



INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS



HONORABLE PLENO LEGISLATIVO.

El suscrito Diputado Juan Carlos Pereyra Escudero, en mi calidad de independiente e integrante de la XV Legislatura del Estado de Quintana Roo y de Presidente de la Comisión de Desarrollo Urbano y Asuntos Metropolitanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 68 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, los artículos 106, 107 y 108 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, y el artículo 36 fracción II del Reglamento para el Gobierno Interior de la Legislatura del Estado, me permito presentar a esta Soberanía Popular, la **Iniciativa de Decreto por el que se reforman los artículos 35, las fracciones I y II del artículo 35 Bis y la fracción I del artículo 35 Ter de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo**, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La mujer a lo largo de la historia sin duda ha jugado un rol importante en establecer las bases de lo que hoy es México, su participación en la vida democrática, económica, laboral y social; así como en la toma de decisiones ha sido fundamental.

Las mujeres trabajadoras han tenido avances significativos en el reconocimiento de derechos, tal y como lo establecen instrumentos jurídicos internacionales de los que México forma parte, y del reconocimiento de la



INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS



igualdad del hombre y la mujer que nuestra Carta Magna enuncia en su artículo 4º.

En la medida en que los roles sociales y laborales de la mujer y del hombre van cambiando, las leyes quedan limitadas para proteger a quienes quedan desprovistos de mecanismos que garanticen el goce pleno de los derechos de los niños.

Sin duda la maternidad por simple naturaleza biológica y psicológica se aprecia limitada objetivamente en el medio laboral en el que se desempeña la función conferida, ya que su papel de madre pasa a segundo término.

La maternidad jurídicamente se define como un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano del cual surgen derechos y obligaciones. Así mismo, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales sobre el término maternidad se dispone lo siguiente:

“Maternidad: Relación paternal que une a la madre con el hijo. La maternidad puede ser legítima, cuando el hijo es concebido en el matrimonio, o ilegítima, cuando es concebido extramatrimonialmente. (V. hijo; hijo ilegítimo y legítimo; madre y sus especies).

En México, el término para la maternidad es de 12 semanas, pero en otros países con adecuaciones normativas conforme a tratados y convenios internacionales tiene más semanas destinadas al mismo objetivo, como por



INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS



ejemplo en Belice, República Dominicana y Perú cuentan con 14 semanas, en Cuba con 16 semanas.

El tiempo que una madre pasa con su recién nacido, es de vital importancia, ya que existe una vinculación madre-hijo, que puede definirse como una relación simbiótica, lo cual significa que existe una necesidad de apego que es básicamente física y que es mediante la cual la madre, con su amor, brinda a su hijo seguridad y confianza por medio de los estímulos similares a la experiencia de la vida intrauterina.

Según la Organización Mundial de la salud (OMS), la mujer debería alimentar a su hija o hijo solamente con leche materna durante los primeros 6 meses de vida.¹

Estima dicha Organización, que los primeros meses de un bebe son claves en su desarrollo emocional, intelectual e incluso en partes fundamentales de su personalidad. Todo lo que el bebé pueda aprender en esa etapa puede ser decisivo en su crecimiento, además, y principalmente, la leche materna posee cualidades que producen beneficios significativos para la madre y su hijo. Entre estos destacan los nutricios, los inmunológicos y los afectivos.

Considera la Institución, que el bebé al pasar más tiempo con la madre, es indubitable que los lazos que entablarán serán distintos a si desde pequeño queda al cuidado de alguien más. La OMS, aclara que esto no quiere decir que las mujeres deban ejercer solas el papel, pero es cierto que su vínculo especial es algo que no se puede reemplazar.

¹ Organización Mundial de la Salud, en: <http://www.incap.int/portaleducativo/images/Cursos/2014>



**INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS**



A nivel internacional se cuenta con instrumentos jurídicos que fundamentan la protección a la maternidad:

La Declaración de los Derechos del Hombre que dice en su artículo 25:

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tiene derecho a cuidados y asistencias especiales.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación en contra de las mujeres.

- a) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de la reproducción.
3. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:



**INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS**



- b) Implantar licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.

En cuanto al Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad, se establece en este, que toda mujer, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, tendrá derecho, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, a una licencia de maternidad de una duración de al menos 14 semanas.

Hasta el 2015 México no había ratificado convenios para la protección de la maternidad, suscritos por la OIT. Ahora bien como ya se ha mencionado de manera reiterada, México cuenta con 12 semanas dentro de la normatividad vigente aplicable para los casos de maternidad, sin embargo, no es impedimento en que nosotros como legisladores podamos fortalecer el marco normativo estatal, en nuestro compromiso de seguir trabajando en este tema, pero más allá de proteger, preservar y dar debida atención a la salud materna y los derechos laborales, debemos garantizar el interés superior de la niñez, ya que los cuidados maternos son más necesarios en los primeros meses de crecimiento y madurez del niño.

En este sentido, estando previstos los derechos de niñas y niños, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales y en las demás leyes aplicables, esencialmente en la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, la cual reconoce a niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos y, en su artículo 13, fracciones I, VII



**INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS**



**PODER LEGISLATIVO
DEL ESTADO DE
QUINTANA ROO
LEGISLATURA**

y IX, enuncia que la niña o niño tienen el derecho a la vida, a la supervivencia y al desarrollo; el derecho a vivir en condiciones de bienestar y a un sano desarrollo integral; y, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad social; es de considerar entonces, que el actual plazo por licencia de maternidad en el Estado de Quintana Roo no es el adecuado.

La Ley Federal del Trabajo en su título V denominado “Trabajo de la Mujeres” reglamenta la fracción V del artículo 123 constitucional, en dicho apartado se establecen los derechos de las mujeres que prestan sus servicios laborales. En este título se reconoce la igualdad de los derechos y obligaciones con los hombres y de igual manera la protección a la maternidad.

En el artículo 170 se prevé de manera expresa los derechos de las madres trabajadoras, los casos especiales de los trabajos idóneos para las mujeres embarazadas, cuando su condición así lo requiera, la distribución de las semanas de descanso previas al alumbramiento y posteriores al mismo, de igual manera se prevé, la transferencia de semanas de descanso a fin de que se tener más días posteriores al mismo, la posibilidad de prórroga del tiempo estipulado, así como los periodos de lactancia.

De igual manera se garantiza este derecho a la licencia de maternidad a las madres que decidan adoptar a un hijo.

En el Estado de Yucatán, se prevé en su Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios; que las mujeres disfrutarán de un descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, así como de los tres meses posteriores a este, con goce íntegro de su sueldo.



**INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS**



En el período de lactancia, y hasta por un plazo de seis meses, las mujeres tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

En Quintana Roo, Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo prevé que las mujeres disfrutaran del pago de salario íntegro de cuatro semanas de descanso antes de la fecha aproximada del parto y ocho semanas después del mismo.

Asimismo, el artículo 35 Bis establece las reglas de remuneración que serán aplicables a las madres que gocen de la licencia de maternidad, así como las modalidades de prórroga de la licencia en caso de que se trate de un hijo adoptado y el porcentaje que corresponde del salario en proporción a los días la propia ley prevé.

Ahora bien, para el caso de los hombres trabajadores, el artículo 35 Ter prevé que el término de la licencia de paternidad es de diez días hábiles con el pago de salario íntegro, la cual podrá prorrogarse, a elección del trabajador, por cinco días hábiles con la reducción del 50% del salario y por otros cinco días hábiles más con reducción del 75% del salario, con motivo del nacimiento o adopción de un hijo.

Con relación al párrafo que antecede es importante mencionar que Quintana Roo, fue la primera entidad en legislar respecto de la licencia de paternidad, que beneficia con 5 días adicionales en comparación con lo



**INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS**



que establece la Ley Federal del Trabajo en su precepto 132 fracción XXVII Bis.

En ese tenor, la presente iniciativa propone modificar los instrumentos jurídicos necesarios para otorgar a las mujeres trabajadoras mejores condiciones laborales, mediante la ampliación del periodo de descanso obligatorio otorgado por la Ley, tanto antes como después del parto. Lo anterior toda vez que es común que surjan trastornos y complicaciones, que pueden implicar una incapacidad laboral, lo que constituye riesgos inherentes al embarazo y por lo tanto, comparten la especificidad de este estado.

Lo anterior, obedece a no solo enfocar el trabajo legislativo a una armonización vanguardista, sino, a integrar a éstas, el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ante el nuevo paradigma de Constitucionalidad y Convencionalidad que surge al ratificar México los tratados internacionales de los cuales es parte.

En ese sentido, conscientes de esta problemática y coherentes con los contextos sociales por los que atraviesa nuestro Estado, por cuanto al embarazo y maternidad, periodos durante los cuales la salud de las mujeres es especialmente vulnerable y teniendo como propósito fundamental la protección de dichos periodos es que propongo con esta Iniciativa, otorgar un periodo de descanso adicional al ya establecido de cuatro semanas anteriores y ocho semanas posteriores al parto, quedando de cuatro semanas anteriores y diez posteriores, el cual será opcional para las trabajadoras determinar si dicho descanso lo utilizaran anterior y/o



INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS



posteriormente al parto; a su vez se deberá ampliar los periodos de lactancia a nueve meses, a fin de otorgar a los menores una alimentación de mejor calidad. Asimismo, se propone ampliar el periodo de licencia a 30 días en caso de adopción de un menor, y 40 si presenta alguna discapacidad, y finalmente se propone elevar a 15 días hábiles el término de la licencia de paternidad.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, sometemos a la consideración de los integrantes del Pleno de la XV Legislatura la aprobación de la siguiente:

Iniciativa de Decreto por el que se reforman los artículos 35, las fracciones I y II del artículo 35 Bis y la fracción I del artículo 35 Ter de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.

ÚNICO. se reforman los artículos 35, las fracciones I y II del artículo 35 Bis y la fracción I del artículo 35 Ter de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, para quedar como siguen:

Artículo 35.- Las mujeres disfrutarán del pago de salario íntegro de cuatro semanas de descanso antes de la fecha aproximada del parto y **diez** semanas después del mismo, **o en su caso, podrán hacer efectivas las catorce semanas de descanso previa presentación del dictamen médico en el cual se establezca que no se encuentran en peligro la salud de la mujer y el producto.**



INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS



En caso de parto prematuro, la mujer trabajadora acumulará al descanso posterior al parto todo el lapso de descanso que no efectivizó antes del mismo, de modo de completar las **catorce** semanas.

Durante el periodo de lactancia **hasta por el término máximo de nueve meses**, tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, **reducir en una hora la jornada laboral durante el periodo señalado**, 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, dependencia o entidad y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Artículo 35-Bis.- ...

I.- Licencia de **treinta** días hábiles con el pago de salario íntegro en caso de que:

a) ...

II.- Licencia de **cuarenta** días hábiles con el pago de salario íntegro, la cual podrá prorrogarse, a elección de la trabajadora, por cinco días hábiles con la reducción del 50% del salario y por otros cinco días hábiles más con reducción del 75% del salario en caso de que:



INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
LEGISLATIVAS



a) a b). ...

Artículo 35-Ter.- ...

I.- Licencia de **quince** días hábiles con el pago de salario íntegro, la cual podrá prorrogarse, a elección del trabajador, por cinco días hábiles con la reducción del 50% del salario y por otros cinco días hábiles más con reducción del 75% del salario, con motivo del nacimiento o adopción de un hijo.

II.- ...

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo.

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones vigentes que contravengan lo dispuesto en el presente Decreto.

**DADO EN LA CIUDAD DE CHETUMAL QUINTANA ROO, A LOS VEINTE DÍAS
DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL DOS MIL DIECISIETE.**

**JUAN CARLOS PEREYRA ESCUDERO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE DESARROLLO URBANO Y ASUNTOS
METROPOLITANOS.**