



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

PRESENTE. -

Los que suscriben, **Amelia Deyanira Ozaeta Díaz** y **Benjamín Carrera Chávez**, en nuestro carácter de Diputados de la Sexagésima Sexta Legislatura e integrantes del Grupo Parlamentario del **Partido del Trabajo** y de **Morena**, con fundamento en los artículos 68 fracción primera de la Constitución Política del Estado de Chihuahua: 167 fracción primera, 169 y 174, todos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo; así como los numerales 75 y 76 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, acudo ante esta Honorable Asamblea a efecto de presentar iniciativa con carácter de Decreto a fin de reformar el párrafo primero y cuarto del artículo 92, el párrafo primero y la fracción XI del artículo 105 del Código Administrativo, con el objetivo de ampliar las licencias de maternidad y paternidad e implementar las licencias parentales. Lo anterior, al tenor de la presente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A lo largo de las últimas cinco o seis décadas, se han venido gestando avances en lo que a derechos y condiciones de igualdad para las mujeres se refiere. Estos cambios, han sido fruto de años de luchas, no concesiones; de evidenciar que las desigualdades existen y siguen existiendo; y, por tanto, de continuar señalándolas y proponer soluciones.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, reconoce a la maternidad como una "función social", es decir, como una parte



fundamental en la reproducción social, tarea para la cual, el aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad es definitivo.

Sin embargo, es importante no confundir la función social de la maternidad, con la construcción social de lo que por décadas se ha señalado como maternidad, la cual enteramente se les ha responsabilizado a las mujeres, como si fuera inherente a nosotras.

Shauna Olney, responsable del Servicio de género, igualdad y diversidad de la Organización Internacional del Trabajo, señala que: *“para alcanzar la igualdad de género, es necesario proteger la maternidad. Si no existe la igualdad en el hogar, será una ardua batalla conquistarla en el trabajo. Es aquí donde entran en juego las políticas sobre prestaciones de paternidad, cuidado de los niños y otras políticas dirigidas a conciliar la vida familiar y profesional”*.

La maternidad no solo tiene que ver con la gestación, tiene que ver con la crianza y cuidado de los hijos, tareas que no se terminan en 1 año o en 14 semanas que se otorgan de licencia de maternidad. Se trata de una función social que requiere de la dedicación no solo de la madre, sino del padre también.

En el Informe: *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo* de la OIT, se señala que: “La maternidad segura, la atención de salud de la madre, y la supervivencia del recién nacido forman parte esencial de la propia vida. También son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo”.

La maternidad es una condición que evidentemente trae cambios fisiológicos para las mujeres, lo cual es completamente normal, sin embargo, aún en nuestros días, supone cambios en la vida laboral y social de las mujeres, cambios que no deberían suceder.



Las implicaciones laborales para las mujeres embarazadas inician desde conocer cuántas semanas se les otorgarán como licencia de maternidad; si serán o no con goce de sueldo al 100 por ciento o solo un porcentaje de este; incertidumbre de si conservara su trabajo; en caso de tener pareja, si esta también gozará de licencia de paternidad; cómo resolverá el período de lactancia; cuando su hijo se enferme, contará o no con días para atenderlo. Todas ellas, implicaciones que casi nunca, o nunca, se cuestionan los padres varones.

Una de las alternativas para alcanzar la igualdad de género en el trabajo son las licencias de maternidad, paternidad y parentales. Lourdes Jiménez, en la investigación, *Maternidad y seguridad social*, de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, asegura que las licencias de maternidad extendidas y remuneradas al 100 por ciento son una excelente política que permite a las mujeres tener la seguridad de desempeñar su rol de madre con garantías de ingresos económicos y protección de su fuente laboral. De esta forma, se valoriza la tarea de la maternidad como un trabajo sustantivo de reproducción social. De igual forma, explica que las licencias por paternidad extendidas y remuneradas son esenciales para promover esquemas de corresponsabilidad parental.

La Organización Panamericana de la Salud, recomienda una licencia de maternidad suficiente y remunerada. Esta organización señala que la licencia de maternidad con goce de sueldo lleva a un periodo de lactancia más largo y a un mejor estado de salud y bienestar tanto para la madre como para el niño. Las mujeres a las que solo se les otorga una licencia de maternidad corta —de seis semanas o menos— son cuatro veces más propensas a no amamantar o a interrumpir la lactancia en un tiempo más corto.

El Convenio sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, establece como mínimo 14 semanas de licencia de maternidad, las cuales, “cabalmente” se cumplen en la legislación local para el caso de las trabajadoras al servicio del estado, mientras que, para las trabajadoras en empresas particulares,



apenas alcanzan las 12 semanas. Pero no estamos aquí para irnos al mínimo y alcanzar apenas lo obligatorio, sino para alcanzar lo deseable. Es por eso que, la misma OIT, en la Recomendación 191, propone alcanzar 18 semanas de licencia de maternidad.

En México, la Constitución señala en su artículo 123, fracción V, que 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 percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo...

Es decir, se garantizan 12 semanas en total como licencia de maternidad.

En el caso de la licencia de paternidad, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XXVII Bis, señala que es obligación de los patrones:

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;

En el caso de nuestro estado, el Código Administrativo, en su artículo 92 señala que:

Las mujeres disfrutarán de cuatro semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otras diez semanas después del mismo.

...

Los hombres tendrán un permiso de paternidad de cinco días laborables, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o hijas, contados a partir del parto y, de igual manera, en el caso de la adopción de un infante.

Es evidente la desigualdad que existe en lo que a licencias para la madre y el padre se refiere, diferencia que perpetua la construcción social de que la mujer debe ser la responsable de la crianza y educación de las hijas e hijos, como si fuera una tarea que le corresponde naturalmente.

En nuestro estado, como lo señala el Código Administrativo, se confieren únicamente 14 semanas a las mujeres, lo que significa, estar al cuidado de sus hijos apenas 2 meses, mientras que, para el padre, apenas se les da una semana, tiempo que no constituye un elemento que ayude al involucramiento con la tarea de cuidados.

La legislación estatal no considera en ningún caso las licencias parentales, las cuales son un periodo extendido y remunerado que da continuidad a los periodos de licencias de maternidad y paternidad del que disponen los padres para cuidar a los hijos pequeños¹.

El objetivo de estas políticas de licencias familiares es contribuir a una mayor igualdad en las tareas que suponen la maternidad y la paternidad. Esto es necesario para brindar seguridad y mejores condiciones a las mujeres que son madres y evitar que otras dimensiones de su vida se vean afectadas de forma negativa por convertirse en madres. Asimismo, buscan el bienestar de los niños, en particular de la primera infancia².

Los paradigmas han cambiado, los hemos ido cambiando las mujeres, y el trabajo que continúa son las modificaciones a la normatividad para deconstruir la creencia de que las mujeres debemos cambiar nuestro entorno laboral y social cuando nos convertimos en madres.

¹ Jiménez, Lourdes. Maternidad y seguridad social. Conferencia Interamericana de Seguridad Social, México, 2020.

² Idem. Página



Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en lo dispuesto en los artículos invocados, someto a consideración de esta Honorable Asamblea, el siguiente:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma el párrafo primero y cuarto del artículo 92, se reforma el párrafo primero y la fracción XI al artículo 105 del Código Administrativo, para quedar de la siguiente manera:

ARTÍCULO 92. Las mujeres disfrutarán de una licencia de maternidad de dieciocho semanas, las cuales podrá repartir como mejor le convenga, y serán con goce de sueldo.

...

...

Los hombres tendrán un permiso de paternidad de **4 semanas**, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o hijas y, de igual manera, en el caso de la adopción de un infante.

ARTICULO 105. Son obligaciones del Estado:

De la fracción I a la X...

XI. Conceder licencia parental de 22 semanas a madres y padres después de haber concluido las licencias de maternidad y paternidad, las cuales se dividirán 11 semanas para la madre y 11 semanas para el padre, cubriendo un 60 por ciento de sueldo de cada uno de ellos. Cada uno deberá hacer uso de las semanas a las que tiene derecho, sin posibilidad de transmitirle al cónyuge las que le corresponden. En caso de no hacer uso de ellas, no se repondrán para ninguno de los dos.

De la fracción XII a la XIV...



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Para efectos de las fracciones **XII, XIII y XIV** de este artículo, la institución pública o privada de salud, expedirá una constancia u otros documentos que justifiquen la realización de exámenes o tratamientos de cáncer. Así mismo, la información proporcionada se manejará de forma reservada o confidencial en los términos establecidos en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y la Ley de Protección de Datos Personales, ambos ordenamientos jurídicos del Estado de Chihuahua.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Decreto de reforma al Código Administrativo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

ECONÓMICO. Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la Minuta de Decreto en los términos correspondientes.

Dado en el Palacio Legislativo del H. Congreso del Estado de Chihuahua, a los 18 días del mes de febrero del 2021.

ATENTAMENTE

DIP. AMELIA DEYANIRA OZAETA DÍAZ

GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DEL TRABAJO

DIP. BENJAMIN CARRERA CHÁVEZ

GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO MORENA