista por una de las últimas reformas importantes de la normatividad científica. En ese momento se contempló la creación del mismo como un órgano de alto nivel, en el que intervendría el Ejecutivo federal y secretarios de estado, con la finalidad de definir con claridad el rumbo sectorial y asegurar el flujo de los recursos financieros.

El proponente expone que al ser el Consejo un órgano público tan importante en materia de ciencia y tecnología, cuya principal función es promover y estimular el desarrollo científico y cultural de nuestro país, es imperativo que lleve a cabo las sesiones citadas en la ley para poder cumplir con las responsabilidades que le han sido encomendadas e, incluso, acrecentar a tres sesiones obligatorias durante el año y las extraordinarias que el Consejo decida.

En este sentido, se menciona que la Ley de Ciencia y Tecnología señala en su artículo 5 que el Consejo General se integrará por 20 personas con derecho a voz y voto. Prevé que el Consejo será encabezado por el presidente de la República y que fungirá como secretario ejecutivo el director del Conacyt. Como principales facultades, la ley le reserva la responsabilidad de establecer las correspondientes políticas nacionales en el programa sectorial, así como la aprobación y actualización de éste último. En materia de recursos financieros tiene la capacidad de definir prioridades y criterios de asignación presupuestal;



**DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5º Y 7º DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.**

también debe sancionar el proyecto de presupuesto sectorial que será incluido en el Presupuesto de Egresos de la Federación, lo mismo que rendir el informe anual del estado que guarda la ciencia, la tecnología y la innovación en el país.

A pesar de que la misma ley establece que el Consejo debe reunirse ordinariamente por lo menos dos veces al año, tal precepto no se ha cumplido. En la administración de Vicente Fox, periodo en el que se creó el organismo, solamente sesionó un par de veces en cuatro años. Durante el sexenio que se está llevando a cabo solo ha sesionado una vez por año; en 2013 el Consejo sesionó el 9 de septiembre; en el 2014 fue el 20 de mayo y en 2015 sesionó únicamente el 13 de abril.

En resumen, el proponente expone en la Iniciativa reformar el artículo 7 y adicionar un párrafo segundo al mismo artículo, así como adicionar un párrafo segundo al artículo 5. El objetivo de dicha reforma y adición es garantizar la calendarización de las reuniones a fin de que sean efectivamente realizadas, asimismo establecer la periodicidad de las reuniones se cumplan y sean más frecuentes.

A continuación se expone una tabla comparativa para ilustrar el actual texto legislativo:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO EN LA INICIATIVA
<p><b>Artículo 5.</b> Se crea el Consejo General de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación, como órgano de política y coordinación que tendrá las facultades que establece esta Ley. Serán miembros permanentes del Consejo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. El Presidente de la República, quien lo presidirá;</li> <li>II. Los titulares de las Secretarías de Relaciones Exteriores, de Hacienda y Crédito Público, de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de Energía, de Economía, de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, de Comunicaciones y Transportes, de Educación Pública, y de Salud;</li> <li>III. El Director General del CONACyT, en su carácter de Secretario Ejecutivo del propio Consejo General;</li> <li>IV. El Coordinador General del Foro Consultivo Científico y Tecnológico;</li> </ul>	



**DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5º Y 7º DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.**

- V. El Presidente de la Academia Mexicana de Ciencias;
- VI. Un representante de la Conferencia Nacional de Ciencia y Tecnología;
- VII. Tres representantes del sector productivo que tengan cobertura y representatividad nacional, mismos que serán designados por el Presidente de la República a propuesta del Secretario de Economía, y se renovarán cada tres años;
- VIII. Un representante del Sistema de Centros Públicos de Investigación,
- IX. El Secretario General Ejecutivo de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Asimismo, el Consejo General contará con la participación a título personal de dos miembros que se renovarán cada tres años y que serán invitados por el Presidente de la República, a propuesta del Secretario Ejecutivo. Estos miembros tendrán derecho a voz y voto y podrán ser integrantes del sector científico y tecnológico. Para formular dichas propuestas, el Secretario Ejecutivo llevará a cabo un procedimiento de auscultación, conjuntamente con el Coordinador General del Foro Consultivo, de tal manera que cada una de dichas personas cuente con la trayectoria y méritos suficientes, además de ser representativos de los ámbitos científico o tecnológico.

El Presidente de la República podrá invitar a participar a las sesiones del Consejo General a personalidades del ámbito científico, tecnológico y empresarial que puedan aportar conocimientos o experiencias a los temas de la agenda del propio Consejo General, quienes asistirán con voz pero sin voto.

Los miembros del Consejo General desempeñarán sus funciones de manera honorífica, por lo que no recibirán remuneración alguna por su participación en el mismo.

**En caso de las fracciones I y II del presente artículo, podrán ser suplidos por el servidor público que al efecto designen, con nivel mínimo de subsecretario u homólogo.**



**DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5º Y 7º DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.**

**Artículo 7.** El Consejo General sesionará dos veces al año en forma ordinaria y en forma extraordinaria cuando su Presidente así lo determine, a propuesta del Secretario Ejecutivo. El Consejo General sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes teniendo el Presidente voto de calidad para el caso de empate.

Artículo 7. El Consejo General sesionará **cuatrimestralmente durante el año** en forma ordinaria y en forma extraordinaria cuando su presidente así lo determine, a propuesta del secretario ejecutivo. El Consejo General sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros. **Las sesiones ordinarias se llevarán a cabo el primer día hábil del citado periodo.** Las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes teniendo el presidente voto de calidad para el caso de empate.

**Las sesiones del Consejo General, y sus respectivas actas, deberán ser públicas a través del portal de internet del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.**

### III. CONSIDERACIONES

**Primera.** La Comisión dictaminadora realizó el análisis del expediente que contiene la Iniciativa con Proyecto de Decreto Iniciativa con Proyecto de decreto que reforma y adiciona los artículos 5º y 7º de la Ley de Ciencia y Tecnología, en el proceso se llevaron a cabo consultas detalladas del tema y se analizaron las posturas sobre el tema de los organismos y entidades consultadas y fueron consideradas. Derivado de lo anterior se proponen cambios en la redacción de la propuesta original y de esta manera, de acuerdo con los argumentos analíticos y jurídicos analizados esta Comisión considera la presente propuesta viable, toda vez que plantea lograr un cambio integral que pueda colaborar garantizar la realización de las reuniones del Consejo General de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación, así como a dar certeza y transparencia a las mismas.

**Segunda.** La iniciativa en análisis atiende diversas solicitudes de la comunidad académica que se encuentran incluidas en el documento titulado "Hacia una Agenda Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación" presentada en noviembre de 2013, que incluye la voz de la comunidad científica, empresarios y académicos en la que se plantea en el apartado XII.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5º Y 7º DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.

Aspectos relativos a la Legislación sobre Ciencia, Tecnología e Innovación que el problema jurídico de la CTI no radica necesariamente en la ausencia de normatividad, sino en la falta de operatividad y de aplicación de la misma, así como la burocratización de las instancias y los procedimientos que intervienen en las distintas fases del desarrollo científico, tecnológico y de innovación.

Como aspecto destacable en el documento se señala que uno de los problemas existentes en esta materia se refieren a que en la Ley de Ciencia y Tecnología Vigente se contempla que el Consejo General de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación esté presidido por el Presidente de la República, y que dada la complejidad de la agenda presidencial se vuelve poco funcional la operatividad del consejo, razón por la cual se requiere la modificación de la ley a efecto de darle operatividad al Consejo.

Por tanto, al tener como objetivo justamente la atención a esa problemática consideramos que la propuesta en análisis resulta uno de los mecanismos más completos para dotar de certidumbre a las reuniones del Consejo General de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación.

**Tercera.** En la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, en su Título Primero "Disposiciones comunes para los Sujetos Obligados", Capítulo I Disposiciones Generales reza en su Artículo 1. "La presente Ley es de orden público. Tiene como finalidad proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información en posesión de los Poderes de la Unión, los órganos constitucionales autónomos o con autonomía legal, y cualquier otra entidad federal." Por ello y debido a que la anterior disposición atiende el hecho de que la transparencia es requerida en cualquier campo del quehacer gubernamental, incluida las las reuniones del Consejo General de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación, se considera acertada la propuesta para que se den a conocer las respectivas actas de las sesiones llevadas a cabo, ello con la firme intención de contribuir a la transparencia requerida en el país.

Lo anterior debido a que dentro de las obligaciones del Consejo General de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación enlistadas en el Artículo 6 de la Ley de Ciencia y Tecnología, se abordan temas de interés general para la comunidad científica y en general de la sociedad, tendientes a definir y priorizar la política científica en el país.

Por las Consideraciones que anteceden, esta comisión dictaminadora establece que es de aprobarse con modificaciones el contenido de la iniciativa, y por encontrarlo debidamente fundado y motivado, se presenta a consideración esta Soberanía el siguiente:



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5º Y 7º DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.

## PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 5 Y 7 DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

**Artículo Único.-** Se reforma el artículo 7 y se adiciona un último párrafo al artículo 5 a la Ley de Ciencia y Tecnología, para quedar como sigue:

### Artículo 7.

El Consejo General sesionará **cuatrimestralmente durante el año en forma ordinaria** y en forma extraordinaria cuando su Presidente así lo determine, a propuesta del Secretario Ejecutivo. El Consejo General sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes teniendo el Presidente voto de calidad para el caso de empate.

**Las sesiones del Consejo General, y sus respectivas actas, deberán ser públicas a través del portal de internet del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.**

### Artículo 5.

...  
...  
...

**En caso de las fracciones I y II del presente artículo, los titulares podrán designar un representante con nivel mínimo de subsecretario u homólogo, privilegiando en dichas designaciones se busque en su caso, la paridad de género. En el caso del Presidente de la República, presidirá al menos una reunión anual.**

### Transitorio

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

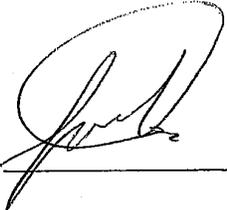
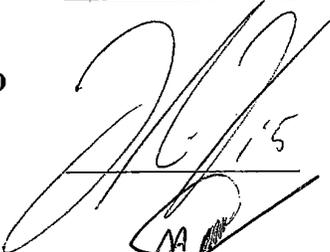
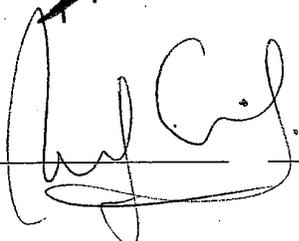
**Palacio Legislativo de San Lázaro, Marzo de 2017.**



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y  
TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON  
PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y  
ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5° Y 7° DE LA LEY  
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.

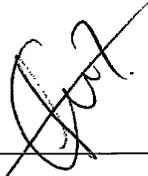
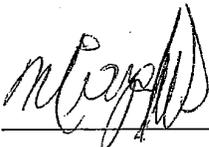
Comisión de Ciencia y Tecnología

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
<b>DIP. CARLOS GUTIÉRREZ GARCÍA</b> Presidente			
<b>DIP. LUCELY DEL PERPETUO SOCORRO ALPIZAR CARRILLO</b> Secretaria			
<b>DIP. BERNARDINO ANTELO ESPER</b> Secretario			
<b>DIP. HERSILIA ONFALIA ADAMINA CÓRDOVA MORÁN</b> Secretario			
<b>DIP. FEDERICO EUGENIO VARGAS RODRÍGUEZ</b> Secretario			
<b>DIP. LEONEL GERARDO CORDERO LERMA</b> Secretario			
<b>DIP. JOSÉ MÁXIMO GARCÍA LÓPEZ</b> Secretario			



**DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5° Y 7° DE LA LEY DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.**

**Comisión de Ciencia y Tecnología**

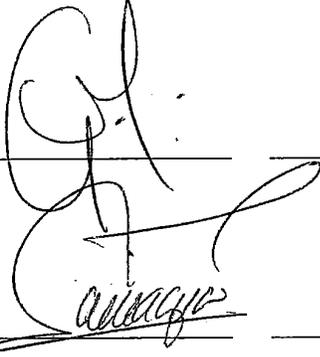
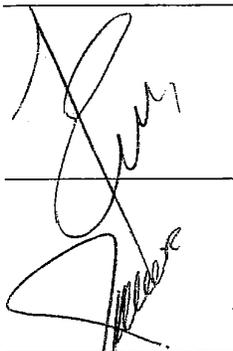
NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
<b>DIP. GERARDO FEDERICO SALAS DÍAZ</b> Secretario			
<b>DIP. TANIA VICTORIA ARGUIJO HERRERA</b> Secretaria			
<b>DIP. LEONARDO RAFAEL GUIRAO AGUILAR</b> Secretario			
<b>DIP. MIRZA FLORES GÓMEZ</b> Secretaria			
<b>DIP. PATRICIA ELENA ACEVES PASTRANA</b>			
<b>DIP. MARÍA ESTHER GUADALUPE CAMARGO FÉLIX</b>			
<b>DIP. HÉCTOR JAVIER GARCÍA CHÁVEZ</b>			



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y  
TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON  
PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y  
ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5° Y 7° DE LA LEY  
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.

Comisión de Ciencia y Tecnología

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
DIP. LAURA VALERIA GUZMÁN VÁZQUEZ			
DIP. MARÍA ANGÉLICA MONDRAGÓN OROZCO			
DIP. LUZ ARGELIA PANIAGUA FIGUEROA			
DIP. LAURA BEATRIZ ESQUIVEL VALDÉS			
DIP. ALFREDO JAVIER RODRÍGUEZ ÁVILA			
DIP. ERIKA ARACELI RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ			
DIP. SALOMÓN FERNANDO ROSALES REYES			



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE CIENCIA Y  
TECNOLOGÍA A LA INICIATIVA CON  
PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y  
ADICIONA LOS ARTÍCULOS 5° Y 7° DE LA LEY  
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.

Comisión de Ciencia y Tecnología

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
DIP. JUAN FERNANDO RUBIO QUIROZ			
DIP. MARÍA ELOISA TALAVERA HERNÁNDEZ			

La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez: De conformidad con lo que establece el artículo 87 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se cumple con la declaratoria de publicidad.

## LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla: Dictamen de la Comisión de Atención a Grupos

Vulnerables, con proyecto de decreto por el que se adicionan las fracciones XXXI y XXXII al artículo 28 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en materia de salud.



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXI LEGISLATURA

### Comisión de Atención a Grupos Vulnerables

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).

**DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).**

Declaratoria de Publicidad.  
Abril 4 del 2017.

#### Honorable Asamblea:

Con fundamento en lo dispuesto en los Artículos 39 y 45 numeral 6, inciso f), de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos y; 80, 84, 85, 157 numeral 1 fracción I, 167 numeral 4, 180 y 182 del Reglamento de la Cámara de Diputados, la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables somete a la consideración del Pleno de la Cámara de Diputados el presente dictamen en **sentido positivo con modificaciones** al tenor de los siguientes:

#### Antecedentes:

I.- En sesión celebrada por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en fecha 25 de octubre de 2016, el diputado Alejandro González Murillo, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social, presentó Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que adiciona las fracciones XXXI y XXXII del artículo 28 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

II.- En la misma sesión, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados en uso de sus facultades, instruyó el turno de la Iniciativa a la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables para su estudio y dictamen; Iniciativa que fue recibida el 26 de octubre de 2016, con el número de expediente 4326.

III.- Con base en lo anterior, la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de esta LXIII Legislatura, procedió a la elaboración del presente dictamen.



## Comisión de Atención a Grupos Vulnerables

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).

### Contenido de la Iniciativa:

El diputado Alejandro González Murillo propone en la presente Iniciativa establecer el acceso de las personas adultas mayores a los servicios de salud que presta la iniciativa privada, especialmente en materia de atención hospitalaria, mediante la celebración de convenios de parte del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores con dicho sector privado, a fin de garantizar descuentos en los bienes y servicios prestados, así como también en coordinación con el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, se deban aplicar todas las disposiciones que marca la propia Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, para que estas personas de la tercera edad reciban el mayor beneficio posible, es decir, que se reconozcan todas las facultades que, por ley, le corresponden al citado Instituto, en estricto ámbito de respeto de competencias y niveles de gobierno. Precisa que esta propuesta es relevante ya que, las facultades y atribuciones de los organismos públicos descentralizados, no se circunscriben a lo estrictamente dispuesto por un artículo y cabe la posibilidad que, alguna función importante no se encontrare dentro del mismo, por lo que se propone que se reconozcan aquellas facultades que no se encuentran contempladas de manera textual en el artículo 28 de la norma jurídica.

Expone el diputado iniciante una serie de argumentos para fundamentar su propuesta. En este sentido, señala que en el Estado Mexicano, todas las personas deben gozar del derecho a la salud, de conformidad a los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Que si bien en este último numeral constitucional se determina que la legislación secundaria definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud, siguen existiendo importantes rezagos en el sector de los adultos mayores que, ante la omisión legislativa, combinada con la incapacidad del Estado para satisfacer todas sus necesidades, no ven materializado el acceso a tan importante derecho humano.



## Comisión de Atención a Grupos Vulnerables

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).

Esgrime que para las personas de la tercera edad, el escenario actual dista de ser deseable. Existen importantes complicaciones en nuestro sistema de pensiones; una clara imposibilidad material del Estado para cubrir las necesidades de sus ancianos por cuanto hace a la salud, así como un significativo crecimiento demográfico proyectado en dicho sector de la población.

Señala que de acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la Encuesta Intercensal 2015, se tiene que en dicho año, existían en nuestro país al menos 1 millón, 102 mil, 080 personas de sesenta y cinco años o más que no se encontraban afiliados a servicios de salud que ofrece el Estado; es decir, que independientemente de la calidad de los servicios de salud y la protección efectiva que estos brindan a quienes sí están afiliados, más del doce por ciento de los adultos mayores se encuentran en franco desamparo en materia de salud.

Alude el diputado iniciante que los gastos de salud de los integrantes de un hogar son de \$1 mil 199 pesos trimestrales, suma que se incrementa a \$ 1 mil 561 pesos cuando los hogares se componen por al menos una persona de 60 años o más, lo que significa un incremento del 30 por ciento. Además, quienes más padecen una enfermedad crónica o discapacidad permanente son las personas que tienen entre 65 y 74 años, es decir, los adultos mayores.

Asimismo, debido al alto costo que los servicios de salud para este sector de la población representan, alrededor del 80% de los adultos mayores se atienden con médicos de servicios de salud pública, mientras que el 31 por ciento lo hacen con servicios médicos privados.

De acuerdo al Consejo Nacional de Población, para el año 2050 existirán más de 20 millones de personas mayores de 65 años en nuestro país, de los cuales se teme que en su mayoría sean mujeres, viviendo solas y enfermas. Por lo que resulta necesario cuestionarse que, ante la actual imposibilidad del Estado de garantizar servicios de salud a ocho millones de adultos mayores y al inminente colapso del sistema de pensiones ¿Qué calidad de vida se puede



## Comisión de Atención a Grupos Vulnerables

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).

esperar cuando seamos más de 25 millones de personas en nuestra tercera edad?

El diputado proponente indica una serie de instrumentos jurídicos internacionales en materia de salud y en relación al cuidado, atención y protección de las personas adultas mayores, los cuales sirven de fundamento a su propuesta, como por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece el derecho a un nivel de vida adecuado para asegurar la salud y el bienestar, mismo que necesariamente incluye a los adultos mayores, particularmente en lo que hace a su alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios necesarios.

De igual manera, menciona el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", el cual establece el derecho a la salud para toda persona, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

Asimismo, cita el artículo 4º de nuestra Carta Magna, el cual determina que toda persona tiene derecho a la protección a la salud.

Como también, el indicar el artículo 5º de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, que dispone que dicha Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores a tener acceso a los satisfactores necesarios, considerando alimentos, bienes, servicios y condiciones humanas o materiales para su atención integral; a tener acceso preferente a los servicios de salud; a ser sujetos de programas de asistencia social en caso de desempleo, discapacidad o pérdida de sus medios de subsistencia.

Señala el iniciante, que resulta evidente que existe una clara discrepancia entre el contenido y alcance del derecho humano a la salud y los medios que el Estado Mexicano puede proveer a sus habitantes para garantizar el goce del derecho. Más alarmante aún resulta el hecho que, en un futuro cercano, el número de personas mayores crecerá exponencialmente lo que implicará el



## Comisión de Atención a Grupos Vulnerables

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).

colapso del sistema de salud mexicano ante la incapacidad de garantizar la atención médica por sus propios.

El diputado iniciante justifica la necesidad de su propuesta, porque aunque ya existen diversas disposiciones de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores que establecen las bases para la asignación de beneficios sociales, descuentos y exenciones; la celebración de convenios con los gremios de comerciantes, industriales o prestadores de servicios profesionales independientes para obtener descuentos; la atención médica, hospitalaria y el proporcionar medicamentos para los adultos mayores, como refieren los artículos 5º, 10, 18, 28 de la mencionada Ley, precisa y señala que éstas disposiciones más bien se refieren exclusivamente a los servicios de salud públicos, es decir, los que brinda el Estado, mientras que la propuesta busca el acceso de millones de personas a bienes y servicios de salud privados. Por lo que de aprobarse en sus términos el texto propuesto, se acercaría más a la población a un pleno goce del derecho a la salud, el que no sólo implica el acceso a la atención médica y medicamentos, sino la capacidad de contar con todos los bienes y servicios para atender, desde los primeros síntomas de un malestar, hasta la completa restitución de la salud.

Por lo que propone hacer las modificaciones legislativas necesarias a efecto de que el Estado y sus habitantes en conjunto con la iniciativa privada puedan maximizar sus recursos a efecto de hacer viable el acceso a tan importante derecho.

En virtud de lo anteriormente señalado, es imprescindible mostrar mediante una tabla comparativa lo que establecen las disposiciones del texto vigente de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores y las propuestas que desea realizar a dichas disposiciones el iniciante.

LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES – TEXTO VIGENTE	LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES - PROPUESTA
--	--



## Comisión de Atención a Grupos Vulnerables

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).

**Artículo 28.** Para el cumplimiento de su objeto, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores tendrá las siguientes atribuciones:

**I. a XXX. ...**

**Artículo 28.** Para el cumplimiento de su objeto, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores tendrá las siguientes atribuciones:

**I. a XXX. ...**

**XXXI. Celebrar, en términos de lo dispuesto por las fracciones VII y XVIII de este artículo, convenios con el Sistema Nacional de Salud, a fin de garantizar descuentos en los bienes y servicios que presta la iniciativa privada en materia de salud, especialmente en materia de atención hospitalaria.**

**XXXII. Las demás que la Ley señale.**

### Consideraciones:

1.- Esta Comisión de Atención a Grupos Vulnerables analizó y discutió el contenido de la iniciativa sujeta a dictamen y determinó que es procedente su **dictaminación en sentido positivo, con modificaciones.**

2.- En efecto, las diputadas y los diputados integrantes de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables estudiaron la iniciativa, la analizaron y tomaron en consideración lo que ha planteado el diputado Alejandro González Murillo, para el efecto de que las personas adultas mayores puedan tener acceso a los bienes y servicios que presta la iniciativa privada en materia de salud, en donde al Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores se le dota de atribuciones para celebrar convenios con el sector salud, a fin de garantizar descuentos en los bienes y servicios que presta dicho sector privado; empero,



CAMARA DE DIPUTADOS  
LIXE LEGISLATURA

## Comisión de Atención a Grupos Vulnerables

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).

para que proceda dicha propuesta, y no genere impacto presupuestario alguno, es necesario hacerle una modificación, para el efecto de que el Instituto Nacional de Adultos Mayores tenga atribuciones para celebrar convenios con el sector salud, a fin de promover descuentos en los bienes y servicios que presta la iniciativa privada en materia de salud, especialmente en materia de atención hospitalaria. Es decir, que el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores mediante convenios con el sector salud, fomente y apoye los descuentos en los bienes y servicios prestados por la iniciativa privada en materia de salud, en beneficio de las personas adultas mayores, especialmente en materia de atención hospitalaria.

3.- Esta Comisión dictaminadora considera que procede la presente propuesta, toda vez que efectivamente, está enfocada única y exclusivamente a que el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores se encuentre facultada en los términos mismos establecidos por la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, para celebrar convenios con el sector salud, a fin de promover descuentos en los bienes y servicios que presta la iniciativa privada en materia de salud, especialmente en materia de atención hospitalaria. Desde luego, orientado dicho acceso a los bienes y servicios prestados por las instituciones de la iniciativa privada en materia de salud, para que de tal forma, haya un mayor número de personas adultas mayores que se beneficien de dicha atención y servicios.

4.- La presente propuesta incentiva el papel legal que le corresponde al Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores para promover, prevenir y atender debidamente la salud de las personas adultas mayores, permitiendo que se amplíe la capacidad del cuidado de dicho segmento social, ofreciéndoles, como actualmente sucede con el sector privado de la salud, bienes y servicios relacionados con los servicios médicos, servicios médicos especializados, venta de medicamento y equipo médico como lo son ópticas, ortopedia, laboratorios, hospitales, aparatos médicos, farmacias y funerarias.

5.- El derecho a la salud, a través de las instituciones privadas, constituye de igual manera un elemento básico para que las personas adultas mayores



## Comisión de Atención a Grupos Vulnerables

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).

posean la capacidad de adquirir alimentos, vivienda, y todos aquellos satisfactores que los hagan vivir en condiciones de dignidad y seguridad.

6.- Muchas veces el acceso a los bienes y servicios de salud prestados por las instituciones privadas redundan en mejores recursos humanos y tecnológicos, para atender de mejor manera el estado de salud de las personas adultas mayores, que en la mayoría de los casos, sufren de enfermedades crónicas que los van incapacitando lentamente.

7.- De igual manera, es viable y procedente la adición de una fracción XXXII al artículo 28 de la Ley en comento, toda vez que es de suma importancia que, como lo expresa el diputado iniciante, se reconozcan las facultades de carácter implícitas que posee el Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores que no se encuentran contempladas de manera textual y precisa en el artículo 28 de referencia, y se encuentran en otros ordenamientos jurídicos.

Por las consideraciones anteriormente expuestas, los integrantes de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la LXIII Legislatura, someten al Pleno de la Cámara de Diputados, el siguiente:

### **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LAS FRACCIONES XXXI Y XXXII DEL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES.**

**Artículo Único.-** Se adicionan las fracciones XXXI y XXXII al artículo 28 a la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, para quedar como sigue:

**Artículo 28. ...**

**I. a XXX. ...**



## Comisión de Atención a Grupos Vulnerables

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE SALUD, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ALEJANDRO GONZÁLEZ MURILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL (EXP. 4326).

**XXXI. Celebrar, en términos de lo dispuesto por las fracciones VII y XVIII de este artículo, convenios con el Sistema Nacional de Salud, a fin de promover descuentos en los bienes y servicios que presta la iniciativa privada en materia de salud, especialmente en materia de atención hospitalaria.**

**XXXII. Las demás que la Ley señale.**

### TRANSITORIO

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

Palacio Legislativo de San Lázaro a los 8 días del mes de febrero de 2017.

**La Comisión de Atención a Grupos Vulnerables.**



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

Proyecto de Decreto por el que adiciona el artículo 28 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, en materia de Salud, a cargo del Diputado Alejandro González Murillo, del Grupo Parlamentario del PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL Exp. 4326.

	A Favor	En Contra	Abstención
Diputado Luis Fernando Mesta Soulé Presidente			
Diputada Edith Anabel Alvarado Varela Secretaria			
Diputada Brenda Borunda Espinoza Secretaria			
Diputada Laura Valeria Guzmán Vázquez Secretaria			
Diputado José Alfredo Torres Huitrón Secretario			
Diputada Kathia María Bolio Pinelo Secretaria			
Diputada Eloisa Chavarrias Barajas Secretaria			
Diputada Erika Irazema Briones Pérez Secretaria			
Diputada Sara Paola Gálico Félix Secretaria			
Diputada Irma Rebeca López López Secretaria			
Diputada Ma. Victoria Mercado Sánchez Secretaria			



Proyecto de Decreto por el que adiciona el artículo 28 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, en materia de Salud, a cargo del Diputado Alejandro González Murillo, del Grupo Parlamentario del PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL Exp. 4326.

	A Favor	En Contra	Abstencion
Diputada Evelyng Soraya Flores Carranza Integrante			
Diputada Lilia Arminda García Escobar Integrante			
Diputada Fabiola Guerrero Aguilar Integrante			
Diputada Norma Edith Martínez Guzmán Integrante			
Diputada María Isabel Maya Pineda Integrante			
Diputada María Angélica Mondragón Orozco Integrante			
Diputada Karla Karina Osuna Carranco Integrante			
Diputada Angélica Reyes Ávila Integrante			
Diputada M <sup>a</sup> de los Ángeles Rodríguez Aguirre Integrante			



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

Proyecto de Decreto por el que adiciona el artículo 28 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, en materia de Salud, a cargo del Diputado Alejandro González Murillo, del Grupo Parlamentario del PARTIDO ENCUENTRO SOCIAL Exp. 4326.

	A Favor	En Contra	Abstención
Diputada Mariana Trejo Flores Integrante			
Diputado Manuel Vallejo Barragán Integrante			

La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez: De conformidad con lo que establece el artículo 87 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se cumple con la declaratoria de publicidad.

**DICTÁMENES A DISCUSIÓN DE LEY O DECRETO****LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** El siguiente punto del orden del día es la discusión del dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo, y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del 123 Constitucional, en materia de maternidad y lactancia.

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo, y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del 123 Constitucional, en materia de maternidad y lactancia.

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

**Honorable Asamblea:**

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

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

Comisión de Trabajo y Previsión Social se dedicó al estudio y dictamen correspondiente.

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

**METODOLOGÍA**

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

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

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

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

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

VI. En el apartado de “CONCLUSIONES DEL FORO”: Conciliación de la vida laboral y familiar: Responsabilidad social y productividad en el trabajo”, celebrado los días 11 y 12 de octubre de 2016 en las instalaciones de la Cámara de Diputados, se presenta un resumen ejecutivo y las conclusiones derivadas de las

intervenciones, propuestas y planteamientos de los invitados y conferencistas, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones gremiales, sindicales, entidades públicas, cámaras empresariales y de todos los grupos parlamentarios representados en la Cámara de Diputados.

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

### I. ANTECEDENTES

1. En fecha 18 de mayo del año 2016, la C. diputada Claudia Sofía Corichi García y la C. Diputada Verónica Delgadillo García, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano, presentaron la iniciativa con proyecto de decreto por el que se deroga la fracción XXVII Bis del artículo 132, modifica el título del Título Quinto, se derogan las fracciones II, II Bis, III, V, VI y VII del artículo 170, se reforma el artículo 172, se adiciona el capítulo I al Título Quinto y se recorren los artículos subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo.

2. En fecha 18 de mayo del presente año, mediante el oficio CP2R1A.-545, expediente 3120, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó la iniciativa citada en el numeral inmediato anterior a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.

3. En fecha 20 de julio del año 2016, la C. Diputada Edith Anabel Alvarado Varela, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI), presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracción XXVII Ter al artículo 132 y un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

4. En fecha 20 de julio del presente año, mediante el oficio CP2R1A.-2411, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó dicha iniciativa a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.

5. Con fecha 22 de julio de 2016, mediante el oficio CTyPS/LXIII/0261/2016 esta dictaminadora solicitó prórroga para emitir el dictamen correspondiente a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se deroga la fracción XXVII Bis del artículo 132, modifica el título del Título Quinto, se derogan las fracciones II, II Bis, III, V, VI y VII del artículo 170, se reforma el artículo 172, se adiciona el capítulo I al Título Quinto y se recorren los artículos subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la C. Diputada Claudia Sofía Corichi García y la C. Diputada Verónica Delgadillo García, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MC.

6. En fecha 15 de agosto del mismo año, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados notificó a esta dictaminadora, mediante el oficio DGLP63-II-2-994, expediente 3120, la autorización de la prórroga correspondiente a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se deroga la fracción XXVII Bis del artículo 132, modifica el título del Título Quinto, se derogan las fracciones II, II Bis, III, V, VI y VII del artículo 170, se reforma el artículo 172, se adiciona el capítulo I al Título Quinto y se recorren los artículos subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la C. Diputada Claudia Sofía Corichi García y la C. Diputada Verónica Delgadillo García, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MC. (30 de noviembre).

7. Con fecha 24 de agosto de 2016, la C. Diputada Rosalinda Muñoz Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario del PRI, presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción VIII al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de maternidad.

8. En fecha 24 de agosto del presente año, mediante el oficio CP2R1A.-4159, la Mesa Directiva de esta Cámara de Diputados turnó dicha iniciativa a esta Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente.

9. Con fecha 13 de septiembre 2016, esta dictaminadora solicitó prórroga para emitir el dictamen correspondiente.

10. En fecha 28 de septiembre del mismo año, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados notificó a esta dic-

taminadora la autorización de la prórroga referida en el numeral inmediato anterior. (30 de noviembre).

11. En sesión celebrada el 6 de octubre del año 2016, se dio cuenta de la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, suscrita por los diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

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

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

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

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

16. En fecha 8 de noviembre del año 2016 el Diputado Jonadab Martínez García, integrante del grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano, presentó iniciativa

que reforma los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo, y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

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

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

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

## II. CONTENIDO DE LAS INICIATIVAS

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

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

En este sentido, a continuación, se insertan los comparativos elaborados por la dictaminadora que contienen el texto

vigente y la propuesta de modificación por cada una de las seis iniciativas descritas en el apartado de antecedentes del presente dictamen, como sigue:

1. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se deroga la fracción XXVII Bis del artículo 132; modifica el nombre del Título Quinto; se derogan las fracciones II, II Bis, III, V, VI y VII del Artículo 170; se reforma el Artículo 172; se adiciona el capítulo I al Título Quinto y se recorren los artículos subsecuentes,<sup>1</sup> de la Ley Federal del Trabajo, presentada por las diputadas Claudia Sofia Corichi García y Verónica Delgadillo García, del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano.

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

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

	condiciones óptimas y a disponibilidad, para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres trabajadoras durante la gestación o lactancia.
	<b>Capítulo I</b> <b>Licencias de maternidad y paternidad</b>
	<b>Artículo 173.</b> Las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito establecer los lineamientos sobre los que las mujeres u hombres trabajadores podrán acceder a las licencias de maternidad o paternidad.
	<b>Artículo 174.</b> La licencia de maternidad comprenderá de un descanso obligatorio otorgado por los patrones a las mujeres trabajadoras embarazadas de al menos catorce semanas.
	<b>I.</b> Se deberán tomar al menos, cuatro semanas anteriores y seis posteriores del parto. En caso de que la trabajadora no haya gozado de las catorce semanas obligatorias, al término de las seis posteriores al parto, podrá optar por solicitar el goce de las semanas restantes hasta cuatro meses después del alumbramiento.
	Los periodos de descanso a que se refiere esta Fracción se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que las trabajadoras se encuentren imposibilitadas para laborar a causa del embarazo o del parto.

II. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta doce semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. Posterior a las seis semanas obligatorias podrá por solicitar el goce de las semanas restantes hasta seis meses después del alumbramiento.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora y del hijo.

II BIS. En caso de fallecimiento del hijo, la trabajadora podrá gozar de las seis semanas de descanso a las que se refiere la Fracción I de este Artículo.

III. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de ocho semanas con goce de sueldo posteriores al día que lo reciban.

IV. Durante los periodos (sic.) de descanso a que se refiere la fracción I, las trabajadoras percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción II, tendrán derecho al ochenta por ciento de su salario en los términos que establece este Artículo.

V. Las trabajadoras tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya

primeros meses después del alumbramiento.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la madre y del hijo.

III BIS. En caso de fallecimiento del hijo, el trabajador podrá gozar de los veinte días de descanso a los que se refiere este Artículo.

IV. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de hasta veinticinco días con goce de sueldo posteriores al día que lo reciban.

V. Durante los periodos (sic.) de descanso a que se refiere este Artículo los trabajadores percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción II, tendrán derecho al ochenta por ciento de su salario en los términos que establece este Artículo.

VI. Los trabajadores tienen derecho a que se computen en su antigüedad el tiempo que dure la licencia de paternidad.

**TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO**

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

transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VI. A que se computen en su antigüedad el tiempo que dure la licencia de maternidad.

**Artículo 175.** La licencia de paternidad comprenderá de un descanso obligatorio otorgado por los patrones a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos, de al menos cinco días anteriores y veinte días posteriores al parto.

I. Los trabajadores tendrán al menos diez días consecutivos de descanso posteriores al parto. Los días restantes de descanso deberán ser otorgados a los trabajadores a solicitud de éstos dentro de los primeros cuatros meses de vida del recién nacido, y no podrán superar los cuatro días por mes. Los trabajadores deberán haber gozado de los veinticinco días que señala este artículo al cumplirse los primeros cuatros meses de vida del recién nacido.

II. En caso de que no haya gozado de los cinco días anteriores al parto, podrá solicitar el goce de los mismos hasta cuatro meses después del alumbramiento.

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

2. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracción XXVII Ter al artículo 132 y un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la Diputada Edith Anabel Alvarado Varela, del Grupo Parlamentario del PRI.

ral de los Trabajadores al Servicio del Estado, presentada por el Diputado Jesús Sesma Juárez, Coordinador e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

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

LEY FEDERAL DEL TRABAJO <sup>1</sup>	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<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, <u>tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe,</u><sup>2</sup> 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>III. a VII. ...</p>	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de <b>cuatro</b> semanas anteriores y <b>catorce</b> posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, se podrá transferir hasta <b>dos</b> de las <b>cuatro</b> 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 <b>dieciséis</b> semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p><b>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.</b></p> <p>II Bis. a VII. ...</p>

TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO	
<p><b>Primero.</b> El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p><b>Segundo.</b> Se derogan todas aquellas disposiciones de igual o menor rango, que se opongan al presente Decreto.</p>	

<p>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.</p>	<p>Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de <b>cuatro semanas de descanso</b> antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de <b>catorce semanas</b> 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.</p>
TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO	
<p><b>Único.</b> El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>	

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

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

4. Iniciativa con proyecto de decreto por el cual se reforma la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo; y se reforma el artículo 28 de la Ley Fed-

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

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p><b>Artículo 28.-</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 28.</b> Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, <i>en lactarios adecuados, higiénicos y dignos que estarán a su disposición en su centro de trabajo.</i> Además tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad."</p>

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

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p><b>Artículo 20.</b> Las Secretarías de Estado establecerán sus correspondientes servicios de apoyo administrativo en materia de planeación, programación, presupuesto, informática y estadística, recursos humanos, recursos materiales, contabilidad, fiscalización, archivos y los demás que sean necesarios, en los términos que fije el Ejecutivo Federal.</p>	<p><b>Artículo 20.</b> Las Secretarías de Estado establecerán sus correspondientes servicios de apoyo administrativo en materia de planeación, programación, presupuesto, informática y estadística, recursos humanos, recursos materiales, fiscalización, archivos y los demás que sean necesarios, en los términos que fije el Ejecutivo Federal.</p> <p><b>En las instalaciones de la Secretarías, se deberá contemplar como obligación de los titulares el acondicionar y equipar un espacio adecuado, higiénico y digno que sea utilizado como lactario, en cada</b></p>

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p><b>Artículo 28.</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 28.</b> 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.</p> <p>Durante el periodo de lactancia <b>hasta por el término máximo de dos años</b>, 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 <b>salas de lactancia adecuadas e higiénicas, o bien, mediante previa notificación al Titular de la dependencia o entidad respectiva, la madre podrá reducir en una hora su jornada de trabajo durante el período (sic.) señalado</b>, 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.</p> <p><b>TRANSITORIOS DEL PROYECTO DE DECRETO</b></p> <p><b>Único.</b> El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

<p><b>Artículo 45.-</b> Son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.</p>	<p>centro de trabajo para que sean utilizados por las madres lactantes ya sea para alimentar a sus hijos o para extraerse y conservar la leche.</p> <p><b>Artículo 45.</b> Son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.</p> <p><b>Estos organismos con la finalidad de promover y facilitar la lactancia materna, deberán acondicionar un espacio adecuado, higiénico y digno que funcionará como lactario en cada centro de trabajo para que sean utilizados por las madres lactantes ya sea para alimentar a sus hijos o para extraerse y conservar la leche en un lugar adecuado</b></p>
---	--

### III. DERECHO COMPARADO

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

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

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
<b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS<sup>1</sup></b>	<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO<sup>2</sup></b>	<b>LEY GENERAL DE SALUD<sup>3</sup></b>	<b>LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL<sup>4</sup></b>
Artículo 123. ... ... Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. ... Entre 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 <b>descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo</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;	Artículo 140. I. Disfrutarán de un <b>descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto</b> . A solicitud expresa de la trabajadora, se dará autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le correspondiere, o en su caso, del servicio de salud que oblique al patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las <b>seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo</b> . En el caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el <b>descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto</b> , previa presentación del certificado médico correspondiente. ... II. En el caso de adopción de un infante, disfrutará de un <b>descanso de seis semanas con goce de sueldo</b> , posteriores al día en que lo reciban;	Artículo 61.- El objeto del presente (Capítulo) es la <b>protección materno-infantil y la promoción de la salud materna</b> , que abarca el período que va del <b>embarazo, parto, post-parto y puerperio</b> , en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer y el producto.  La atención materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende, entre otras, las siguientes acciones:  I. <b>La atención integral de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio</b> , incluyendo la atención psicológica que requiera.  I Bis. a V. ...  <b>LEY DEL SEGURO SOCIAL<sup>5</sup></b>  Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio con dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.	Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un <b>mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fijó para el parto, y de otros dos después del mismo</b> . 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 para la lactancia materna y amamantamiento, e incentivando a que la lactancia materna sea exclusiva durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.  <b>LEY DE ASISTENCIA SOCIAL<sup>6</sup></b>

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
d) al f) ... XII a XIV			

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

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
VI a XXXI	III. Los períodos de <b>descanso</b> a que se refiere la fracción anterior se <b>prorrogarán por el tiempo necesario</b> en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;	En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán aplicarse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el parto se haya coocidido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.	Artículo 12.- Se reconocen como servicios básicos de salud en materia de asistencia social los siguientes:  I. a IX. ...  X. <b>El apoyo a mujeres en periodos de gestación o lactancia</b> , con especial atención a las adolescentes en situación de vulnerabilidad.  XI. a XIV. ...
I a X	IV. a VII		
XI. ...			
a) y b)			
c)	Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un <b>mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo</b> , debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieron 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.		

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

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>COLOMBIA</b>			
	semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior		gozaría de trece (13) <b>semanas posparto y una semana preparto.</b>  b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 <b>semanas contadas desde la fecha del parto</b> , o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.  PARÁGRAFO 1º. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las <b>14 semanas de licencia</b> a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. ... ... PARÁGRAFO 2º. De las <b>atorce (14) semanas de licencia remunerada</b> , la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. ... ...
	PARÁGRAFO 1º. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las <b>14 semanas de licencia</b> a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. ... ... PARÁGRAFO 2º. De las <b>atorce (14) semanas de licencia remunerada</b> , la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. ... ... Jurisprudencia Vigencia Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de maternidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. ... ... PARÁGRAFO 2º. De las <b>atorce (14) semanas de licencia remunerada</b> , la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>VENEZUELA</b>			
Artículo 88. Toda persona tiene <b>derecho a la seguridad social</b> como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y <b>asegure protección en contingencias de maternidad</b> , paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de provisión social. ...		provee asistencia médica gratuita, y b) El procedimiento y requisitos para el cobro de la indemnización en los casos de permisos de maternidad y por adopción, cuando la beneficiaria no resida en una localidad cubierta por el Seguro Social.	Artículo 18. El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes:  1. a 4. ...  b) Atención y <b>protección en caso de maternidad</b> y paternidad.  6 a 14 ... ...

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>URUGUAY</b>			
Artículo 47.  <b>La maternidad, cualquiera sea la condición o estado de la mujer, tiene derecho a la protección de la sociedad y a su asistencia en caso de desamparo.</b>	<b>Ley Nº 19.181 SUBSIDIOS POR MATERNIDAD Y POR PATERNIDAD PARA TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA</b> <sup>16</sup>  Artículo 2º.- (Período de amparo al subsidio por maternidad).- Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo <b>seis semanas antes de la fecha presunta del</b>	5/1)	<b>Ley Nº 18.436 TRABAJADORES PUBLICOS O PRIVADOS QUE ADOPTAN NIÑOS</b> <sup>17</sup>  Artículo 1º.- Agrégase al artículo 33 de la Ley Nº 17.292, de 2º de enero de 2001, el siguiente inciso:  "Los y las <b>trabajadoras del sector público o privado que reciben niños en adopción o legitimación adoptiva,</b>

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>COLOMBIA</b>			
			...

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>VENEZUELA</b>			
Artículo 76. <b>La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre.</b> Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos o hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el ejercicio de este derecho. <b>El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos.</b> ...	<b>LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS</b> <sup>11</sup>  Artículo 336. La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante <b>seis semanas antes del parto y veinte semanas después</b> , o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar. ... ...	<b>LEY DEL SEGURO SOCIAL</b> <sup>12</sup>  ARTÍCULO 11.- Las aseguradas tienen derecho a la prestación médica que se requiera con ocasión de su maternidad y a una indemnización diaria, durante los <b>permisos de maternidad y por adopción</b> establecidos legalmente, la cual no podrá ser inferior al salario normal devengando por la beneficiaria en el mes inmediatamente anterior a la iniciación de los permisos o a la fecha en que estos debieron otorgarse de conformidad con esta Ley.  PARÁGRAFO UNICO. El Ejecutivo Nacional establecerá mediante Resolución Especial: a) El cumplimiento de la prestación médica integral prevista en este artículo mediante una indemnización substitutiva y por la cantidad y en las condiciones que determine, cuando el parto sobrevenga en localidades no cubiertas por el Seguro Social y en donde el Estado no	<b>LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL</b> <sup>13</sup>  Artículo 17. El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: <b>maternidad</b> ; paternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudedad; orfandad; vivienda y hábitat; recreación; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de provisión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley se regula por las leyes específicas relativas a dichos regímenes. ... ...

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>URUGUAY</b>			
	<b>parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo.</b> No obstante, las beneficiarias autorizadas por el Banco de Previsión Social podrán variar los períodos de licencia anteriores, manteniendo el mínimo previsto en el inciso siguiente.  En ningún caso, el período de descanso será inferior a <b>atorce semanas.</b>  <b>Ley Nº 17.292 ADMINISTRACION PUBLICA Y EMPLEO, FOMENTO Y MEJORAS</b> <sup>14</sup>  Artículo 33.- Todo trabajador dependiente, afiliado al Banco de Previsión Social, que <b>reciba uno o más menores de edad</b> , en las condiciones previstas por la presente ley, tendrá derecho a una <b>licencia especial de seis semanas continuas de duración.</b>  La <b>licencia especial con goce de sueldo</b> establecida en el inciso primero del presente artículo constituye una excepción al régimen de licencias especiales establecido por el artículo 37 de la Ley Nº 16.104, de 23 de enero de 1990, para los funcionarios públicos.  Artículo 34.- Quedan comprendidos en lo establecido en el	podrán hacer uso, además de la licencia establecida en el inciso primero de este artículo y a continuación de la misma, de la <b>reducción a la mitad del horario de trabajo, por un plazo de seis meses</b> .  Artículo 2º.- Modifícase el artículo 36 de la Ley Nº 17.292, de 2º de enero de 2001, el que quedará redactado de la siguiente manera:  "Artículo 36. Los trabajadores del sector privado que hagan uso de la licencia especial prevista y por el período de la misma, serán beneficiarios como única compensación por dicha inactividad de un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social, que se regirá en lo pertinente de acuerdo a lo establecido para el subsidio por maternidad en los artículos 15 y 17 del Decreto-Ley Nº 16.084, de 28 de noviembre de 1980, y las disposiciones modificativas y concordantes. Durante el período de reducción horaria el subsidio se reducirá en un 50% (concurra por ciento).  El funcionamiento público continuará percibiendo su retribución habitual del organismo en el cual cumple funciones, durante el goce de la licencia especial y el período de reducción horaria".	

URUGUAY			
	<p>Artículo 33 de la presente ley, quienes, en virtud de una disposición legal, pronunciamiento judicial o resolución del Instituto Nacional del Menor recobren menores a efectos de su posterior <b>adopción o legitimación adoptiva.</b></p> <p>El derecho establecido en el artículo 33 de la presente ley, sólo podrá ejercerse a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del menor.</p> <p>Artículo 35.- Sólo podrá hacer uso de esta licencia especial, uno u otro integrante del matrimonio beneficiario o el beneficiario en su caso.</p> <p>Artículo 36.- Los trabajadores del sector privado que hagan uso de la licencia especial prevista y por el período de la misma, serán beneficiarios como única compensación por dicha inactividad de un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social, que se regirá en lo pertinente de acuerdo a lo establecido para el subsidio por maternidad en los artículos 16 y 17 del Decreto Ley Nº 15.054, de 28 de noviembre de 1981, y las disposiciones modificativas y concordantes.</p> <p>El funcionario público continuará percibiendo su retribución habitual del organismo en el cual cumple funciones, durante el goce de la licencia especial.</p>		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>CHILE</b>			
	<p>plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.</p> <p>Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el <b>descanso puerperal será prolongado</b> por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.</p> <p>Cuando el parto se produjera antes de iniciada la trigésima tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el <b>descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.</b></p> <p>En caso de partos de dos o más niños, el <b>periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos</b> por cada niño nacido a partir del segundo.</p> <p>Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.</p> <p>...</p>		<p>Artículo 195 bis las modificaciones en la ley Nº18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:</p> <p>1. Intercálase en el inciso primero del artículo 195, entre el vocablo "licencias" y la conjunción "o", la frase " permiso postnatal parental".</p> <p>2. Agrégase en el artículo 110 el siguiente inciso segundo:</p> <p>"Durante el periodo de <b>permiso postnatal parental</b> regulado en el artículo 195 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones."</p>

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>CHILE</b>			
<p><b>CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE CHILE</b><sup>18</sup></p> <p>Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:</p> <p>1ª. a 17ª. ...</p> <p>18ª.- El derecho a la <b>seguridad social.</b></p> <p>La acción del Estado estará dirigida a garantizar el <b>acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes</b>, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer excepciones obligatorias.</p> <p>El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social;</p> <p>19ª a 26ª</p>	<p><b>CÓDIGO DEL TRABAJO</b><sup>19</sup></p> <p>Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un <b>descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.</b></p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Art 195 Bis durante el embarazo se producirá enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un <b>descanso prenatal suplementario</b> cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.</p> <p>Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el <b>descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal</b> lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el</p>	<p><b>CODIGO SANITARIO</b><sup>20</sup></p> <p>ArtL 16. Toda mujer, <b>durante el embarazo y hasta el sexto mes del nacimiento del hijo, y el niño, tendrán derecho a la protección y vigilancia del Estado</b> por intermedio de las instituciones que correspondan.</p> <p>La acción del Estado comprenderá la higiene y asistencia social, tanto de la madre como del hijo.</p> <p>Artículo 17.- La atención de la mujer y del niño durante los periodos a que se refiere el artículo anterior será gratuita para los indigentes en todos los establecimientos del Servicio Nacional de Salud, conforme el determine el Reglamento.</p>	<p><b>LEY NÚM. 20.891 PERFECCIONA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL Y EL EJERCICIO DEL DERECHO A SALA CUINA PARA LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA</b><sup>21</sup></p> <p>Artículo 4º.- Introdúcese las siguientes modificaciones en la ley Nº18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.</p> <p>1. Intercálase en el inciso primero del artículo 195, entre el vocablo "licencias" y la conjunción "o", la frase " <b>permiso postnatal parental</b>".</p> <p>2. Agrégase en el artículo 111 el siguiente inciso segundo:</p> <p>"Durante el periodo de <b>permiso postnatal parental</b> regulado en el artículo 195 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones."</p>

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>CHILE</b>			
	<p>Art. 197. ...</p> <p>Art 197 bis Las trabajadoras tendrán derecho a un <b>permiso postnatal parental de doce semanas</b> a continuación del parto postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.</p> <p>Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a <b>dieciocho semanas</b> (en este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
ESPAÑA			
<p><b>CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA<sup>22</sup></b></p> <p>Artículo 39</p> <p>1. ...</p> <p>2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.</p> <p>3. y 4. ...</p> <p>Artículo 40</p> <p>1. ...</p> <p>2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.</p>	<p><b>LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES<sup>23</sup></b></p> <p>Artículo 48.</p> <p>1 a 3</p> <p>4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.</p> <p>El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>5. a 10. ...</p>	<p>S/D</p>	<p><b>RESOLUCIÓN DE 9 DE MARZO DE 2010, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL XI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL<sup>24</sup></b></p> <p>Artículo 46.</p> <p><b>Maternidad.</b></p> <p>La suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, por maternidad, tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país</p>

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

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

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

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CUBA			
<p><b>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA<sup>25</sup></b></p> <p>ARTÍCULO 44</p> <p>...</p> <p>El Estado organiza instituciones tales como círculos infantiles, seminatarios e</p>	<p><b>CÓDIGO DE TRABAJO<sup>26</sup></b></p> <p>Artículo 218. La trabajadora tiene derecho también, un <b>razón de la maternidad</b>, a la <b>concesión de licencia retribuida hasta las seis semanas</b></p>	<p>S/D</p>	<p>S/D</p>



MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>EL SALVADOR</b>			
	PREVISTOS EN EL PRIMERO PARÁGRAFO (B) EL PATRONO PODRÁ EXIGIR, EN LA PRESTACIÓN DE DINERO A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO DE ESTE ARTICULO, EL EQUIVALENTE DE LO QUE LA TRABAJADORA HUBIESE RECIBIDO A TÍTULO DE SUBSIDIO EN VIRTUD DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SU REGULACIÓN DE APLICACIÓN (B)		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>BRASIL</b>			
CONSTITUCION DE LA REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL <sup>24</sup>	El Decreto Ley N° 5.452, 1 de mayo de 1943 <sup>25</sup>	S/3	S/3
Art. 1 a 5. Art. 6 Son derechos sociales la educación, la salud, el trabajo, el descanso, la seguridad, la previsión social, la proyección de la maternidad. Art. 7 Son Derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social. I. a XVII. ... XVIII la licencia de embarazo, sin perjuicio del empleo, y del salario.	Art. 392 Una empleada embarazada tiene derecho a licencia de maternidad de 120 (ciento veinte) días, sin pérdida de empleo y sueldo. Art. 393 - Durante el periodo a que se refiere el art. 392, la mujer tiene derecho a sueldo completo y cuando la variable, calculada de acuerdo con el promedio de seis (6) últimos meses de trabajo y los derechos y beneficios adquiridos, y también se le permite invertir la función que anteriormente ocupaba. (La rotación dada por el Decreto Ley N° 229		

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>BRASIL</b>			
con una duración de ciento veinte días; XIX a XXXIV Art. 6 a Art. 200. ... Art. 201. Los planes de provisión social, mediante cohesión, atenderán, en los términos de la ley a: I a II III protección a la maternidad, especialmente a la gestante; IV. a V. ... Art 202. ... Art. 203. La asistencia social se prestará a quien de ello necesitase, independientemente de la contribución a la seguridad social, y tiene por objetivos: I la protección a la familia, a la maternidad, a la infancia, a la adolescencia y a la vejez. II. a V. Art. 204 a 244.	do 26.02.1967) Art. 394 - A su certificado médico, se permite que una mujer embarazada para romper el compromiso que surja de cualquier contrato de trabajo, siempre que sea perjudicial para el embarazo. Art. 394 A. ... Art. 395 En caso de aborto no criminal, confirmado por certificado médico oficial, la mujer tendrá un permiso retribuido de dos (2) semanas, siendo asegurado el derecho a regresar a la función que ocupaba antes de su partida. Art. 396 a 322.		

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

MATERNIDAD			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
<b>UNIÓN EUROPEA</b>			
2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal <sup>26</sup> Artículo 1 a 4 Artículo 5 Principio de igualdad de trato	sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo <sup>27</sup> Artículo 1 a 7 Artículo 8 Prestaciones por maternidad	de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) <sup>28</sup> Artículo 1 a 7 Artículo 8 de maternidad	de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) <sup>28</sup> Artículo 1 a 7 Artículo 8 de maternidad
1. Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usaria serán, por lo menos, las que les correspondieran si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto. A efectos de la aplicación del párrafo primero, las normas vigentes en la empresa usaria relativas: a) a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes, así como b) a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, deberán respetarse, tal como establezcan las	1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2 se les pueda conceder, de conformidad con el Derecho nacional, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas. 2. Los Estados miembros podrán decidir si el subsidio por maternidad mencionado en el apartado 1 se concede de forma obligatoria o voluntaria. 3. El subsidio al que se refiere el apartado 1 se considerará suficiente si garantiza unos ingresos al menos equivalentes a) al subsidio que la persona recibiría si interrumpiera su	1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2 se les pueda conceder, de conformidad con el Derecho nacional, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas. 2. Los Estados miembros podrán decidir si el subsidio por maternidad mencionado en el apartado 1 se concede de forma obligatoria o voluntaria. 3. El subsidio al que se refiere el apartado 1 se considerará suficiente si garantiza unos ingresos al menos equivalentes a) al subsidio que la persona recibiría si interrumpiera su	1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2 se les pueda conceder, de conformidad con el Derecho nacional, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas. 2. Los Estados miembros podrán decidir si el subsidio por maternidad mencionado en el apartado 1 se concede de forma obligatoria o voluntaria. 3. El subsidio al que se refiere el apartado 1 se considerará suficiente si garantiza unos ingresos al menos equivalentes a) al subsidio que la persona recibiría si interrumpiera su

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

LACTANCIA

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
<p><b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS<sup>38</sup></b></p> <p>Artículo 123 ...</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que oxijen 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. <b>En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</b></p> <p>VI a XXXI</p> <p>R. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:</p> <p>I. a X. ...</p>	<p><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO<sup>39</sup></b></p> <p>Artículo 170.- Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. <b>En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado;</b></p> <p>V. a VII. ...</p>	<p><b>LEY GENERAL DE SALUD<sup>40</sup></b></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, capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y, en su caso, la ayuda alimentaria directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil, además de impulsar la instalación de lactarios en los centros de trabajo de los sectores público y privado;</p> <p>II bis. <b>Al menos un banco de leche humana por cada entidad federativa en alguno de sus establecimientos de salud que cuente con servicios neonatales;</b></p> <p>III y IV</p>	<p><b>LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL<sup>41</sup></b></p> <p>Artículo 26.- 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.</p>

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COLOMBIA			
<p><b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA<sup>42</sup></b></p> <p>ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.</p>	<p><b>CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO<sup>43</sup></b></p> <p>ARTICULO 238 (ARTICULO 14 MUNI (R)MCO DURANTE LA LACTANCIA.</p> <p>1. «Numeral modificado por el artículo 70 del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:»</p> <p>11 (empleador) esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.</p> <p>Notas de Vigencia Legislación anterior</p> <p>2. El (empleador) está en la obligación de conceder <b>más descansos que los establecidos en el inciso anterior</b> si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.</p> <p>3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los (empleadores) deben</p>	S/D	<p><b>LEY 1468 DE 2011<sup>44</sup></b></p> <p>Artículo 239. Prohibición de despido.</p> <p>1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.</p> <p>2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.</p> <p>3. a 4. ...</p>

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
MÉXICO			
<p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:</p> <p>a) y b)</p> <p>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. <b>En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.</b> 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><b>LEY DEL SEGURO SOCIAL<sup>45</sup></b></p> <p>Artículo 64. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. <b>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;</b></p> <p>III. Durante el periodo de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV</p>	<p><b>LEY DE ASISTENCIA SOCIAL<sup>46</sup></b></p> <p>Artículo 12.- Se entienden como servicios básicos de salud en materia de asistencia social los siguientes:</p> <p>I a IX</p> <p>X. <b>El apoyo a mujeres en periodos de gestación o lactancia, con especial atención a las adolescentes en situación de vulnerabilidad;</b></p> <p>XI. a XIV. ...</p>	

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

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
VENEZUELA			
<p><b>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA<sup>47</sup></b></p> <p>Artículo 76. La maternidad y la</p>	<p><b>LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS<sup>48</sup></b></p>	S/D	<p><b>LEY DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA<sup>49</sup></b></p>



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

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CIJILL			
	<p>Moritorios. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.</p>		

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
ESPAÑA			
<p>CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA<sup>68</sup></p> <p>Artículo 39. 1. ...</p> <p>2 Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.</p> <p>3 y 4</p>	<p><b>LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES<sup>67</sup></b></p> <p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</p> <p>1. a 3. ...</p> <p>4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 46.1.g), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos</p>	S/D	<p><b>RESOLUCIÓN DE 9 DE MARZO DE 2010, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL XI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL<sup>69</sup></b></p> <p>Artículo 36. Conciliación vida laboral y familiar. ...</p> <p>Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada</p>

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CIJILL			
	<p>vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.</p> <p>En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.</p> <p>Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la lición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.</p> <p>Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tución o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.621 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de</p>		

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

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
CUBA			
<p><b>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA<sup>59</sup></b></p> <p>ARTÍCULO 44. La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar. El Estado garantiza que se ofrezcan a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país. El Estado organiza instituciones tales como círculos infantiles, semintermedios e internados escolares, casas de atención a ancianos y servicios que facilitan a la familia trabajadora el desempeño de sus responsabilidades. Al velar por su salud y por una sana descendencia, el Estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad antes y después del parto, y opciones laborales temporales compatibles con su función materna. El Estado se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad.</p>	<p><b>DECRETO- LEY N° 234 "DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA"<sup>60</sup></b></p> <p>ARTÍCULO 16.-Una vez concluida la licencia postnatal, así como la etapa de lactancia materna que debe garantizarse para propiciar el mejor desarrollo de niños y niñas, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al hijo o hija, la forma en que se distribuirá dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quién favorecerá la prestación social que se establece en el Artículo anterior, debiendo comunicar la decisión por escrito a la administración del centro de trabajo de cada uno de ellos.</p> <p>El procedimiento a seguir en estos casos y la determinación de la cuantía de la prestación, cuando la decisión recaiga en el padre, se rige de conformidad con lo establecido en el Reglamento del presente Decreto Ley</p>	5913	S/D
	<p><b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CUBA<sup>61</sup></b></p> <p>ARTÍCULO 71.- Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 97.- Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.</p>	<p>ARTÍCULO 20.-La madre trabajadora que se incorpore a su actividad laboral al vencimiento del período de licencia postnatal, tiene derecho a que se le conceda una hora diaria para la lactancia de su hijo o hija, hasta que sirva al primer año de edad. La hora de lactancia es concedida, preferentemente, al inicio o al final de la jornada, según acuerden la administración y la</p>	

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

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
EL SALVADOR			
<p><b>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA<sup>64</sup></b></p> <p>Art. 36.- Los hijos nacidos dentro o fuera de matrimonio y los adoptivos, tienen iguales derechos frente a sus padres. Es obligación de éstos dar a sus hijos protección, asistencia, educación y seguridad.</p> <p>No se consignará en las actas del Registro Civil</p>	<p><b>CÓDIGO DE TRABAJO<sup>65</sup></b></p> <p>Art. 312.- ...</p> <p><b>SI UNA TRABAJADORA LACTA A SU HIJO, TENDRÁ DERECHO CON ESTE FIN, A UNA INTERRUPCIÓN DEL TRABAJO DE HASTA UNA HORA DIARIA. A SU PEDIDO ESTA INTERRUPCIÓN SE PODRÁ FRACCIONAR</b></p>	S/D	S/D

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

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
COSTA RICA			
<p><b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA<sup>61</sup></b></p> <p>ARTÍCULO 71.- Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 97.- Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.</p>	<p><b>CODIGO DE TRABAJO<sup>67</sup></b></p> <p>Artículo 65.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses también se considerarán como periodo mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.</p> <p>ARTÍCULO 97.- Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.</p>	5913	<p><b>Ley N° 7739 CÓDIGO DE LA NINEZ Y LA ADOLESCENCIA<sup>67</sup></b></p> <p>Artículo 44.- Competencias del Ministerio de Salud. El Ministerio de Salud velará porque se verifique el derecho al disfrute del más alto nivel de salud, el acceso a los servicios de prevención y tratamiento de las enfermedades, así como la rehabilitación de la salud de las personas menores de edad.</p> <p>Para esta finalidad, el Ministerio de Salud tendrá las siguientes competencias:</p> <p>a) a) d) ...</p> <p>e) Fomentar la lactancia materna en los hospitales públicos y privados, así como divulgar ampliamente sus ventajas.</p> <p>f) a) h) ...</p>

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

LACTANCIA			
CONSTITUCIÓN	LABORAL	SALUD	OTRAS
BRASIL			
<p><b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1988<sup>68</sup></b></p> <p>Art. 6 Son derechos sociales la educación, la salud, el trabajo, el descanso, la seguridad, la previsión social, la proyección de la maternidad.</p> <p>Art. 389 - Se requiere que cada empresa...</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV § 1 - Establecimientos trabajen por lo menos treinta (30) mujeres mayores de dieciséis (16) años de edad tendrán lugar adecuado, si se permite que se utilice para Mantenerse bajo</p>	<p><b>Ley N° 5.452, 1 de mayo de 1943<sup>69</sup></b></p> <p>Art. 389 - Se requiere que cada empresa...</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV § 1 - Establecimientos trabajen por lo menos treinta (30) mujeres mayores de dieciséis (16) años de edad tendrán lugar adecuado, si se permite que se utilice para Mantenerse bajo</p>		<p><b>Ley N° 13.287, el 11 de mayo de 2016.<sup>68</sup></b></p> <p>Art. 1<sup>o</sup> Consolidación de las Leyes del Trabajo - C.I. I., aprobado por el Decreto Ley N° 5.452, de 1.º de mayo de 1943, es efectivo, más la siguiente:</p> <p>Art. 384-A. El empleado embarazado o la lactancia es de distancia, la duración de la gestación y la</p>



OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
	<p>Parte VIII Prestaciones de Maternidad</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 47</b></p> <p>1. La contención cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la define la legislación nacional.</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 49</b></p> <p>2. La asistencia médica deberá comprender, por lo menos:</p> <p>(a) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y</p> <p>(b) la hospitalización, cuando fuere necesaria.</p> <p>...</p> <p><b>Artículo 50</b></p> <p>Con respecto a la suspensión de ganancias resultante del embarazo, del parto y de sus consecuencias, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o las del artículo 66. El monto del pago periódico podrá variar en el transcurso de la contingencia, a condición de que el monto medio esté de conformidad con las disposiciones susodichas.</p> <p><b>Artículo 51 a 81</b></p> <p><b>R191 - RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000 (NÚM. 191)</b></p> <p><b>RECOMENDACIÓN RELATIVA A LA REVISIÓN DE LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 1952</b></p> <p><b>ADOPCIÓN: GINEBRA, 88ª REUNIÓN CIT (15 JUNIO 2000) - ESTATUS: INSTRUMENTO ACTUALIZADO.<sup>2</sup></b></p> <p><b>LICENCIA DE MATERNIDAD</b></p> <p>1.</p> <p>(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.</p> <p>(2) No debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.</p> <p>(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.</p> <p>2 a 6</p> <p><b>MANIFIESTO ACIANHIS</b></p> <p>7. Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares.</p> <p>8. Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada.</p> <p>9. Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo</p>

OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
	<p>2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.</p> <p>Artículo 10 a 14</p> <p><b>Artículo 15</b></p> <p><b>Derecho a la Constitución y Protección de la Familia</b></p> <p>1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material.</p> <p>2. ...</p> <p>3. Los Estados Partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a:</p> <p>a. Conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto.</p> <p>b. Garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar;</p> <p>c. ...</p> <p>d. ...</p> <p>Artículo 16 a 22</p> <p><b>ONU</b></p> <p><b>DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.<sup>13</sup></b></p> <p>Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948<sup>14</sup></p> <p>Artículo 1 a 15</p> <p>Artículo 16</p> <p>1 a 2</p> <p>3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.</p> <p>Artículo 16 a 22</p> <p>Artículo 23</p> <p>1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</p> <p>2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.</p> <p>3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.</p> <p>4. ...</p> <p>Artículo 24</p> <p>Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.</p> <p>Artículo 25</p> <p>1.</p> <p>2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.</p> <p><b>CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO<sup>17</sup></b></p> <p>Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989<sup>18</sup></p> <p>Artículo 1 a 23</p>

OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
	<p>o cerca del mismo.</p> <p>10)</p> <p><b>CIDH</b></p> <p><b>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA"<sup>19</sup> 11</b></p> <p>Artículo 1 a 8 ...</p> <p>Artículo 9</p> <p>Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.</p> <p>Artículo 10 al 25.</p> <p><b>ESTATUTO DE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (CIM)<sup>12</sup></b></p> <p>Artículo 1. ...</p> <p>Artículo 2. La Comisión tiene por finalidad promover y proteger los derechos de la mujer y apoyar a los Estados miembros en sus esfuerzos para asegurar el pleno acceso a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que permitan que mujeres y hombres participen en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida social, para lograr que disfruten plena e igualmente de los beneficios del desarrollo y compartan asimismo la responsabilidad por el futuro.</p> <p>Artículo 3 a 35.</p> <p><b>PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"<sup>13</sup> 14</b></p> <p>Artículo 1 a b</p> <p><b>Artículo 6</b></p> <p><b>Derecho al Trabajo</b></p> <p>1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada</p> <p>2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que conduzcan a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.</p> <p>Artículo 7 a 8</p> <p><b>Artículo 9</b></p> <p><b>Derecho a la Seguridad Social</b></p> <p>1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilita física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.</p>

OI	Convenio, Declaración, Recomendación, Carta o similar
	<p>Artículo 24</p> <p>1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud. Los Estados Partes se esforzarán por asegurar que ningún niño sea privado de su derecho al disfrute de esos servicios sanitarios.</p> <p>2. Los Estados Partes asegurarán la plena aplicación de este derecho y, en particular, adoptarán las medidas apropiadas para:</p> <p>a) Reducir la mortalidad infantil y en la niñez;</p> <p>b) Asegurar la prestación de la asistencia médica y la atención sanitaria que sean necesarias a todos los niños, haciendo hincapié en el desarrollo de la atención primaria de salud;</p> <p>c) Combatir las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente;</p> <p>d) Asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres;</p> <p>e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos;</p> <p>f) ...</p> <p>3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas eficaces y apropiadas posibles para abolir las prácticas tradicionales que sean perjudiciales para la salud de los niños.</p> <p>4. ...</p> <p>Artículo 25 a 34</p> <p><b>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER<sup>19</sup></b></p> <p>Artículo 1 a 3</p> <p>Artículo 4</p> <p>1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.</p> <p>2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.</p> <p><b>Artículo 6</b></p> <p>Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:</p> <p>a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;</p>



*ley señala en forma específica. La ley reconoce y garantiza por igual, para hombres y mujeres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género... ”<sup>101</sup>*

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

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

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

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

En cuanto a la discriminación por maternidad, dice la autora que esta clase de discriminación debe de considerarse sexual, ya que solo se causa en virtud de las condiciones

biológicas del sexo femenino, e identifica, entre las maneras de discriminar por este motivo, las siguientes:

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

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

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

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

En su artículo “Discriminación de la mujer por maternidad”, Ángel Guillermo Ruiz Moreno concluye que “a pesar de las bondades que supone el mítico artículo 123 de nuestra Constitución, lo cierto es que en México existe una discriminación de la mujer en el empleo formal por razones de embarazo. Al menos uno de los motivos –por no de-

*cir el principal de todos ellos— está claramente identificado: la obligación legal del patrón de pagar salario íntegro durante cerca de tres meses a la mujer que llega embarazada a ocupar un empleo. El requisito de las semanas de cotización que exige la LSS ha sido el pretexto esgrimido por los empleadores para exigir la prueba de no embarazo como condición de empleo, siendo común que las mujeres no sólo no sean contratadas, sino incluso que sean rechazadas en los centros de trabajo si se encuentran en estado de gestación. En la práctica, la discriminación en el empleo por razones de maternidad es una realidad que padecen las mujeres en México y que genera la propia legislación de seguridad social básica; una normatividad que en vez de propiciar armonía prohija el surgimiento de conductas discriminatorias lesivas para patronos y mujeres embarazadas... Peor aún, debido a las enormes dudas acerca de esta obligación relativa a la maternidad laboral y a que se oculte el estado de gestación que luego puede repercutir en la nómina, se ha llegado al grado de establecer como una política de empleo la condición de “no embarazo” como requisito para mantenerse en el empleo...”<sup>112</sup>*

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

- La expansión de la red de escuelas infantiles públicas para niños de cero a tres años.
- Favorecer los permisos, licencias y reducciones de jornada laboral para atender a hijos y dependientes familiares.
- Mayor flexibilidad del horario del trabajo.
- Trabajo de tempo parcial, pero superando problemas de subempleo, precariedad, inseguridad y baja remuneración.<sup>113</sup>

## **Lactancia**

Uno de los derechos después del parto, se refiere a la alimentación del niño o niña. La madre tiene derecho a descansar, dos veces al día, durante treinta minutos cada vez,

para alimentar a su hijo o hija. El patrón debe ofrecer un sitio cómodo e higiénico para tales efectos.<sup>114</sup>

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

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

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

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

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

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

*Época: Décima Época*

*Registro: 2006366*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada*

*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*

*Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III*

*Materia(s): Constitucional, Laboral*

Tesis: III.3o.T.24 L (10a.)  
Página: 2087

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

Cuando la actora refiere en la demanda, ampliación o aclaración que estaba embarazada, sus periodos de incapacidad por licencia de maternidad (pre y postnatal) y ulterior reincorporación, con el planteamiento de un despido ocurrido en dicha época; y en la contestación, la demandada no debate ese contexto de maternidad, sino que guarda silencio, entonces debe tenerse como cierto ese aspecto de maternidad, al ser aplicable la consecuencia jurídica contenida en el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, ello para efectos de la calificación del ofrecimiento de trabajo. En ese contexto, acorde con el principio internacional y nacional sobre estabilidad laboral reforzada para conservar el empleo en pro de la madre y el producto de la concepción, contenido en los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; en especial y, de forma orientadora, el Convenio 183, artículos 8 y 9, numeral 1, sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, que establece: "La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador."; es obligado dar mayor intensidad a la carga de la prueba del patrón de la que ordinariamente tiene para desvirtuar el despido. Bajo esa perspectiva, la calificación del ofrecimiento de trabajo en ese tipo de casos no puede ser vista bajo un test ordinario, prescindiendo de dicho marco específico de tutela y medidas de protección contra la discriminación por despido en tales periodos, sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben desplegar un escrutinio más estricto (analizando con mayor rigor el cumplimiento de los requisitos para calificarlo), atendiendo, igualmente, a los beneficios de ese colectivo, a través de fórmulas reforzadas, verificando detenidamente las condi-

ciones de trabajo que no deben alterarse, el respeto a las prerrogativas básicas y fundamentales de estas empleadas, el análisis de conductas antagónicas, contradictorias o desleales y, demás aspectos indicados en la jurisprudencia para calificarlo, en aras de que no se utilice con el exclusivo fin de revertir la carga de la prueba a la madre trabajadora, ya que si el patrón intenta dicha reversión, en esa medida debe someterse a un estudio más riguroso, pues la justicia laboral debe otorgar tratos procesales acordes al despido aludido en periodos de mayor tutela, donde es fundamental el empleo, adoptando medidas procesales afines. De lo contrario, perderían sentido el marco de protección nacional e internacional, así como las medidas de protección especiales de ese grupo en desventaja, para lograr igualdad sustantiva o de hecho, en contextos como el trabajo y juicios laborales, cuando está a debate su derecho a conservar el empleo en épocas de tutela reforzada.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

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

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

Época: Décima Época

Registro: 2006384

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III

Materia(s): Constitucional, Laboral

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

Página: 2271

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

Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder “especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto” así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, **las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como “fuero de maternidad” o “estabilidad reforzada”, que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud.**

Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor; acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

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

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

Época: Décima Época

Registro: 2002801

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2

Materia(s): Constitucional

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

Página: 1367

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

El artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que las mujeres durante el embarazo gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores a éste, y percibirán su salario íntegro. Por su parte, el artículo 143, fracción II, del Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social dispone que en los casos de incapacidad por maternidad, el lapso que se acredite se determinará en días naturales; respecto del certificado de incapacidad prenatal comprenderá los 42 días anteriores a la fecha que se señale como probable del parto; asimismo, que en los supuestos en que el parto ocurra durante el periodo de incapacidad prenatal, el subsidio corresponderá únicamente a los días transcurridos; los días posteriores amparados por este certificado pagados y no disfrutados serán ajustados respecto del certificado de incapacidad posparto. Luego, constituye una materia reservada a la ley (artículo 89 de la Constitución Federal), la regulación de la forma en que debe otorgarse el descanso obligatorio de 12 semanas a las madres trabajadoras, cuando el parto se presenta antes o después de la fecha probable fijada por el médico. Así, la citada norma reglamentaria viola dicho principio, en tanto que aborda temas relativos a la forma en que debe otorgarse el certificado de incapacidad tanto en el periodo prenatal como en el posparto, es decir, que el subsidio abarcará únicamente los días transcurridos. Además, en la aludida fracción V, se prevé que las mujeres durante el embarazo gozarán forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 posteriores a éste, gozando de su salario íntegro, por lo que la disposición reglamentaria viola el principio de

*supremacía constitucional previsto en el artículo 133 constitucional, en virtud de que va más allá de lo que establece el referido artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Federal.*

*TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.*

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

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

*Época: Décima Época*

*Registro: 2002802*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2*

*Materia(s): Laboral*

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

*Página: 1368*

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

*El artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé que las trabajadoras durante el embarazo cuentan con los siguientes derechos: a) no realizarán trabajos que*

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

*dad posparto, lo que contribuiría al mejor desarrollo físico, psicológico y emocional de ambos y, asimismo, se preservaría su salud, protegiendo así los derechos fundamentales de la madre trabajadora, consagrados tanto en la Constitución Federal como en los instrumentos internacionales.*

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.**

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

*Época: Décima Época*

*Registro: 2001134*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Libro X, Julio de 2012, Tomo 3*

*Materia(s): Laboral*

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

*Página: 1881*

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

*El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, entre otras garantías a favor de las mujeres trabajadoras, el derecho a gozar forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos posteriores a este último, con derecho de percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como las prerrogativas que hubieran adquirido por la relación de trabajo. El establecimiento de esa garantía tuvo lugar en la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974; que, entre otros fines, perseguía garantizar la protección social a la maternidad, que a su vez, busca proteger la salud de la mujer y del producto de la concepción y establecer, en suma, mejores condiciones para el feliz desarrollo de la familia. En atención a lo anterior, dentro de los meca-*

nismos para alcanzar tales objetivos, el legislador estableció a favor de las trabajadoras al servicio del Estado, la referida garantía, sin que sea óbice el hecho de que se prevea que ésta consista en “un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo”; lo anterior, si se toma en cuenta que el legislador hace referencia al supuesto en el que, bajo circunstancias normales, la fecha del parto coincide con la fijada aproximadamente por el médico; sin embargo, no en todos los casos ocurre así, en virtud de que por razones de naturaleza biológica o contingencia médica, el parto ocurre antes o con posterioridad a la fecha fijada en forma aproximada por el médico, sin que el legislador pudiera prever cada una de las situaciones que en el mundo fáctico pudieran acontecer, por lo que dejó esa tarea en manos del legislador ordinario, para que regulara tales supuestos en las normas secundarias, pero respetando siempre la garantía constitucional de disfrutar forzosamente de un descanso de tres meses, pues sólo así se cumple con el propósito de la reforma constitucional, en el sentido de salvaguardar la protección social a la maternidad y preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción, por ser ése el tiempo razonable en el que es posible preservar la salud de ambos.

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

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

Época: Décima Época

Registro: 2001135

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro X, Julio de 2012, Tomo 3

Materia(s): Laboral

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

Página: 1882

LICENCIAS POR MATERNIDAD. EL MANUAL GENERAL DE PROCEDIMIENTOS DEL CENTRO MÉDICO NACIONAL “20 DE NOVIEMBRE”, Y LOS MANUALES DE PROCEDIMIENTOS DE DELEGACIONES TI-

POS “A” Y “B”, AL LIMITAR EL TIEMPO DE DISFRUTE DE AQUÉLLAS SI LA TRABAJADORA NO ES ATENDIDA EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, Y CUANDO EL PARTO ES PREMATURO, SON VIOLATORIOS DE LOS PRINCIPIOS DE SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, LEGAL Y REGLAMENTARIA.

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

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

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

Época: Novena Época

Registro: 181506

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XIX, Mayo de 2004

Materia(s): Laboral

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

Página: 1588

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

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

*TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.*

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

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

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

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

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

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

Época: Novena Época

Registro: 182174

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XIX, Febrero de 2004

Materia(s): Laboral

Tesis: XVII.17 L

Página: 1070

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

*Acorde con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley del Seguro Social, la trabajadora, ahora quejosa, en su calidad de asegurada tiene derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, que recibirá por cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores a él, que se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana; de lo anterior se advierte que se trata de una prestación de tracto sucesivo, pues tal pago tiene un encadenamiento riguroso y sucesivo durante los días que comprende la incapacidad otorgada, ya que se trata de una sola obligación y no puede ser exigido su pago total desde su otorgamiento, sino hasta el día siguiente al en que fenece el último día del total por los que fue expedida, y es en ese momento en que la beneficiaria se encuentra en aptitud de hacer exigible su pago al instituto de seguridad social; por tanto, el cómputo del término de un año a que alude el numeral 516 de la Ley Federal del Trabajo para que opere la prescripción de la acción que prevé este precepto inicia a partir del día siguiente al en que concluyó el plazo por el cual fue otorgada la mencionada incapacidad.*

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

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

*Época: Novena Época*

*Registro: 194708*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo IX, Enero de 1999*

*Materia(s): Laboral*

*Tesis: IV.3o.51 L*

*Página: 862*

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

*El artículo 118 de la Ley del Seguro Social previene que "El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir exclusivamente la asistencia médica, de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria ...". Por tanto, para que una trabajadora tenga derecho al pago de noventa días de salario íntegro por una incapacidad por maternidad, es indispensable que se encuentre trabajando para el Instituto Mexicano del Seguro Social, en la fecha en que se reclamen tales pretensiones o en el momento en el que se expidan los certificados de maternidad, por lo que la carga probatoria corresponde a la trabajadora a fin de acreditar que se encontraba laborando en el momento de la solitud de la incapacidad referida.*

*TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.*

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

*Época: Octava Época*

*Registro: 215009*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Tomo XII, Septiembre de 1993*

*Materia(s): Civil*

*Tesis:*

*Página: 269*

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

*De conformidad con el artículo 382 del Código Civil del Estado de Chiapas, el hecho de dar alimentos no*

*constituye por sí solo prueba ni aun presunción de paternidad o de maternidad, tampoco puede alegarse como razón para investigar estas. Esto es así, en razón de que la paternidad es un hecho que no puede comprobarse objetivamente como la maternidad mediante el parto y la identidad del hijo, lo que obliga a que las partes presenten datos precisos, esto es, motivos de credibilidad que permitan ser susceptibles de justificarse en los términos del artículo 336 del ordenamiento legal antes mencionado, pues de no ser así, el juzgador no debe adivinarlos ni suplirlos sino solamente pesar su respectiva credibilidad en función de lo que revelen las constancias de autos, habida cuenta que en los negocios civiles y familiares vale solamente la verdad extrínseca y que es necesario partir de ciertas y eficaces suposiciones para obtener una decisión apegada a una realidad social.*

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.**

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

*Época: Octava Época  
Registro: 231441  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Tipo de Tesis: Aislada  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo I, Segunda Parte-1, Enero-Junio de 1988  
Materia(s): Laboral  
Tesis:  
Página: 343*

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

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

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

*Época: Quinta Época  
Registro: 377233  
Instancia: Cuarta Sala  
Tipo de Tesis: Aislada  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo LXX  
Materia(s): Laboral  
Tesis:  
Página: 4562*

**TRABAJADORAS, LICENCIAS POR CAUSA DE MATERNIDAD.**

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

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

*Época: Décima Época  
Registro: 2010880  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Tipo de Tesis: Aislada (Constitucional)  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV  
Materia(s): Laboral  
Tesis: XI.1o.A.T.28 L(10a.)  
Página: 3313*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 123. ...

Apartado A

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

Apartado B

XI. ...

a) y b). ...

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

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

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

3. Que, en el caso de incapacidad por maternidad, el periodo de descanso anterior y posterior al parto constituye una medida para proteger tanto la salud de las trabajadoras como la del producto de la concepción, por lo que, si aquél ocurre antes de la fecha probable fijada por el médico, el resto de los días no disfrutados del periodo prenatal deberán ser transferidos al de posparto. De ahí que cuando no pueda disfrutarse en su totalidad del periodo prenatal de 6 semanas por haberse adelantado el parto, entonces el resto de los días no disfrutados deberán ser transferidos al periodo de posparto, con la fina-

lidad de salvaguardar la salud de la madre y del hijo, pues es posible que la fecha del parto sea imprecisa, por lo que es necesario atender a las necesidades biológicas de la madre y del infante, ya que con ello se beneficiarían los dos, en virtud de que tal situación permitiría una mayor integración entre ellos, además de que aquélla contará con un periodo mayor respecto de la incapacidad posparto, lo que contribuiría al mejor desarrollo físico, psicológico y emocional de ambos y, asimismo, se preservaría su salud, protegiendo así los derechos fundamentales de la madre trabajadora, consagrados tanto en la Constitución Federal como en los instrumentos internacionales.

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

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

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

7. Que la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un **fuero maternal**, porque previene la discriminación por razón de sexo —en el trabajo—.

8. Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto dis-

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

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

*Época: Décima Época*

*Registro: 2010843*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada (Constitucional)*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*LIBRO 26.*

*Tomo IV, Diciembre de 2016*

*Materia(s): Laboral*

*Tesis: XI.1°A.T.4 CS (10a.)*

*Página: 3311*

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

*La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM)**, la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM)** y el **protocolo facultativo de ésta (PFCEDM)**, adoptados por la **Asamblea General de las Naciones Unidas**, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos re-*

*conocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. De ahí que -se afirme- un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por esa razón, siendo irrelevante, para apreciar esa diferencia, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir como punto de comparación. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encinta y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan.*

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

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

*Época: Décima Época*

*Registro: 2002802*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada (Laboral)*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*LIBRO XVIII.*

*Tomo 2, Febrero de 2013*

*Materia(s): Laboral*

*Tesis: III.3°.T.12 L(10a.)*

*Página: 1368*

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

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

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

*TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.*

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

Época: Séptima Época

Registro: 244935

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada (Laboral)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen 5, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 29

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

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

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

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

### **Conclusiones de Doctrina y Jurisprudencia sobre Lactancia**

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

2. El Estado Mexicano ha suscrito diversos convenios internacionales para eliminar la discriminación contra la mujer, entre los que destacan la Declaración sobre la

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

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

4. Que de conformidad el artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé que las trabajadoras durante el embarazo cuentan con los siguientes derechos: a) no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; b) gozarán forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 posteriores a éste, debiendo percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; y, c) en el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

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

6. Que cuando no pueda disfrutarse en su totalidad del periodo prenatal de 6 semanas por haberse adelantado el parto, entonces el resto de los días no disfrutados deberán ser transferidos al periodo de posparto, con la finalidad de salvaguardar la salud de la madre y del hijo, pues es posible que la fecha del parto sea imprecisa, por lo que es necesario atender a las necesidades biológicas

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

7. Los descansos para que las trabajadoras alimenten a sus hijos, previstos en el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo y en los contratos colectivos de trabajo, deben concederse durante el período de lactancia, ya sea que natural o artificialmente las trabajadoras alimenten a sus hijos, pues la expresión “para amamantar” empleada en dichas disposiciones no puede entenderse en el sentido de que los permisos sólo se otorgarán cuando la madre amamanta en forma personal y directa a su hijo, pues tan rigorista interpretación es contraria al espíritu que animó al legislador para establecer tales descansos, que no fue otro que el de proteger el derecho de las trabajadoras para atender a la alimentación de sus hijos dentro del período de lactancia, independientemente de la forma de proporcionar ese sustento, por lo que la referida expresión indica simplemente el acto mediante el cual la trabajadora da alimento a su hijo.

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

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

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

11 de octubre Lobby, Edificio “E”	
Panel 2	Conclusiones
“Reorganización de los tiempos y espacios de trabajo frente a la maternidad y la lactancia”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubo unanimidad en el reconocimiento a la importancia de la lactancia materna, como un derecho humano fundamental del menor y su madre, fomenta la salud de los infantes, previene enfermedades futuras en las niñas y niños, fortalece el lazo entre la madre y sus hijas e hijos, en beneficio de la familia, la economía de un país y la productividad laboral.</li> <li>2. Que los apoyos, facilidades y flexibilidad a la maternidad, la lactancia y el cuidado de los hijos producen un aumento en la productividad de las trabajadoras.</li> <li>3. Que los patronos de empresas privadas y entidades públicas gubernamentales, deban comprometerse en facilitar a las y los derechohabientes el goce de las prerrogativas que la ley les ofrece, a través de la simplificación y flexibilización de los trámites burocráticos.</li> <li>4. Coincidieron en la necesidad de legislar para aprobar las iniciativas pendientes en la materia para avanzar, extender y garantizar condiciones adecuadas para la maternidad y la lactancia de las mujeres madres trabajadoras.</li> <li>5. Que, en la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo frente a la lactancia y la maternidad, es importante nuevamente reconocer y fomentar la corresponsabilidad familiar, que entre sus beneficios se encuentran los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora la calidad de vida de los miembros de la familia.</li> <li>• Permite alcanzar mayor grado de autonomía personal.</li> <li>• Hace posible liberar tiempo para dedicarlo a otro tipo de actividades.</li> </ul> </li> </ol>

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

12 de octubre Edificio A, ala Sur	
Panel 4	Conclusiones
<p>"Corresponsabilidad de los actores sociales en la conciliación de la vida laboral y familiar."</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quien asistió con la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) concluyó que:                     <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La conciliación de la vida laboral y familiar coadyuva a promover la productividad, rendimiento, reducción de estrés, satisfacción personal, mejora del clima laboral en empresas e instituciones públicas.</li> <li>b) Que las buenas prácticas laborales como: horarios flexibles, guarderías, sala de lactancia, orientación nutricional, permisos de paternidad y maternidad, es reconocido por la Secretaría desde 2006 a 2015. La distinción se renueva cada año.</li> <li>c) Que como ejemplos de logros positivos de las empresas que implementan políticas en beneficio o a favor de los trabajadores, se puede mencionar: buenos hábitos laborales y de salud; apoyo para las actividades familiares; salas de cuidado de menores; conciliación de la vida profesional y personal no sólo guarderías y salas de lactancia, evalúa 40 temas en cada empresa, para verificar si se cumple o no con el reconocimiento oficial de empresa social y familiarmente responsable.</li> </ol> </li> <li>2. Quien asistió con la representación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), concluyó que:                     <ol style="list-style-type: none"> <li>a) El IMSS tiene un compromiso con los derechohabientes para el fortalecimiento a la vida familiar y productividad en el trabajo.</li> </ol> </li> <li>3. Quien asistió con la representación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), concluyó que:                     <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Refrendó el compromiso Institucional a favor de la legalidad y de hacer accesibles los trámites de las y los trabajadores al servicio del estado para acceder a los beneficios de permisos de paternidad, maternidad, lactancia, servicios de guarderías, lactarios en sus centros de trabajo, horarios flexibles de las madres trabajadoras a favor de la lactancia y cuidados de los dependientes económicos.</li> <li>b) Que también son corresponsables en los cuidados de personas en situación vulnerable.</li> <li>c) Que tienen entre sus propósitos brindar mejores servicios y mejorar la atención a los padres, madres e hijos de los trabajadores al servicio del estado.</li> </ol> </li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Quien asistió con la representación de la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo (PROFEDET), concluyó que:                     <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Que la misión de la PROFEDET es la conservación del empleo o trabajo, en beneficio de las y los trabajadores y sus familias.</li> <li>b) Que donde más se ha avanzado en la armonización de la vida laboral y familiar ha sido en las grandes empresas, que el reto está en las pequeñas y medianas empresas de nuestro país.</li> <li>c) Que la PROFEDET está de acuerdo en las medidas legislativas y políticas públicas o buenas prácticas en el ámbito privado que contribuyan a equilibrar la vida laboral y familiar, sin detrimento de la fuente de empleo, su productividad y viabilidad.</li> <li>d) Coincide en la corresponsabilidad de entidades públicas, empresas, sindicatos y trabajadoras y trabajadores, legisladores y todos los actores involucrados para no perder de vista lo anterior, al momento de legislar.</li> </ol> </li> </ol>

Derivado de la investigación realizada y presentada en los apartados anteriores del presente dictamen en materia de maternidad y lactancia, las y los integrantes de esta dictaminadora decidimos someter a consideración del Pleno la aprobación con modificaciones de las iniciativas citadas en la sección ANTECEDENTES, en atención a las siguientes:

### VII. CONSIDERACIONES

Que con fecha 19 de octubre de 2016, en el marco de la séptima reunión de la Junta Directiva de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y con fundamento en lo dis-

puesto por el artículo 81, numeral 2 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se aprobó por unanimidad, presentar a consideración de esta Comisión, dictámenes por tema, conforme al siguiente orden:

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

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

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

Que se diseñó una METODOLOGÍA –descrita en este documento– expresamente dirigida a la elaboración del presente dictamen, donde se toman en consideración diversos elementos jurídicos y de análisis para hacer una observación responsable en materia de maternidad y lactancia.

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

Que por periodo de lactancia se debe entender el tiempo que las madres trabajadoras tienen durante la jornada laboral,

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

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

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

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

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

Que la legislación secundaria y los criterios y jurisprudencias que hemos analizado, han flexibilizado los criterios para que la madre trabajadora a elección<sup>120</sup> pueda transferir semanas del pre parto al post parto, e incluso, cuando por alguna razón biológica el parto se adelanta y no hubo posibilidad hacer uso de las semanas obligatorias de descanso del pre parto, que las mismas puedan transferirse en su totalidad al post parto, en beneficio de la madre trabajadora y del recién nacido.

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

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

Que de acuerdo con nuestro marco jurídico vigente, previsto en el artículo 89, fracción X en concordancia a lo establecido por el 76, fracción I y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es facultad del Presidente de la República, conducir la política exterior y celebrar los tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular aclaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del Senado.

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

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

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

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

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

*Artículo 76. Son facultades exclusivas del Senado:*

*I. Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso.*

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

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

Que en consonancia con lo anterior, esta Comisión se dio a la tarea de realizar la revisión constitucional y el bloque de constitucionalidad vigente en materia de derechos humanos a las iniciativas que se dictaminan y cada una de las propuestas ahí contenidas, tomando en cuenta la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, res-

pecto a la jerarquía normativa y su interpretación constitucional, que a mayor abundamiento y claridad se cita a continuación:

*Época: Décima Época*

*Registro: 2008935*

*Instancia: Primera Sala*

*Tipo de Tesis: Jurisprudencia*

*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*

*Libro 17, Abril de 2015, Tomo I*

*Materia(s): Constitucional*

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

*Página: 240*

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

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

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

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

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

*Amparo directo en revisión 2680/2014. 12 de noviembre de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villagas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretaria: Ana María Ibarra Olguín.*

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

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

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

Que, aunque se reconoce el avance y la importancia de cada una de las propuestas contenidas en las iniciativas bajo

estudio para ampliar las semanas de licencia de maternidad, esta dictaminadora advierte la inconstitucionalidad de las propuestas para ampliar el plazo en las licencias de maternidad de las doce semanas actualmente vigentes.

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

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

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

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

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

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Propuesta de la dictaminadora
<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>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, se podrá transferir hasta cinco de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y para ello, la madre trabajadora deberá presentar una notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho.</p> <p>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>...</p>

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

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

Que, respecto a las iniciativas descritas en los ANTECEDENTES del presente dictamen relativas al fomento de la lactancia materna, proponen en esencia ampliar el periodo de lactancia permitido en las leyes laborales mexicanas de seis meses como alimento único de los infantes y promoverla como alimento complementario hasta los dos años, para estar en concordancia con los criterios y recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

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

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

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

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

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

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

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

Por lo anteriormente expuesto y fundado, esta Comisión de Trabajo y Previsión Social somete a consideración del

Pleno de esta Honorable Cámara de Diputados, el siguiente:

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

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

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

I. ...

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, se podrá transferir hasta **cinco** de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y **para ello, la madre trabajadora deberá presentar una notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho.**

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

...

II Bis. y III. ...

IV. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa

**en su centro de trabajo. Cuando esto no sea posible, previa notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo de seis meses, sin afectar su salario o percepciones por la jornada completa.**

V. a VII. ...

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

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

### TRANSITORIO

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

#### Notas:

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

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

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

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

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

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

7 Fuente: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)

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

9 Fuente: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142\\_010616.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_010616.pdf)

10 Fuente: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92\\_121115.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf)

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

12 Fuente: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/270\\_191214.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/270_191214.pdf)

13 Fuente: [http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion\\_General/constitucion\\_politica.pdf](http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf)

- 14 Fuente: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- 15 Fuente: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1468\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html)
- 16 Fuente: [http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/botones2/bot\\_6fad357d2423ffb3b68b83336dc484512d51e49f.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/botones2/bot_6fad357d2423ffb3b68b83336dc484512d51e49f.pdf)
- 17 Fuente: [http://historico.tsj.gov.ve/legislacion/LeyesOrganicas/46.-GOE\\_6076.pdf](http://historico.tsj.gov.ve/legislacion/LeyesOrganicas/46.-GOE_6076.pdf)
- 18 Fuente: <http://www.tss.gob.ve/wp-content/uploads/2016/02/LEY-DEL-SEGURO-SOCIAL.pdf>
- 19 Fuente: <http://www.tss.gob.ve/wp-content/uploads/2016/04/LEY-ORGANICA-DEL-SISTEMA-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>
- 20 Fuente: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>
- 21 Fuente: [https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=19161&Searchtext=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=03-03-2013&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=19-09-2016](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=19161&Searchtext=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=03-03-2013&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=19-09-2016)
- 22 Fuente: [https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=25-01-2001&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=27-01-2001&Ltemas=&tipoBusqueda=E&Searchtext=](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=25-01-2001&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=27-01-2001&Ltemas=&tipoBusqueda=E&Searchtext=)
- 23 Fuente: [https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=TRA-BAJO&tipoBusqueda=E&Searchtext=](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=TRA-BAJO&tipoBusqueda=E&Searchtext=)
- 24 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>
- 25 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>
- 26 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595&idParte=0>
- 27 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1086882&buscar=maternidad>
- 28 Fuente: [http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/c78/cons\\_es-pa.pdf](http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/c78/cons_es-pa.pdf)
- 29 Fuente: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- 30 Fuente: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4729](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4729)
- 31 Fuente: <http://www.parlamentocubano.cu/index.php/constitucion-de-la-republica-de-cuba/>
- 32 Fuente: <http://www.parlamentocubano.cu/index.php/documento/codigo-del-trabajo/>
- 33 Fuente: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC)
- 34 Fuente: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC)
- 35 Fuente: [http://www.oas.org/dil/esp/codigo\\_de\\_Familia\\_costa\\_rica.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/codigo_de_Familia_costa_rica.pdf)
- 36 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/constitucion-de-la-republica>
- 37 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/codigo-de-trabajo?palabrasInteres=trabajo&tipoDocumento=Codigo>
- 38 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/codigo-de-salud?palabrasInteres=salud&tipoDocumento=Codigo>
- 39 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-asuetos-vacaciones-y-licencias-de-los-empleados-publicos?palabrasInteres=asuetos,%20vacaciones%20y%20licencias&tipoDocumento=1Ley>
- 40 Fuente: <http://www.constitution.org/cons/brazil.htm>
- 41 Fuente: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del\\_5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del_5452.htm)
- 42 Fuente: <https://www.boe.es/doue/2008/327/L00009-00014.pdf>
- 43 Fuente: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1475705868930&uri=CELEX:32010L0041>
- 44 Fuente: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:31992L0085>

- 45 [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_150816.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150816.pdf)
- 46 [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)
- 47 [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142\\_010616.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_010616.pdf)
- 48 [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92\\_121115.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf)
- 49 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>
- 50 [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/270\\_191214.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/270_191214.pdf)
- 51 [http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion\\_General/constitucion\\_politica.pdf](http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf)
- 52 [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html)
- 53 [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1468\\_2011.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html)
- 54 [http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/botones2/bot\\_6fad357d2423ffb3b68b83336dc484512d51e49f.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/botones2/bot_6fad357d2423ffb3b68b83336dc484512d51e49f.pdf)
- 55 [http://historico.tsj.gov.ve/legislacion/LeyesOrganicas/46.-GOE\\_6076.pdf](http://historico.tsj.gov.ve/legislacion/LeyesOrganicas/46.-GOE_6076.pdf)
- 56 <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1911/breastfeeding-Gaceta%20Oficial%20N%C2%BA%2038.pdf>
- 57 Fuente: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>
- 58 Fuente: [https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipo-Busqueda=E&Searchtext=lactancia](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipo-Busqueda=E&Searchtext=lactancia)
- 59 Fuente: [https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipo-Busqueda=E&Searchtext=lactancia](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipo-Busqueda=E&Searchtext=lactancia)
- 60 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>
- 61 Fuente: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5595&idParte=0>
- 62 Fuente: [http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/c78/cons\\_espa.pdf](http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/c78/cons_espa.pdf)
- 63 Fuente: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- 64 Fuente: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4729](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-4729)
- 65 Fuente: <http://www.parlamentocubano.cu/index.php/constitucion-de-la-republica-de-cuba/>
- 66 Fuente: <http://www.gacetaoficial.gob.cu/codedicante.php>
- 67 Fuente: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC)
- 68 Fuente: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC)
- 69 Fuente: <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigodelaninez.pdf>
- 70 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/constitucion-de-la-republica>
- 71 Fuente: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/codigo-de-trabajo?palabrasInteres=trabajo&tipoDocumento=Codigo>
- 72 Fuente: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/6804/73339/F345274040/BRA6804.pdf>
- 73 Fuente: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=28801](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=28801)
- 74 Fuente: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm)
- 75 Fuente: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:31992L0085>
- 76 Fuente: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO)
- 77 No ha sido ratificado por México.
- 78 Fuente: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312503:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO)
- 79 Ratificada por México.

- 80 Fuente: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- 81 No ha sido ratificado por México.
- 82 Fuente: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO)
- 83 México ha aceptado las partes II, III, V, VI y VIII-X, vigente desde el 12 de octubre de 1961.
- 84 Fuente: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R191](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191)
- 85 Fuente: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- 86 Ratificada por México el 12 de noviembre de 1998.
- 87 Fuente: [http://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference\\_docs/Estatuto\\_CIM.pdf](http://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/Estatuto_CIM.pdf)
- 88 Fuente: <http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>
- 89 Ratificada por México el 16 de abril de 1996.
- 90 Ratificada por todos los Estados miembros de la ONU, incluido México.
- 91 Fuente: [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- 92 Ratificado por todos los Estados miembros de la ONU, incluido México.
- 93 Fuente: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>
- 94 Fuente: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- 95 Fuente: [http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf?v=1&d=20160316T150755](http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?v=1&d=20160316T150755)
- 96 Aprobada por 189 países en 1995, incluido México.
- 97 Fuente: [http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf?v=1&d=20160316T150755](http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?v=1&d=20160316T150755)
- 98 Fuente: [http://www.cinu.mx/minisitio/ODM8/los\\_8\\_objetivos\\_del\\_milenio/](http://www.cinu.mx/minisitio/ODM8/los_8_objetivos_del_milenio/)
- 99 Ratificados por 189 países miembros, incluido México.
- 100 Cfr. Kurczyn Villalobos, Patricia, *Derechos de las mujeres trabajadoras*, México, 2000, p. 3.
- 101 *Ibidem*, p. 8.
- 102 *Ibidem*, p. 14.
- 103 En la primera Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919, se adoptó el primer Convenio sobre la protección de la maternidad (Convenio núm. 3). A este Convenio siguieron otros dos: el Convenio núm. 103 en 1952 y el Convenio núm. 183 en 2000.
- 104 Organización Internacional del Trabajo, *La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional*, Ginebra, 2010, p. V.
- 105 *Idem*.
- 106 *Idem*.
- 107 Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, 2004, p. 121.
- 108 Cfr. *Ibidem*, pp. 145-151.
- 109 *Ibidem*, pp. 146-147.
- 110 *Ibidem*, p. 154.
- 111 *Ibidem*, p. 159.
- 112 Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *op. cit.*, pp. 145-147.
- 113 Carbonell, Miguel, Carbonell José, *op. cit.*, pp. 54-55.
- 114 Kurczyn Villalobos, Patricia, *op. cit.*, p. 62.
- 115 IMSS, UNICEF, “Guía práctica: lactancia materna en el lugar de trabajo. Para empresas e instituciones medianas y grandes”, México, consultado en [www.unicef.org/mexico/spanish/guialactancialess.pdf](http://www.unicef.org/mexico/spanish/guialactancialess.pdf) el 18 de octubre de 2016.
- 116 *Idem*.
- 117 *Idem*.
- 118 *Idem*.
- 119 *Idem*.

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

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

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

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Para fundamentar este dictamen tiene el uso de la palabra la diputada Ana Georgina Zapata Lucero, quien también hará la fundamentación del dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo; y se adiciona un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del 123 Constitucional, en materia de permisos de paternidad. Toda vez que presenta dos dictámenes, tiene el uso de la palabra por ocho minutos.

**La diputada Ana Georgina Zapata Lucero:** Muchas gracias, señora presidenta. Con su permiso. Compañeras y compañeros diputados, la maternidad y la lactancia son dos derechos humanos indisolubles, íntimamente relacionados con la dignidad de la persona y el derecho humano a la salud, que a su vez son fundamento del orden social de un país pero también, considero, de todo entorno laboral.

No existe mayor asimetría en el orden jurídico en el que la madre trabajadora deba pedir autorización al patrón o empleador para transferir semanas del periodo de parto al periodo de posparto, como también se presenta para optar por salir una hora antes de la jornada de trabajo para amamantar a su hijo o hija durante el periodo de lactancia.

Varias diputadas y diputados de diferentes grupos parlamentarios de esta soberanía así lo observaron, y por ende

presentaron diversas iniciativas de reforma para acabar con una práctica que no coincide con el México de hoy, con una práctica que no pondera los derechos humanos tanto de la madre trabajadora como del producto del embarazo y, en su caso, del recién nacido, considerando los diversos instrumentos internacionales que muestran una visión ampliada de lo que incluso se conoce como fuero de maternidad.

Conocedora de estas relevantes propuestas, la Comisión de Trabajo y Previsión Social que me honro en presidir, preocupada por la salud e integridad de la trabajadora, pero aún más por la salud y la integridad de sus hijos e hijas, consideró necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, por un lado la posibilidad de transferir hasta cinco de las seis semanas de descanso previas al parto, para después del mismo, y frente a ello eliminar la disposición para que las trabajadoras, al ejercer este derecho humano reconocido, deban requerir el visto bueno o autorización del patrón o jefe inmediato superior en el caso de las trabajadoras del Estado.

Pero asociado a ello, los diputados que integramos la Comisión de Trabajo y Previsión Social también estimamos necesario e indispensable suprimir que el patrón deba autorizar a la madre trabajadora que ha optado por reducir en una hora su jornada de trabajo en lugar de dos periodos de media hora que tiene, para amamantar a su hijo en el periodo de lactancia y en el propio centro de trabajo.

Luego entonces, estamos proponiendo a consideración de todos ustedes un proyecto de decreto que reforma la fracción II y IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 28 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, adicionando además un párrafo segundo a la fracción II del artículo 170 de la propia Ley Federal del Trabajo.

De aprobar esta soberanía este proyecto de decreto bastará solamente que la trabajadora informe formalmente, hasta con cinco días de antelación, por escrito, al patrón o superior jerárquico, en el caso de las trabajadoras al servicio del Estado, que transferirá las semanas que considere necesario, hasta cinco de ellas, del periodo de parto al periodo de posparto, desde entonces con el aval médico.

Bastará asimismo, que la trabajadora dé aviso formal por escrito al patrón o al superior jerárquico, en su caso, para que dentro del periodo de lactancia habrá de reducir una

hora de jornada laboral para amamantar a su hija o hijo, cuando así deseara hacerlo, en lugar de tomar dos periodos extraordinarios de media hora como se señala.

Hemos considerado que el aviso por escrito y con acuse de recibo, para que tanto la madre trabajadora como el empleador o institución pública, según sea el caso, quede debidamente protegido, dotando con ello de certeza jurídica a un proceso que se estima no debe ser riguroso, pero tampoco demasiado amplio, que genere inseguridad y duda en el momento, día a día, a partir del cual habrá de hacerse uso de este derecho.

Pero entonces, ¿qué consideramos traería como medida legislativa a favor de las madres y de la sociedad en su conjunto? Primero, fortalecer la autonomía de la madre trabajadora para ponderar un tiempo más con el recién nacido, en el beneficio de los primeros cuidados; fomentar y procurar la lactancia como único alimento durante el período de tiempo posible, haciendo uso de su derecho de descanso obligatorio correspondiente a la etapa de posparto; fortalecer a la madre trabajadora para tener la posibilidad de estar con el recién nacido, aproximadamente 11 de las 12 semanas.

Con esta reforma estaríamos tutelando jurídicamente el respeto de la dignidad de las trabajadoras, de su salud, en un contexto de interés superior del menor, del o los hijos e hijas, en un marco justo social y tendiente a elevar la calidad de vida, tanto en el aspecto social, cultural, económico y por el bienestar de la familia.

Por otro lado, estamos también poniendo a su consideración un proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y se adiciona el artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del 123 constitucional, a fin de equilibrar y armonizar en ambas leyes el derecho de paternidad.

En primer contexto, para que el permiso o la licencia de paternidad de cinco días que desde la reforma laboral de 2012 ya se concede a los padres trabajadores del sector privado por el nacimiento o adopción de un hijo, se extienda a favor de los trabajadores al servicio del Estado, que al no detentar actualmente este derecho, se les concede de forma supletoria. De esta manera se garantizaría, extendería y fortalecería este derecho laboral ahora para beneficio de los padres trabajadores de la esfera pública de nuestro país.

En segundo término, para que la licencia de paternidad, ya homologada en ambos ordenamientos laborales, se deba de tomar de forma inmediata al nacimiento o adopción de sus hijas o hijos, pues se estimó que el contacto desde los primeros días resulta fundamental para generar los lazos afectivos y de vinculación necesaria e indispensable para la relación del menor nacido.

De esta manera consideramos, quienes integramos la Comisión de Trabajo, estamos atendiendo la sentida inquietud de generar las condiciones para fortalecer la participación de los padres trabajadores, en el proceso de integración y corresponsabilidad hacia los nuevos integrantes del núcleo familiar, bajo esta perspectiva del interés superior del menor, con lo que se fortalecen las relaciones familiares y de la sociedad en general de una manera más igualitaria y más equitativa.

La responsabilidad de tener bajo su responsabilidad a un hijo recién nacido o menor adoptado representa, para quien detenta la paternidad, un enorme reto, ya que implica dedicar lo mejor de sí para dotar de mejores condiciones de vida a un hijo o hija, más aún cuando en los últimos años los roles tradicionales de la familia han sufrido y vienen sufriendo enormes cambios.

La paternidad responsable es luego entonces, un ideal que debe prevalecer en nuestra actual sociedad, para lo que se halla necesario proteger en una manera de lo más posible las relaciones familiares.

Compañeras y compañeros diputados, creemos que estas reformas permiten dejar constancia del compromiso de esta presente legislatura, para los derechos humanos de las madres y los padres trabajadores de México, por la equidad de género, la igualdad de oportunidades, la no discriminación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto equitativo de las responsabilidades del hogar, así como por el mejor cuidado de los hijos.

De ser aprobadas estas dos reformas que sometemos a su consideración, se estará dando un paso sustantivo hacia la implementación de medidas y políticas públicas, para también la responsabilidad social de las empresas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, cuyo componente laboral tiene todavía un gran trecho que recorrer.

Es cuanto, señora presidenta. Por la atención de todos ustedes y su voto a favor, muchísimas gracias.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputada Zapata Lucero.

Saludamos con mucho gusto a estudiantes de la licenciatura en derecho de la Universidad Pablo Guardado Chávez, del estado de Chiapas, invitados por el diputado Hernán de Jesús Orantes López. Sean ustedes bienvenidos.

Para fijar la postura respecto al primero de los dictámenes, el relativo a maternidad y lactancia, tiene el uso de la palabra hasta por cinco minutos, por lo que hace al Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social, la diputada Refugio Trinidad Garzón Canchola.

**La diputada Refugio Trinidad Garzón Canchola:** Muchas gracias, presidenta. Honorable asamblea, muy buenas tardes a todos. Para Encuentro Social la familia es el pilar fundamental para sostener una sociedad con principios y valores, tanto cívicos como éticos. En este sentido, avanzar en garantizar el pleno desarrollo de cada uno de sus integrantes es prioritario para nuestros integrantes de nuestra bancada.

Prueba de lo anterior son las iniciativas que hemos presentado con la finalidad de contribuir al sano progreso de la familia e impulsar el desarrollo de la primera infancia, protocolos de educación contra la pornografía infantil y atención a los derechos de la mujer embarazada, entre otras.

Proteger los derechos de las madres trabajadoras es esencial para asegurar el acceso de la mujer a la igualdad de oportunidades.

Al respecto, el dictamen que ahora nos ocupa tiene como finalidad garantizar las condiciones adecuadas para facilitar las labores de maternidad de las trabajadoras, con la intención de que tales funciones no sean un lastre para el desarrollo económico y laboral de las mujeres, ni repercutan negativamente en los lactantes.

Para ello, se reforma la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo con la finalidad de que las madres trabajadoras puedan gozar hasta cinco de seis semanas que la ley otorga como incapacidad durante el pos parto. Lo anterior, a fin de que la madre pueda tener mejor recuperación, al mismo tiempo, disfrutar de mayor contacto físico y afectivo con el recién nacido, lo cual favorece la crianza, posibilita la lactancia materna y abona al buen desarrollo de la primera infancia.

Asimismo, con la reforma se establece que en caso que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, la madre podrá contar con un descanso de hasta ocho semanas posteriores al parto.

Como otro de los grandes aciertos del dictamen a discusión, es de destacarse la previsión en el sentido de que durante la lactancia las madres trabajadoras podrán optar entre contar con dos reposos de media hora por día para alimentar a sus bebés o extraerse la leche.

Para ello, los centros de trabajo deberán contar con las instalaciones adecuadas para tal fin o, en su caso, cuando lo anterior no sea posible, la madre podrá solicitar la reducción de una hora de su jornada laboral durante el periodo de seis meses, sin que esto afecte el monto de su salario y demás prestaciones laborales.

Por lo antes señalado y en vista que las reformas propuestas en el dictamen abonan de manera efectiva al fortalecimiento del principio de interés superior de la niñez y del empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral, el Grupo Parlamentario de Encuentro Social votará a favor del dictamen. Es cuanto y muchas gracias por su atención.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputada Garzón Canchola. Para fijar la postura del Grupo Parlamentario de Nueva Alianza, tiene el uso la palabra hasta por cinco minutos la diputada Karina Sánchez Ruiz.

**La diputada Karina Sánchez Ruiz:** Con el permiso de la Presidencia. Compañeras y compañeros legisladores, con agrado ocupo esta tribuna para hablar de los derechos de las madres trabajadoras.

Mi participación de hoy obedece al dictamen con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, cuya finalidad es incrementar la protección de las trabajadoras en cuanto a las licencias de maternidad y lactancia.

De acuerdo con lo que establece el artículo 123, Apartado A, fracción V, las mujeres gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo recibir su salario íntegro y conservar su

empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

También tendrán durante el periodo de lactancia dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. El Apartado B, que se refiere a los trabajadores al servicio del Estado, estipula lo mismo en su fracción XI, inciso c).

En congruencia con lo anterior, el artículo 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, advierte que las madres trabajadoras tendrán derecho a un periodo de descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, sin riesgo de perder el empleo.

El mismo artículo señala en su fracción IV que el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses tendrá dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

En Nueva Alianza, como lo hemos dejado en claro en la iniciativa que presentamos en este tema, consideramos que es necesario hacer más accesible estos derechos para las madres trabajadoras. Coincidimos en eliminar del marco jurídico vigente la necesidad de que la trabajadora para ejercer su derecho requiera el visto previo, bueno o autorización del patrón o jefe inmediato superior, previsto en las normas secundarias, ya que esto constituye un obstáculo real para el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Si bien la licencia de maternidad es un derecho reconocido por las leyes laborales, es preciso flexibilizar los criterios para que las madres trabajadoras puedan transferir las semanas previas al parto, al postparto e incluso, si se presenta un parto prematuro y la trabajadora no pudo utilizar el periodo de descanso a que tiene derecho, éste pueda transferirse en su totalidad en la etapa del postparto.

Con las reformas planteadas en este dictamen, la madre trabajadora podrá pasar más tiempo con el recién nacido, lo que sin duda redundará en un beneficio para la salud del menor. Fomentando de este modo el desarrollo de lazos afectivos, seguridad, adaptación y organización de la familia.

Por lo que se refiere al periodo de lactancia, se propone eliminar la obligación de la madre trabajadora en un periodo de lactancia de tomar en cuenta la opinión del patrón para reducir su jornada laboral a una hora, sin que por ello se vea afectado su sueldo o sus percepciones.

Compañeras y compañeros legisladores, en Nueva Alianza estamos comprometidos a mejorar las condiciones laborales de todas las madres trabajadoras en el país, por esta razón estamos convencidos de que las modificaciones propuestas en este dictamen contribuirán a que cuenten las mujeres con el tiempo necesario para atender y alimentar a sus hijos, por lo cual debemos apoyar la no discriminación de las mujeres trabajadoras y por ello votaremos a favor de este dictamen. Por su atención, muchas gracias. Es cuanto, diputada presidente.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputada Karina Sánchez Ruiz. Tiene el uso de la palabra, hasta por cinco minutos, la diputada Marbella Toledo Ibarra, para fijar la postura del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.

**La diputada Marbella Toledo Ibarra:** Con su venia, diputada presidenta. Buenas tardes, compañeros diputados. Cada nacimiento en el mundo es un milagro y la lactancia materna es fundamental en la vida y crecimiento de ese milagro.

La historia universal ha sido testigo de la lucha inquebrantable de las mujeres en su búsqueda de respeto y en defensa de la dignidad. La dignidad es el valor humano más alto que lleva consigo el derecho a ser respetadas, a ser tomadas en cuenta, a la libre decisión, a la igualdad de oportunidades, al derecho a la vida y a dar vida.

La búsqueda por el respeto de los derechos de la mujer aun en los tiempos modernos no es tarea fácil. La cultura machista ha ocasionado que a las mujeres se les niegue el ejercicio pleno de sus derechos. Ejemplo de ello son las madres que desean amamantar a sus hijos pero se detienen, pues son juzgadas cuando lo hacen en lugares públicos y en sus centros de trabajo no cuentan con el apoyo necesario.

La maternidad y la lactancia materna son temas centrales que ocupan la agenda legislativa de la bancada de los ciudadanos. Desde el inicio de nuestros trabajos hemos procurado impulsar reformas que privilegien los derechos humanos incorporando la perspectiva de género, y en este caso el reconocimiento a mejores condiciones de trabajo y a una vida digna de las mujeres.

La dulce esperanza del embarazo no siempre es tan dulce. El embarazo es anuncio de una nueva vida pero en algunos casos lamentablemente puede traer la muerte. El embarazo humano dura 40 semanas equivalentes a nueve meses.

Muchas mujeres embarazadas se ven forzadas a elegir entre su salud y su trabajo. Esto no tiene sentido. Hoy en día la demanda por una legislación justa sigue latente debido a la escasa mejora de condiciones laborales para las trabajadoras. Bajo este contexto, la participación de las mujeres en el mundo productivo laboral va en aumento y es indispensable garantizar sus derechos.

La modificación presentada a la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo que aumenta la posibilidad de transferir hasta cinco semanas de las seis previas al parto, le da una mayor autonomía a las mujeres trabajadoras de administrar a conveniencia el tiempo que pasarán junto a sus hijos; además, abre la posibilidad a un mayor periodo para la recuperación posparto, lo que abona a su salud dando oportunidad también de amamantar de manera plena al recién nacido durante sus primeras semanas de vida.

Otro aspecto fundamental en este dictamen es el reconocimiento de las madres trabajadoras a que sus percepciones no se vean afectadas durante sus periodos de permiso, además de que no será necesario que esos periodos sean acordados con el empleador, pues bastará con que se le notifique una semana antes de manera formal para que la madre pueda hacer valer su derecho.

Asimismo, en la inclusión de la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo se reconoce la facultad de la trabajadora de elegir entre gozar de dos reposos extraordinarios de 30 minutos cada uno o un descanso extraordinario de una hora, o si fuere necesario reducir en una hora su jornada laboral, suprimiendo la voluntad del empleador que en muchos casos era utilizada para violentar el derecho a la maternidad y a la lactancia.

Esa misma protección se traslada al artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Con estas modificaciones a la legislación laboral, damos un paso más para garantizar la protección adecuada de la maternidad y conceder a las madres el tiempo y el espacio necesarios para poder amamantar a sus hijos. Esta medida resulta crucial para la salud, el crecimiento y el desarrollo del recién nacido, reconociendo también la importancia social que merece la lactancia materna.

Los diputados ciudadanos estamos a favor de esta reforma y celebramos que en este dictamen se recojan las iniciativas de las diputadas Claudia Corichi García, Verónica Del-

gadillo, así como del diputado Jonadab Martínez, de Movimiento Ciudadano, quienes han impulsado esta importante agenda de trabajo que va acorde con nuestros principios de legislar con responsabilidad social, justicia y equidad en la protección de los derechos de las mexicanas.

Proteger a las mujeres trabajadoras de este país y a sus hijos, es legislar por el bien de la familia y eso es amar a México. Es cuanto, diputada presidenta.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputada Marbella Toledo. Para fijar la postura del Grupo Parlamentario de Morena, tiene el uso de la palabra hasta por cinco minutos la diputada Blanca Margarita Cuata Domínguez.

**La diputada Blanca Margarita Cuata Domínguez:** Compañeros diputados. Con su venia, diputada presidenta. Este dictamen que hoy se vota tiene toda una historia: en él se estudian y analizan iniciativas presentadas por diputadas y diputados de Movimiento Ciudadano, PRI, Partido Verde y PAN, desde mayo a noviembre de 2016.

Las propuestas pretenden reformar básicamente los artículos relacionados a los descansos de las mujeres trabajadoras antes y después del parto, y al descanso obligatorio para lactancia materna. Estas modificaciones se proponen para la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las propuestas más solicitadas fueron: la ampliación del periodo de descanso por parto para las madres trabajadoras que hoy es de tres meses; establecer el derecho de la mujer de cambiar una semana más de descanso antes del parto para después del mismo; y ampliar el periodo de lactancia.

Después de un análisis de las seis propuestas que le llevó a la comisión 10 meses, se dictaminaron a favor con modificaciones en un documento de 144 páginas que incluye cuadros comparativos del estado actual de las leyes mexicanas al respecto e incluso otro comparativo de leyes internacionales sobre el mismo tema.

El único cambio que se produjo en este dictamen es que en la Ley Federal del Trabajo se establece que en lugar de cuatro semanas sean cinco las que podrán cambiar para después del parto, y en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado se cambia el término de niños por el de niñas y niños, en lo que se refiere a descansos por parto.

En lo referente al derecho del período de lactancia en ninguno de los dos casos hay modificación sustancial, pues actualmente ya están establecidos como obligatorios dos períodos de media hora que se pueden acumular a una hora para la extracción de leche, en el caso de la Ley Federal del Trabajo, se puede disminuir el horario de la trabajadora a solicitud de la misma, lo cual quedó igual, y en el caso de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el dictamen añade esta última opción.

Sin embargo, tanto en descansos por parto como en los de lactancia, en las dos leyes secundarias laborales se hace una adición que afecta a los derechos ya ganados de las madres trabajadoras.

Se establece la obligación de las mujeres de presentar una modificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho, con lo que se viola tanto los derechos ganados por las mujeres y el derecho de las y los recién nacidos sobre la importancia de pasar el mayor tiempo posible con ellos y poder extender la lactancia materna a seis meses, como lo recomienda la Organización Mundial de la Salud, e incluso mantenerlo con la introducción de alimentos apropiados para la edad hasta los dos años o más.

Existen diversas formas de proteger a la trabajadora en sus condiciones de madre, una de ellas es evitar la limitación, restricción o privación de sus derechos laborales con motivo de la maternidad, y otra es cuidar de su salud y la de su hija o hijo.

Por su parte, los patrones no pueden disminuir cualquiera de sus derechos laborales o de seguridad social. Estas prohibiciones, como se puede advertir, coinciden con los factores de discriminación; la reducción de jornada por lactancia materna y la elección de descanso pre y postparto es potestativo de la trabajadora y no del empresario.

En caso de tener arreglo para juntar los permisos, sabemos que es importante hacerlo constar por escrito para seguridad de la trabajadora y evitarle descuentos, sanciones o hasta despidos injustificados. Sin embargo, la manera en que se plasma en este dictamen no es factible, considerando que muchas de las mujeres obreras y del campo se verán imposibilitadas para hacerlo de esa manera.

Y también hay que recordar que la licencia para descanso por parto de la mujer trabajadora estará ya autorizada por

el médico que atiende a la trabajadora, sea del IMSS, ISSSTE o particular, en aviso por escrito.

Según los convenios internacionales avalados por México ninguna mujer, ni embarazada ni lactante, debe sufrir menoscabo en sus atribuciones por causa de la protección a la salud, la del feto o la de la criatura lactante.

Resultó que todo el análisis y el dictamen de 144 páginas que se elaboró fue sólo una farsa, pues en lugar de atender las propuestas presentadas, el documento sólo se enfoca en la imposición de una obligación más a las madres trabajadoras en detrimento de sus derechos de maternidad y lactancia.

En Morena votaremos a favor de este dictamen por tener un adelanto mínimo, y sin embargo presentaremos reservas al mismo. Muchas gracias.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputada Blanca Margarita Cuata Domínguez. Para fijar la postura del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México tiene el uso de la palabra hasta por cinco minutos la diputada Jorgina Gaxiola Lezama.

**La diputada Jorgina Gaxiola Lezama:** Buenas tardes, legisladoras y legisladores. Las diputadas y diputados del Partido Verde Ecologista de México aprobaremos en lo general el dictamen que modifica la Ley General del Trabajo, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, a favor de las mujeres y nuestros hijos. Es un avance, pero es un mínimo cambio.

La iniciativa que presentamos en el Partido Verde Ecologista de México señalaba la necesidad de ampliar el tiempo de lactancia de licencia de maternidad, de las 12 semanas que establece la ley, a 18 semanas en total, mes y medio más, para que el recién nacido pudiera recibir de su madre los cuidados necesarios por lo menos durante tres meses luego de su nacimiento, y son solo tres meses en total antes y después, cuando en otros países hay incluso un año o dos años de licencia de maternidad.

La iniciativa que presentamos también busca que las mujeres trabajadoras tuvieran la oportunidad de llevar a cabo este proceso de lactancia con la seguridad de que no perderían el trabajo y de que retomarían su empleo sin discriminación por la necesidad de alimentar a sus hijos.

Parece que la cuestión de fondo es que no hay presupuesto para sustentar el pago de la nómina sin la correspondiente jornada laboral. ¿Es un tema de voluntad o es un tema de dinero? ¿Cuánto dinero entonces sería suficiente para poder garantizar el derecho a la salud de las mujeres y de los recién nacidos en México? ¿Cuánto cuesta el bienestar de una mujer y de un recién nacido en nuestro país?

Por otro lado, parece que hay un problema similar por parte de los patrones, quienes claramente no están dispuestos a cumplir con la obligación de otorgar el derecho a la seguridad social suficiente a las mujeres trabajadoras en México, porque ni siquiera nos otorgan las 14 semanas de licencia de maternidad que establece la Organización Internacional del Trabajo, de la que por cierto México es parte. Los patrones conceden 12 semanas de licencia, seis semanas antes y seis semanas después del parto, como si fuera una prerrogativa y no un derecho ampliamente reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Diputadas y diputados, estamos discutiendo un dictamen que atiende seis iniciativas de diferentes grupos parlamentarios, en los que el común denominador era aumentar el periodo de lactancia. Buscábamos lo mismo por una diferencia de semanas, pero todos en el entendido y conocimiento de que la lactancia y el vínculo de la madre con su hijo es fundamental para el desarrollo y bienestar de nuestra sociedad.

Sin embargo, luego de meses y meses de deliberaciones el resolutivo ha sido no aumentar y tan solo otorgar como dádiva, la posibilidad de la madre de distribuir cinco de las seis semanas para después del parto. Asimismo, nos indigna que en el caso de que el bebé haya nacido con alguna discapacidad, tampoco se nos otorgan más semanas a las madres para poder atender la vulnerabilidad de los hijos.

Por si fuera poco, se establece el absurdo horario para amamantar en el lugar de trabajo, también como si fuera una cuestión de minutos y horas exactas en la alimentación que pueda dar la madre y que el bebé debe recibir, en una jornada laboral de siete horas que marca la ley, le otorgan a la mujer la posibilidad de amamantar a su hijo durante una hora en el lugar de trabajo.

Para algunos es un avance, para nosotros en el Partido Verde básicamente quedamos igual. El embarazo no es una enfermedad; el proceso de lactancia no es un capricho. Las mujeres tenemos que alimentar a nuestros hijos y también

necesitamos un trabajo remunerado que nos permita desarrollarnos con igualdad y equidad dentro de la sociedad.

Se espera de nosotras, diputadas y diputados, que legislemos por la igualdad y la no discriminación. Para construir un país desarrollado e igualitario debemos apoyar la salud de las mujeres y de nuestras hijas e hijos.

En el Partido Verde consideramos que las cinco semanas concedidas actualmente por la ley para el periodo de lactancia son insuficientes para garantizar la salud y el futuro bienestar de la madre y del recién nacido. Son insuficientes para lograr la independencia económica de las mujeres y de sus familias.

No claudicaremos en la búsqueda de garantizar este derecho a la salud y al trabajo justo en México, insistiremos porque la licencia de maternidad procura la salud de todos y es un instrumento que abona a la igualdad de género en materia laboral, así como al empoderamiento de las mujeres.

Para ello hemos presentado una reserva al artículo 28 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional también. Es cuanto, señora presidenta, gracias.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputada Jorgina Gaxiola.

Saludamos a alumnos y alumnas de la Escuela Secundaria Técnica número 61 de Actopan, estado de Hidalgo, invitados por la diputada Erika Rodríguez. Bienvenidos a este salón de pleno.

Para fijar la postura del Grupo Parlamentario del PRD, tiene el uso de la palabra, hasta por cinco minutos, el diputado Julio Saldaña Morán.

**El diputado Julio Saldaña Morán:** Diputada presidenta—sigan, digo, terminen, pero está bien—. Diputadas y diputados, hoy no es un tema común, hablar de lo que hoy vamos a aprobar es reconocerle al ser humano, a la mujer que le ha dado nombre y apellido al mundo, a México. Hablar de los avances de las mamás, hoy es un reconocimiento que hacemos desde el Grupo Parlamentario del PRD.

Con el permiso de todas y todos, para dirigirme a la importancia del dictamen, un dictamen que trabajó la Comisión del Trabajo de manera permanente, fija y que el resul-

tado fue el esfuerzo de cada grupo parlamentario, para el bien de la sociedad y la clase trabajadora, como lo que ya mencioné.

Reconocemos a la mujer y la reconocemos aún más como madre de familia. Mexicanas y mexicanos que nos ven por el Canal del Congreso, hago referencia, a partir de los años ochenta creció la participación de las mujeres trabajadoras en el sector productivo ante la necesidad de aportar ingresos a la familia en la escasa oportunidad que día a día se venía dejando de obtener.

En el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción V, ya establecía y establece la protección a la mujer trabajadora durante el embarazo en esta parte puntual. Este texto se encuentra vigente desde 1974 y se limita a la protección de la madre trabajadora, exclusivamente, a impedir que se realizaran sus trabajos en áreas peligrosas e insalubres durante la gestión.

Hoy fuimos a más. La Ley Federal del Trabajo establece el derecho de un descanso de seis semanas anteriores y posteriores a la fecha del parto, con goce de sueldo. Ahí, de manera constitucional en el artículo mencionado y en la Ley del Trabajo no había avances aún.

Con la reforma del 2012 este derecho se flexibiliza al permitir a las trabajadoras disponer de esas semanas, pudiendo transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso, previas al parto, para después del mismo.

¿Cuál es el espíritu de lo que hoy estamos discutiendo? Este espíritu del dictamen a discusión es transferir, a solicitud de la trabajadora, hasta cinco semanas de descanso previo al parto para después del mismo.

Que es un avance, sí, sí es un avance. Es cuando más requiere el bebé de la mamá. Esa comunicación que se debe de tener para el mejor desarrollo desde ahí, desde el inicio.

La reforma en comento facilita, efectivamente, el goce de este tipo de prestaciones, y los propósitos son loables. Por tal motivo, hoy en el Grupo Parlamentario del PRD, que siempre ha estado a favor de la clase trabajadora y de la mujer en particular, y que lo está desde hoy y que lo seguirá estando, vamos a votar a favor de esta loable tarea, de este dictamen que estamos en discusión.

Pero además es necesario precisar que nos gustaría ver la misma disposición de la Comisión del Trabajo hacia otros

temas nuevos, de fondo, que aborden la necesaria revisión de la condición laboral de la mujer no solo como madre trabajadora sino frente a sus necesidades y que aminore, efectivamente, las problemáticas que viven en los centros de trabajo.

Siempre lo he mencionado en la Comisión, tenemos que ir más allá, tenemos que dar más allá del deber y no solo quedarnos en lo que se nos ha facilitado en este trabajo de la Comisión.

Recalco, el Grupo Parlamentario del PRD está a favor porque es un trabajo que favorece a la clase trabajadora, a las mujeres, como lo mencioné al inicio. A la mujer que le ha dado un nombre y apellido a esta gran sociedad mexicana.

Es cuanto, diputada presidenta. Gracias por su atención, diputadas y diputados, y no quitar el dedo del renglón. Aprobar temas importantes a favor de la mujer es algo que nos debe unir y salir adelante. Muchas gracias a todos.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputado Julio Saldaña. Para fijar la postura del Grupo Parlamentario de Acción Nacional, tiene el uso de la palabra por cinco minutos el diputado Juan Corral Mier.

**El diputado Juan Corral Mier:** Con el permiso de nuestra diputada presidenta. A mis compañeras y compañeros diputados, a las personas que nos ven y nos verán a través del Canal del Congreso, me atrevo a decir que este dictamen es un homenaje, es una demostración pública de admiración y respeto a todas las madres mexicanas.

Hoy no es el Día Internacional de la Mujer, tampoco estamos ya en el marco del mes, del Día Internacional de la Mujer, pero eso no importa. Para mí, para todas y todos ustedes deberían ser los 365 días del año el Día Internacional de la Mujer. Y todas y todos debemos luchar y reconocer los derechos de igualdad y respeto a todas las mujeres.

Es prioridad para el Grupo Parlamentario del PAN apoyar el desarrollo y participación de la mujer en los distintos ámbitos. Hoy nos ocupa el económico-laboral. Nuestro partido a lo largo de la historia ha pugnado para que las leyes sean cada vez más acordes con la realidad que vivimos, en donde la mujer juega un papel fundamental.

Es de reconocer la labor de la Comisión de Trabajo y Previsión Social para incluir y armonizar las diversas iniciati-

vas que componen este dictamen, y que fue votado por unanimidad en dicha comisión. Y celebro que hoy también sea votado por unanimidad por todos los grupos parlamentarios que componen esta LXIII Legislatura.

Una mención especial a mi compañera diputada Teresa Lizárraga —muchas felicidades—, quien fue promotora también de este dictamen y que con este tipo de esfuerzos ha mostrado que tiene un compromiso social con México. Muchas felicidades.

En particular, quiero destacar la importancia de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, para eliminar el condicionamiento al visto bueno, al acuerdo previo, a la opinión del patrón o a la naturaleza del trabajo para que la mujer trabajadora pudiera ejercer su derecho y modificar el descanso previo al parto.

Con la reforma propuesta a la segunda fracción del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo se elimina dicho condicionamiento y se establece un mecanismo ágil para el ejercicio del mismo. Además, se establece la posibilidad para que la madre trabajadora pueda transferir hasta cinco, de las seis semanas correspondientes de descanso previas al parto, para después de éste, siempre y cuando la salud de la madre y del bebé así lo permitan, sin que corran riesgo alguno.

Así se perfecciona un derecho materno ya existente al descanso prenatal y que con la reforma podrá ampliarse gracias a los avances médicos, pues ya es posible saber si una mujer goza de las condiciones de salud necesarias para seguir trabajando hasta una semana antes del parto.

Coincidimos todos, la madre trabajadora tendrá la posibilidad de estar con el recién nacido hasta 11 semanas en la etapa de postparto con el consecuente beneficio para la salud de ambos y el fortalecimiento de los lazos afectivos y de seguridad tan necesarios para el recién nacido en esta etapa de su vida.

Reconocemos, amigas y amigos, que la lactancia materna proporciona una gran cantidad de anticuerpos que ayudan a la maduración del sistema inmunológico y a la generación y fortalecimiento de defensas propia del recién nacido, que le permiten desarrollar las condiciones necesarias para protegerse contra enfermedades infecciosas graves y alergias entre otros muchos beneficios. Además, el propio acto de amamantar fortalece el vínculo ya indestructible entre la madre y su criatura, éste constituye el primer acto

de sociabilización al que debe tener acceso cualquier menor y que forma parte insustituible de su proceso de humanización.

Adicional a ello, a efecto de lograr mayor claridad en las disposiciones separa lo relativo al descanso a que tienen derecho las madres trabajadoras en caso de que sus hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad ya previsto en esta ley vigente.

Finalmente, con la reforma a la fracción IV del mismo artículo 170 se elimina la obligación de la madre trabajadora en periodo de lactancia, de tomar en cuenta la opinión del patrón para acceder al derecho a reducir su jornada laboral en una hora, sin que se vea afectado su salario y prestaciones sociales. Esta última disposición se armoniza con la reforma al artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional que también propone el dictamen a nuestra consideración.

Con esta reforma, se establece la posibilidad para la mujer trabajadora de decidir durante el periodo de lactancia de seis meses, entre contar con dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a su hijo o hija, o para realizar la extracción manual de leche en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa en su centro de trabajo, pero cuando lo anterior no sea posible podrá optar por reducir en una hora su jornada laboral durante el periodo señalado.

Por todo lo anterior, las y los diputados del Grupo Parlamentario de Acción Nacional votaremos a favor de este dictamen por considerar que obra en defensa del derecho a la vida de la familia y de la dignidad de las mujeres y de la persona humana. Muchas gracias.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputado Juan Corral. Para fijar la postura del Grupo Parlamentario del PRI, tiene el uso de la palabra hasta por cinco minutos la diputada Rosalinda Muñoz Sánchez.

Saludamos a regidores y síndicos de Pachuca y Mineral de la Reforma, invitados a este salón de plenos por el diputado Alfredo Bejos. Sean ustedes bienvenidos.

**La diputada Rosalinda Muñoz Sánchez:** Muy buenas tardes, diputada presidenta. Buenas tardes, diputadas y diputados que el día de hoy se encuentran en esta sesión. A

los medios de comunicación, muchas gracias por transmitir en vivo esta sesión.

El amor, la responsabilidad, el compromiso y la lucha que día a día enfrentan las mujeres para sacar adelante a sus hijos, es algo que me han demostrado las mujeres tlaxcaltecas y que sé que es una variable y una constante que pasa en todo el país.

Estas mujeres trabajadoras fueron el motivo que originó la iniciativa del mes de agosto de 2016, y que fue uno de los pilares del dictamen que el día de hoy votaremos para garantizar que las madres trabajadoras tengan un equilibrio entre la maternidad y el trabajo.

Todas las mujeres mexicanas merecemos la libertad y el goce de nuestros derechos para desarrollar un proyecto de vida en plenitud sin sacrificar nuestra maternidad con nuestro trabajo.

Como priista, el día de hoy me siento orgullosa de estar en este escenario, sobre todo para representar la voz de las madres trabajadoras para avanzar en beneficio de ellas. Porque avanzar en beneficio de las mujeres, es avanzar en beneficio de la nación.

Con este dictamen nos sumamos al aliado de las mujeres que siempre se preocupa por nosotras, y me refiero a nuestro presidente de la República, al licenciado Enrique Peña Nieto, que siempre ha reiterado que la mejor forma de contribuir a la misión y a la labor de las madres trabajadoras es respaldándolas en sus actividades cotidianas. Prueba de ello es el Seguro de Jefas de Familia que ha logrado asegurar a más de 6.3 millones de madres de familia y a más de 11 millones de niñas y niños.

Aumentó en casi cuatro veces el número de escuelas de tiempo completo, pasando de 6 mil en el 2012, a 25 mil en el 2016, y ha inaugurado 24 centros de justicia para las mujeres, los cuales cuentan con asistencia jurídica, por supuesto psicológica, centros de recreación, centros de lactancia, para el beneficio de las mujeres.

Debemos comprometernos en formular leyes que concilien la vida laboral y familiar de las mujeres, a fin de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las madres trabajadoras.

Los diputados del PRI hemos aprobado con anterioridad obligar a los servidores públicos a actuar con responsabili-

dad y buena conducta en su empleo, para ofrecer un trato digno a sus subalternos otorgándoles cuando sea necesario, una licencia materna o paterna, para poder estar con sus hijos, y declarar el 9 de mayo como el Día Nacional de la Salud Maternal y Perinatal.

El día de hoy nos corresponde votar a favor de contribuir a fortalecer a las mujeres, compensar el arduo trabajo que realizan y reconocer el esfuerzo que conlleva el lograr una balanza perfecta entre la maternidad y el trabajo.

La Constitución mandata que las mujeres trabajadoras gozarán de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada del parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservando su empleo.

Asimismo establece que durante el periodo de lactancia tendrán derecho a dos recesos extraordinarios de media hora cada uno para poder alimentar a sus hijos. Actualmente la Ley Federal del Trabajo señala que, a solicitud expresa de las madres trabajadoras, podrán transferir cuatro semanas de las anteriores al parto, previa prescripción médica, para después del parto. De esta forma podrán estar más con sus hijos.

Y que en el periodo de lactancia tendrán derecho de contar con dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, y cuando ello no sea posible, previo consentimiento del patrón, podrán disminuir una hora a su jornada laboral.

Hoy los diputados del PRI votaremos a favor del presente dictamen en lo relativo a la fracción II y IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para poder flexibilizar la ley y de esta forma poder permitir que las madres trabajadoras transfieran hasta cinco semanas de las previas al parto, posterior al mismo para poder estar más tiempo con los bebés y cuidarlos más.

Sabemos que de esta forma las mujeres van a estar con los bebés y vamos a flexibilizar la ley y garantizar sus derechos de las madres trabajadoras.

Establecer que podrán restar una hora a su jornada laboral, sin necesidad del consentimiento del patrón cuando no se cuente con las instalaciones necesarias para poder alimentar a sus hijos, y de esta forma poder crecer sanos y saludables.

En el mismo sentido, incorporar la posibilidad de que las madres trabajadoras al Servicio del Estado reduzcan una hora su jornada laboral cuando la institución o dependencia tampoco cuente con las condiciones óptimas para alimentar a sus pequeños.

Hagamos realidad los derechos de las madres trabajadoras, pero sobre todo cuidémoslos y brindémosle certeza jurídica y seguridad económica como resultado de su gran labor. Mujeres, somos ejemplos de que los obstáculos se superan con fe, trabajo y dedicación. Por eso, con este dictamen, avanzamos para darles certeza a todas las mamás trabajadoras. Juntas tracemos una ruta de dignidad y respeto.

Compañeras diputadas y compañeros diputados, unamos esfuerzos y fuerzas para hacer posible que lo bueno siga pasando en esta legislatura. Es cuanto, señora presidenta. Muchas gracias.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputada Muñoz Sánchez. Se informa a la asamblea que con esta intervención concluye el plazo para la presentación de reservas al dictamen a discusión.

Está a discusión en lo general. Agotada la lista de oradores, consulte la Secretaría a la asamblea, en votación económica, si se encuentra suficientemente discutido en lo general.

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** Por instrucciones de la Presidencia, en votación económica se consulta a la asamblea si el dictamen se encuentra suficientemente discutido en lo general. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo. Señora presidente, mayoría por la afirmativa.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Suficientemente discutido en lo general.

Esta Presidencia informa que de conformidad con el artículo 109 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se han reservado para su discusión en lo particular los siguientes asuntos:

De la Ley Federal del Trabajo, el artículo 170, fracción II, por el diputado Jesús Sesma Suárez, del Partido Verde Ecologista de México.

También de la Ley Federal del Trabajo, 170, fracciones II y IV, por el diputado Mario Ariel Juárez Rodríguez, del Grupo Parlamentario de Morena.

Por la Ley Federal del Trabajo, 170, fracciones II y IV, el diputado Juan Romero Tenorio, del Grupo Parlamentario de Morena.

Por lo que se refiere a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se han reservado el artículo 28 de dicha ley, el diputado Juan Romero Tenorio, el diputado Juan Cañedo Jiménez, del Grupo Parlamentario de Morena, y el diputado Jesús Sesma Suárez, del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

Se pide a la Secretaría que abra el sistema electrónico por cinco minutos para proceder a la votación en lo general y en lo particular de los artículos no reservados.

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** Háganse los avisos a que se refiere el artículo 144, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados. Ábrase el sistema electrónico por cinco minutos para proceder a la votación en lo general y en lo particular de los artículos no reservados.

(Votación)

¿Algún diputado o diputada que falte de emitir su voto? El sistema sigue abierto, compañeras y compañeros.

¿Algún compañero o compañera que falte de emitir su voto? Círrase el sistema electrónico de votación. Se emitieron a favor 399 votos, 2 abstenciones, cero en contra. Es cuanto, presidenta.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Aprobado en lo general, y en lo particular de los artículos no reservados, por 399 votos.

De conformidad con el artículo 110 del Reglamento de la Cámara de Diputados, tienen la palabra los siguientes diputados para presentar propuestas de modificación. Para presentar las propuestas de modificación por parte del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, en los artículos 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tiene el uso de la palabra la diputada Jorgina Gaxiola Lezama, hasta por cinco minutos.

**La diputada Jorgina Gaxiola Lezama:** Gracias, señora presidenta. En un solo momento, el Partido Verde Ecológico de México hace las siguientes reservas:

Al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción II: Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Disfrutarán de un descanso de cuatro semanas anteriores y 14 posteriores al parto, a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, o en su caso del servicio de salud que otorgue el patrón. Se podrán transferir hasta dos de las cuatro semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta 16 semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de se presente autorización de médicos particulares, esta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

Sobre el artículo 28 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, establece lo siguiente: las mujeres disfrutarán de cuatro semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de 14 semanas 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 moderna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea el alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

En el Partido Verde insistimos en la importancia que tiene el periodo de lactancia. Si reconocemos que la organización de nuestro marco legal en correspondencia con la normatividad internacional, hagámoslo completo y aseguremos más días de atención de la madre con su recién nacido.

El propio dictamen fundamenta cómo en distintos países, inclusive de América Latina, el promedio de semanas de licencia de maternidad oscila entre 26 semanas en Venezuela y 14 semanas en Colombia o, por ejemplo, en la Unión Europea, ¿por qué México no puede aumentar a 18 semanas este derecho?

Observamos los países y sus respectivas semanas: Colombia 14, Uruguay 14, Unión Europea 14, España 16, Cuba 16, El Salvador 16, Brasil 16, Chile 18. Además, la protección constitucional no es sólo para la mujer embarazada, sino también para la vida y salud de su hijo que está por nacer, por lo que esta protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al grado de constituir un fuero maternal o en inmunidad reforzada, así reconocido, porque proviene de la discriminación por razones de sexo en el trabajo.

La única reforma que establece el dictamen se refiere a la posibilidad de transferir una semana adicional, para pasar de cuatro a cinco semanas del pre parto al posparto, siempre y cuando la salud de la madre y del producto así lo permita. Insistimos, es un avance claramente, pero falta mucho por hacer. Transferir unas semanas al posparto no es suficiente para la lactancia, para que la madre pueda alimentar a su bebé y su bebé tenga el mejor bienestar posible.

Diputadas, diputados, los invito a que nos apoyen en estas reservas en favor de las mujeres, de las madres y de nuestros hijos. Muchas gracias.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Consulte la Secretaría a la asamblea, en votación económica, si se admiten a discusión las reservas.

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** En votación económica, se pregunta a la asamblea si se admite a discusión. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo. Señora presidente, mayoría por la negativa.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Se desecha y se reserva para su votación nominal en conjunto, en los términos del dictamen.

Tiene el uso de la palabra el diputado Mario Ariel Juárez Rodríguez, del Grupo Parlamentario de Morena, para presentar modificación al artículo 170, fracciones II y IV, de la Ley Federal del Trabajo, hasta por tres minutos.

**El diputado Mario Ariel Juárez Rodríguez:** Buenas tardes. Compañeras, compañeros, creo que a veces hacemos política ficción y cuando ya se tira una línea, como lo que acaba de suceder hace un rato, de nada sirve que se estén presentando reservas, en lo particular, votamos a favor de quien me antecedió en la palabra y quien presentó una modificación al artículo 170.

Pero de qué sirve, si aparte de que no prestan atención, lo que hacen es que ya traen una línea política y lo grave de esto es que no legislan a favor de la mujer trabajadora. Y si le pido al Canal del Congreso que dé una pasada rapidita, van a ver cómo las mismas mujeres que debieran estar atentas, diputadas, a lo que se está planteando aquí, de mejora de una ley, como es el artículo 170, están chacoteando, tomándose selfies, haciendo todo, menos poniendo atención.

Y entonces, por esa razón luego empiezan las rechiflas. Fíjate nada más. Esto es lo que la gente tiene que ver, la manera de comportarse de ustedes. Cómo presentan las mismas legisladoras, son las mismas que obedecen una línea que trae ya su dirigencia política. Es lamentable y es triste.

Por esa razón Morena ha sido congruente, ha votado y se ha comportado con mucha transparencia y con mucha claridad —no como la política ficción que aquí presentan— un dictamen que se puede perfeccionar. Pero como ya traen la línea, lo que suben aquí nada más es para simular.

La reserva que yo presento se refiere a la obligación que establece en este dictamen —pongan atención— para que las madres trabajadoras, de presentar una notificación formal dirigida al patrón... Presidenta, ¿les puede pedir que no estén chiflando como arrieros y que no estén comportándose como lo hacen?

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Moción de orden, por favor, a todos los diputados, para que pueda continuar el diputado Ariel Juárez.

**El diputado Mario Ariel Juárez Rodríguez:** Gracias, presidenta. A través de la historia, múltiples movimientos de mujeres trabajadoras han luchado por mejorar las condiciones laborales, poniendo énfasis en los últimos años en la conciliación de la vida laboral para ir disminuyendo la desigualdad entre mujeres y hombres.

Dentro de estos derechos, que no son ningún tipo de regalías ni canonjías, sino que son derechos ganados, estableci-

dos desde hace décadas en las leyes laborales, está la incapacidad laboral por maternidad que indica que las mujeres deberán gozar forzosamente de un descanso antes y después del parto con su salario íntegro.

Actualmente la incapacidad por maternidad para afiliadas al IMSS es de seis semanas antes y seis después del parto. Una reforma a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en julio de 2016 establece que de las seis semanas a que se tiene derecho a descansar antes del parto, se pueden transferir de una a cuatro de las semanas autorizadas para después del mismo, con autorización del médico.

Por consiguiente, estos derechos que son ganados por las mujeres trabajadoras se tienen que entender como la incapacidad por maternidad y que el periodo de lactancia no son vacaciones; es el tiempo que necesita la mujer para el cuidado del final de su embarazo para prepararse para el parto. Para que cuando este suceda, el o la niña disfrute de la atención necesaria durante los primeros días después de su nacimiento.

Esta exigencia coarta los derechos de descanso de parto y lactancia al no concedérselos enteramente y se restringe al establecer requisitos que muchas veces no se pueden cumplir como los trae el dictamen, que se sigue sometiendo a capricho del patrón.

Lo que nosotros estamos planteando en la fracción II del 170 que se pueda transferir hasta cinco semanas después de las seis del parto, para que previo a que solamente la trabajadora avise, más no solicite al patrón su anuencia o el visto bueno, que eso es lo que contiene el dictamen.

Por esa razón, concluyo, presidenta, por esa razón es triste ver inclusive que sean las mismas diputadas quienes sean las que están gritando y están chiflando y están comportándose de una manera incorrecta...

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Concluya, por favor.

**El diputado Mario Ariel Juárez Rodríguez:** ... cuando debiera legislarse a favor de las trabajadoras. El dictamen no ayuda en mucho, ayuda en una parte, pero lo importante está en las mejoras que se pueden hacer desde esta tribuna. Entonces, ¿qué pido? Que se comporten como tal, que vean y que no sea un asunto meramente político y de simulación para favorecer al sector empresarial. Gracias.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Gracias, diputado Ariel Juárez. Consulte la Secretaría a la asamblea, en votación económica, si se admite a discusión.

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** En votación económica se pregunta a la asamblea, si se admite a discusión. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo. Señora presidenta, mayoría por la negativa.

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Se desecha, se reserva para su votación nominal en conjunto en los términos del dictamen.

Para presentar las reservas del Grupo Parlamentario de Morena, tiene el uso de la palabra el diputado Juan Romero Tenorio, quien presenta modificación al artículo 170, fracciones II y IV de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Tiene el uso de la palabra, por cinco minutos.

**El diputado Juan Romero Tenorio:** Con la venia de la Mesa Directiva. Señores legisladores, seguimos haciendo mal las cosas. La reforma que hoy se presenta ya estaba resuelta por diferentes tesis de los tribunales colegiados de circuito en materia administrativa, cito solo una de ellas, la tesis con el rubro: Incapacidad por maternidad. El periodo de descanso anterior y posterior al parto constituye una medida para proteger tanto la salud de las trabajadoras como la del producto de la concepción, por lo que si aquel ocurre antes de la fecha probable fijada por el médico, el resto de los días no disfrutados del periodo prenatal deberán ser transferidos al del posparto; un asunto resuelto vía Poder Judicial, un derecho donde se garantizan las seis semanas efectivas de descanso de la madre y del bebé. Aquí lo que se propone es adicionar una semana, la cuestión es qué tanto les va a costar a las mujeres exigir este derecho.

En el dictamen no hay evidencia que hable de la desigualdad, que hable del trato indigno que tienen las mujeres en los centros de trabajo. Todo aquel que es patrón sabe que le molesta la trabajadora que se embaraza porque baja su capacidad productiva; y exigirle ahora a la trabajadora que formalmente notifique al patrón cinco días antes de ejercer este derecho es contribuir a la discriminación.

Si el trato de por sí a la mujer trabajadora que se embaraza es denigrante, es humillante, porque ya no produce lo mismo, porque va a presentar achaques, va a presentar ausentismos, ese trato denigrante hacia la mujer lo fomentamos al exigirle que formalmente notifique la pretensión de ejercer su derecho.

¿Acaso al ir al Instituto Mexicano del Seguro Social o al médico particular, no le expiden una constancia médica de la fecha probable del parto? Eso sería suficiente para que ella determinara en qué momento ejerce su derecho.

Le estamos dando una carga adicional a la mujer para exigir su derecho. Tiene que hacerlo formalmente por escrito al patrón. Esta carga no debe caer en la mujer. En una sociedad donde hay evidencia en que la igualdad de género no es efectiva, no podemos darle a la mujer una carga adicional.

Imagínense a la trabajadora de la maquila yendo con su jefe inmediato y con su oficio para darle a conocer que va a ejercer su derecho de descanso previo al parto —una semana antes de la programación de éste—, esta mujer va a ser humillada, esta mujer no va a ser tratada porque la cultura que tenemos aún no se modifica en su base. Seguimos denigrando a las mujeres y más lo vamos a hacer con este formalismo que adicionamos.

La reserva que presento va en este sentido. Tenemos que eliminar de ambos artículos que se presentan, tanto a la Ley Federal del Trabajo como a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quitar este formalismo absurdo que va a exhibir, va a exponer a las mujeres frente al patrón, y si este patrón resulta que se ve afectado por la disminución de la productividad de la madre, tendrá que asumirse la consecuencia de un trato indigno.

Proponemos eliminar la parte que dice “y para ello la madre trabajadora deberá presentar una notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida ejercer este derecho”. Es una carga adicional que les estamos dando a las mujeres en una cultura donde se deprecia el trabajo femenino.

No hagamos mal las cosas, señores legisladores. En esta cultura machista, patriarcal, hay evidencias del maltrato a la mujer. La Encuesta contra la Violencia de las Mujeres, 63 de cada 100 mujeres mayores de 15 años, declararon ha-

ber padecido violencia; 32 por ciento de las mujeres han padecido violencia sexual en algún momento de su vida por parte de agresores distintos a su pareja. Una quinta parte de las mujeres de 15 a 49 años de edad enfrentaron situaciones de violencia sexual, abuso, intimidación, hostigamiento por parte de su pareja. En esta cultura machista pedirle a la mujer que formalice mediante un escrito la solicitud de ejercer un derecho es abonar a la discriminación de la mujer.

Nosotros estamos abonando a esta cultura machista al exigirle a la trabajadora que notifique al patrón un derecho que ya está en la Constitución, un derecho que ya está en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

¿Por qué obstruir un ejercicio pleno en los derechos de la mujer? Vamos en contra de los tratados internacionales, vamos en contra del artículo 1o., que señala que los derechos humanos deben ser progresivos; con esa formalidad hacemos una regresión y ponemos a la mujer embarazada, a la mujer trabajadora, en una posición que va a generar discriminación por los patrones aún machistas, de los cuales veo que aquí hay varios que empiezan a chiflar. Es cuanto, señora presidenta.

### **Presidencia de la diputada Gloria Himelda Félix Niebla**

**La Presidenta diputada Gloria Himelda Félix Niebla:** Gracias, diputado Romero Tenorio. Consulte la Secretaría a la asamblea en votación económica si se admiten a discusión las propuestas de modificación presentadas.

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** En votación económica se pregunta a la asamblea si se admiten a discusión. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa, sírvanse manifestarlo. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo. Señora presidente, mayoría por la negativa.

**La Presidenta diputada Gloria Himelda Félix Niebla:** Se desecha y se reserva para su votación nominal en conjunto en términos del dictamen.

Tiene el uso de la palabra, hasta por tres minutos, el diputado Roberto Cañedo Jiménez, del Grupo Parlamentario de Morena, para presentar propuesta de modificación al artículo 28, correspondientes estas reservas a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

**El diputado Roberto Alejandro Cañedo Jiménez:** Muy buenas tardes. Con su venia, señora presidenta. Continúo con esta reserva. Los derechos de las madres trabajadoras se establecen principalmente en el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y el cual estipula lo siguiente, y me permito leerlo:

“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 la dependencia que se trate”.

Hasta ahí, compañeros diputados, todo bien; sin embargo, existe un problema serio, el dictamen que hoy discutimos establece la opción de reducir esa hora de la jornada de trabajo, y hago énfasis en lo siguiente:

“Prevía notificación formal dirigida al superior jerárquico, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día que decida hacerse uso de este derecho.”

La reserva que presento ante esta soberanía tiene dos objetivos: el primero es armonizar el tiempo de descanso antes y después del parto entre la Ley Federal de Trabajo y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, y el segundo objetivo es modificar esta referencia de aviso previo al patrón y no dejarlo como una obligación, ya que es discriminatoria; ya que, como se establece en el dictamen, se restringen los derechos de maternidad y la lactancia de los trabajadores. Si bien es cierto que muchos ciudadanos de este país, con el debido respeto, no saben cómo redactar ni conocen sus derechos.

La armonización de los descansos pre y posparto se debe llevar a cabo entre las dos leyes para que todas las madres trabajadoras disfruten de los mismos derechos. En el caso de la imposición de la notificación formal para la trabajadora, esto sería solo un impedimento al goce de los derechos que ya tenía la madre trabajadora y que están estipulados en esta ley, en la Ley Federal del Trabajo.

Esto, compañeros, no es un favor que le estamos haciendo a la madre trabajadora, es un derecho ganado, que por miles de luchas y en los últimos siglos se ha conquistado. No

podemos coartar el derecho de protección a la salud de la madre y del hijo o la hija con un requisito como la que hoy se pretende implantar en detrimento de las mujeres de este país. Debe ser un derecho simple y llano.

Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo al respecto son muy claras, se debe dar por al menos 14 semanas de descanso a las madres embarazadas repartidos antes y después del parto. Y tendrán un periodo de lactancia suficiente para proteger la salud del infante.

Señala también el Estado mexicano que ha suscrito y ratificado diversos instrumentos internacionales de donde se colige que coinciden en que, en caso de embarazo, la mujer trabajadora tiene derecho a disfrutar de un descanso retribuido de por al menos 12 semanas, por ser el tiempo razonable para salvaguardar la protección social a la maternidad y preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción.

Termino, compañeros, ya falta poco, las iniciativas propuestas que se dictaminaron tenían por objetivo la simplificación administrativa que facilitara la portabilidad de horarios al eliminar rigideces jurídicas y, sin embargo, en lugar de ello el dictamen establece un requisito difícil de cumplir por las trabajadoras.

No estamos de acuerdo, compañeros, con este requisito que se establece en el dictamen, pues con él se pretende limitar estos derechos de manera anticonstitucional sólo para ratificar que el interés por legislar de algunos diputados es con los empresarios y no con los intereses de la nación.

Los derechos humanos son incondicionales, porque únicamente están supeditados a los lineamientos y procedimientos que determinan los límites de los propios derechos y también son inherentes a la obligación de la dignidad de la mujer.

Concluyo, compañeros, ya faltan unos cuantos segundos. Es por eso que en Morena no podemos ponerle requisitos a nuestros derechos y por tal razón solicitamos que se elimine este atroz requisito que vulnera los derechos de la clase trabajadora. Muchas gracias.

**La Presidenta diputada Gloria Himelda Félix Niebla:** Gracias, diputado Cañedo Jiménez. Consulte la Secretaría a la asamblea, en votación económica, si se admite a discusión la propuesta de modificación presentada.

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** En votación económica, se pregunta a la asamblea si se admite a discusión. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo. Señora presidente, mayoría por la negativa.

**La Presidenta diputada Gloria Himelda Félix Niebla:** Se desecha y se reserva para su votación nominal en conjunto, en términos del dictamen.

Se pide a la Secretaría abra el sistema electrónico por cinco minutos, para proceder a la votación de los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo, en términos del dictamen, así como del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también en términos del dictamen.

**La Secretaria diputada María Eugenia Ocampo Bedolla:** Háganse los avisos a que se refiere el artículo 144, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados. Ábrase el sistema electrónico por cinco minutos para proceder a la votación nominal de los artículos, en términos del dictamen.

(Votación)

¿Faltan compañeros de emitir su voto? Sigue abierto el sistema, compañeras y compañeros. Ciérrase el sistema de votación electrónico. Se emitieron a favor 301 votos, 9 abstenciones, en contra 83. Es cuanto, presidenta.

#### **Presidencia de la diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez**

**La Presidenta diputada María Guadalupe Murguía Gutiérrez:** Aprobados los artículos reservados en términos del dictamen por 301 votos. Aprobado en lo general y en lo particular el proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo y 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, en materia de maternidad y lactancia. Pasa el Senado, para sus efectos constitucionales.



Mario Ariel Juárez Rodríguez  
DIPUTADO FEDERAL

①

DESECHADA  
04 ABR. 2017  
MOROVA  
*[Handwritten signature]*

04/04/17 14:50 hrs  
*[Handwritten initials]*

Ciudad de México a 30 de marzo de 2017

Dip. María Guadalupe Murguía Gutiérrez  
Presidenta de la Mesa Directiva de la  
Cámara de Diputados  
P r e s e n t e:

Quien suscribe, con fundamento en los artículos 109 y 110 del Reglamento de la Cámara de Diputados, solicita someter a la consideración del Pleno la **reserva al Artículo 170, Fracciones II y IV** del Dictamen con Proyecto de Decreto por el que se reformará la LEY FEDERAL DE TRABAJO, para quedar como sigue:

*[Handwritten notes:]*  
Edgardo A.  
30 Mar 17  
12:16

LEY FEDERAL DE TRABAJO

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

- i. ...
- ii. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, se podrá transferir hasta cinco de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y para ello, la madre trabajadora deberá presentar una notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho.
- iii. ...

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

- i. ...
- ii. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, se podrán transferir hasta cinco de las seis semanas de descanso anteriores al parto para después del mismo, previo aviso de la trabajadora al patrón.

SECRETARÍA TÉCNICA  
PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA  
H. CÁMARA DE DIPUTADOS

30 MAR 2017  
**RECIBIDO**  
SALÓN DE SESIONES

Nombre: *[Handwritten signature]* Hora: *[Handwritten time]*



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

**Mario Ariel Juárez Rodríguez**  
DIPUTADO FEDERAL

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

Dip. Mario Ariel Juárez Rodríguez

Dip. Roberto Alejandro Cañedo Jiménez

(2)

DESECHADA  
04 ABR. 2017

Ciudad de México, 30 de marzo de 2017

SECRETARÍA TÉCNICA  
DESECHADA  
H. CÁMARA DE DIPUTADOS

Dip. María Guadalupe Murguía Gutiérrez  
Presidenta de la Mesa Directiva de la  
Cámara de Diputados  
Presente

30 MAR 2017

RECIBIDO

SALÓN DE SESIONES

Nombre: Hora: 12:16

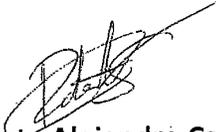
Quien suscribe, con fundamento en los artículos 109 y 110 del Reglamento de la Cámara de Diputados, solicita someter a la consideración del Pleno la reserva del Artículo 28 de dictamen por el que se reforma la LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

<p><b>Artículo 28.-</b> Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a su hija o hijo, o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia. Cuando esto no sea posible, previa notificación formal dirigida al superior jerárquico, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de derecho, se reducirá en una hora la jornada de trabajo durante el período de seis meses, sin afectar su ingreso o percepciones por los servicios prestados en forma íntegra o completa, y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando</p>	<p><b>Artículo 28.</b> 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. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, se podrá transferir hasta tres de las cuatro semanas de descanso anteriores al parto para después del mismo, con aviso previo de la trabajadora a su superior jerárquico. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a su hija o hijo, o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia. Cuando esto no sea posible, previo aviso al superior jerárquico, se reducirá en una hora la jornada de trabajo durante el período de seis meses, sin afectar su ingreso o</p>
--	---

Edgardo A.  
30 Mar 17  
12:16

<p>a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.</p>	<p><b>percepciones por los servicios prestados en forma íntegra o completa</b>, y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna 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.</p>
---	---



Dip. Roberto Alejandro Cañedo Jiménez

04/04/17 14:50 hrs.





CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA

**Juan Romero Tenorio**  
DIPUTADO FEDERAL



Palacio Legislativo de San Lázaro, 4 de abril de 2017.

**DIP. MARÍA GUADALUPE MURGUÍA GUTIÉRREZ**  
**PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA**  
**CÁMARA DE DIPUTADOS DEL**  
**CONGRESO DE LA UNIÓN**  
**LXIII LEGISLATURA**

Quien suscribe, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, con fundamento en los artículos 109 y 110 del Reglamento de la Cámara de Diputados, solicita someter a la consideración del Pleno la **modificación al ARTÍCULO PRIMERO del Dictamen con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo; por el que se reforma el Artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, en materia de maternidad y lactancia**, que presenta la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para quedar como sigue:

**Artículo Primero**

Texto del Dictamen	Propuesta de modificación
<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, se podrá transferir hasta cinco de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y para ello, la madre trabajadora deberá presentar una notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días</p>	<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, se podrá transferir hasta cinco de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. <del>y para ello, la madre trabajadora deberá presentar una notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer</del></p>

<p>hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho.</p> <p>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>...</p> <p>II Bis. y III. ...</p> <p>IV. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa en su centro de trabajo. Cuando esto no sea posible, previa notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo de seis meses, sin afectar su salario o percepciones por la jornada completa.</p> <p>V. a VII. ...</p>	<p><del>uso de su derecho.</del> El médico responsable notificará al patrón el periodo del ejercicio de este derecho.</p> <p>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>...</p> <p>II Bis. y III. ...</p> <p>IV. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa en su centro de trabajo. Cuando esto no sea posible, <del>previa notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho,</del> se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo de seis meses posteriores al descanso señalado en la fracción anterior, sin afectar su salario o percepciones por la jornada completa.</p> <p>V. a VII. ...</p>
---	--

Dip. Juan Romero Tenorio





SECRETARÍA TÉCNICA  
PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA  
H. CÁMARA DE DIPUTADOS

30 MAR 2017

CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA  
RECEBIDO  
SALÓN DE SESIONES  
Hora 4:43

Juan Romero Tenorio

DIPUTADO FEDERAL

MORENA

DESECHADA

04 ABR. 2017

*[Handwritten signature]*

04/04/17 14:50 hrs.

*[Handwritten mark]*

Palacio Legislativo de San Lázaro, 30 de marzo de 2017.

DIP. MARÍA GUADALUPE MURGUÍA GUTIÉRREZ  
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA  
CÁMARA DE DIPUTADOS DEL  
CONGRESO DE LA UNIÓN  
LXIII LEGISLATURA

Quien suscribe, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, con fundamento en los artículos 109 y 110 del Reglamento de la Cámara de Diputados, solicita someter a la consideración del Pleno la **modificación al Dictamen con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo; en su ARTÍCULO SEGUNDO por el que se reforma el Artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, en materia de maternidad y lactancia**, que presenta la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para quedar como sigue:

**Artículo Segundo**

Texto de Dictamen	Propuesta de modificación
<p>Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia. Cuando esto no sea posible, previa notificación formal dirigida al superior jerárquico, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles</p>	<p>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.</p> <p><b>A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, se podrá transferir hasta cinco de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</b></p> <p>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</p>

*[Handwritten note: Edgón A 30 Mar 17 14:44]*

<p>de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho, se reducirá en una hora la jornada de trabajo durante el periodo de seis meses, sin afectar su ingreso o percepciones por los servicios prestados en forma íntegra o completa, y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.</p>	<p>amamantar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia. Cuando esto no sea posible, <del>previa notificación formal dirigida al superior jerárquico, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho,</del> se reducirá en una hora la jornada de trabajo durante el periodo de seis meses, sin afectar su ingreso o percepciones por los servicios prestados en forma íntegra o completa, y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.</p>
--	---

Dip. Juan Romero Tenorio





04/04/17 14:50 hrs  
*[Handwritten signature]*



5

Palacio Legislativo de San Lázaro a 3 de abril de 2017

**C. DIP. MARÍA GUADALUPE MURGUÍA GUTIÉRREZ**  
**Presidenta de la Cámara de Diputados**  
**LXIII Legislatura**



**PRESENTE.**

De conformidad con lo que establece el artículo 109 del Reglamento de la Cámara de Diputados, me permito someter a su consideración la siguiente reserva al Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social con Proyecto de Decreto por el que se reforman las fracciones II y IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, y se adiciona un párrafo segundo a la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para que por su distinguido conducto sea sometida al Pleno de esta Cámara.

*[Handwritten notes: María F. 4 Abr F. 14:43]*

En lo que respecta a la reforma de la Ley Federal del Trabajo:

Texto del Dictamen	RESERVA
<p><b>Artículo 170.-</b> 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, se podrá transferir hasta cinco de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo y para ello, la madre trabajadora deberá presentar una notificación formal dirigida al patrón, la cual deberá contar con un acuse de recibo y fecharse con al menos cinco días hábiles</p>	<p><b>Artículo 170.-</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I...</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de <b>cuatro</b> semanas anteriores y <b>catorce</b> posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, se podrá transferir hasta <b>dos</b> de las <b>cuatro</b> 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 <b>dieciséis</b> semanas</p>



<p>de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho.</p> <p>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>III. a VII. ...</p>	<p>posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p><b>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.</b></p> <p>III. a VII. ...</p>
---	---

**ATENTAMENTE**

**Dip. Jesús Sesma Suárez**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jesús Sesma Suárez".



SECRETARÍA TÉCNICA  
PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA  
H. CÁMARA DE DIPUTADOS

04 ABR 2017 14:44

**RECIBIDO**

SALÓN DE SESIONES

Nombre: \_\_\_\_\_ Hora **Palacio Legislativo de San Lázaro a 3 de abril de 2017**



6

**C. DIP. MARÍA GUADALUPE MURGUÍA GUTIÉRREZ**  
**Presidenta de la Cámara de Diputados**  
**LXIII Legislatura**

04/04/17 14:50 hrs.

EF

El Reg. N.  
4 Ab. A  
14:43

**PRESENTE.**

De conformidad con lo que establece el artículo 109 del Reglamento de la Cámara de Diputados, me permito someter a su consideración la siguiente reserva al Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social con Proyecto de Decreto por el que se reforman las fracciones II y IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, y se adiciona un párrafo segundo a la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para que por su distinguido conducto sea sometida al Pleno de esta Cámara.

En lo que respecta a la reforma de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional:

Texto del Dictamen	RESERVA
<p><b>Artículo 28.-</b> Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia. Cuando esto no sea posible, previa notificación formal dirigida al superior jerárquico, la cual deberá contar con el acuse de recibo y fecharse con al menos cinco</p>	<p><b>Artículo 28.-</b> Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de <b>cuatro semanas</b> de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de <b>catorce semanas</b> 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</p>



<p>días hábiles de anticipación al día en que decida hacer uso de su derecho, se reducirá en una hora la jornada de trabajo durante el periodo de seis meses, sin afectar su ingreso o percepciones por los servicios prestados en forma íntegra o completa, y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado en segundo año de edad.</p>	<p>materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.</p>
---	--

**ATENTAMENTE**

**Dip. Jesús Sesma Suárez**



LXIII LEGISLATURA