

Hermosillo, Sonora a 06 de Marzo de 2017.

H. HONORABLE ASAMBLEA



Los suscritos en nuestro carácter de diputados de la LXI Legislatura del Congreso del Estado de Sonora e integrantes del Grupo Parlamentario de Nueva Alianza, en ejercicio de la facultad que nos otorgan los artículos 53 Fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo de la misma entidad, comparecemos de la manera más atenta y respetuosa a esta Asamblea, con la finalidad de someter a consideración de la misma, la siguiente INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, a efecto de establecer derechos a favor de las mujeres trabajadoras que desempeñan su labor a favor del Estado, sustentándonos para ello en la siguiente:



#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La decisión de ser madre no es fácil para la mujer trabajadora. La discriminación en el ámbito laboral es una realidad latente a la que se enfrentan muchas mujeres de hoy en día.

El artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece los derechos humanos de toda persona a la salud y a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Según fuentes del INE, en Sonora en los últimos años se ha venido incrementando el número de mujeres trabajadoras. Tan solo en la capital del Estado, Hermosillo, del año 2013 al año 2016 se observa un incremento del 17%, pasando de 135,414 a 159,360 trabajadoras.

**Sonora**  
**Ocupación**

Población ocupada trimestral. Área metropolitana de la ciudad de Hermosillo  
(Número de personas)

Periodo	Total	Hombres	Mujeres
<b>2013</b>			
I	342359	206945	135414
II	359729	209926	149803
III	354705	210028	144677
IV	357775	210229	147546
<b>2014</b>			
I	354939	208624	146315
II	362466	213892	148574
III	353324	207109	146215
IV	360909	213922	146987
<b>2015</b>			
I	353485	209662	143823
II	364549	214754	149795
III	365245	210284	154961
IV	369219	216385	152834
<b>2016</b>			
I	371399	218104	153295
II	377132	217199	159933
III	377647	220611	157036
IV	383247	223887	159360

Por su parte, según información del mismo Instituto, en Sonora, datos del año 2014, señalan que tenemos un total de 26,659 mujeres que prestan sus servicios en las instituciones de las administraciones públicas en la entidad.

En Nueva Alianza estamos convencidos, que desde todos los ámbitos de gobierno, incluido este poder legislativo, debemos legislar con perspectiva de género y apegados al contexto real que vivimos día con día, con medidas efectivas, que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y dar respuestas al contexto actual.

Es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo, contempla medidas de protección a las madres trabajadoras, para quienes rigen su relación laboral por el apartado A del artículo 123 Constitucional, entre estas, el derecho a conservar su trabajo durante un periodo razonable de tiempo antes y después del parto; a más semanas de descanso con sueldo íntegro en caso de que el bebé haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o se requieran atención médica hospitalaria; el derecho a que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales; la posibilidad de poder negociar con el patrón la reducción de una hora de su jornada de trabajo cuando no utilice las dos medias horas que tiene para amamantar a su bebé, entre otras.

Por parte de las trabajadoras al servicio del Estado, regidas sus relaciones laborales al amparo del artículo 123 apartado B) y bajo la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, también cuentan con derechos, pero limitados en ciertos aspectos.

La Carta Magna, en su artículo 123 apartado B) fracción IX inciso c) señala como derechos, el 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. Derechos que en la ley del Servicio Civil se retoman en su artículo 26, pero agregan un plus, estos mismos también le son concedidos a quienes adopten.

En el Estado, según Fuentes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), son 26,659 mujeres las que prestan sus servicios en las instituciones de las administraciones públicas. Ante esto, en quienes integramos el Grupo Parlamentario de Nueva Alianza, estamos convencidos que el proceso de etapas prenatal y posnatal forma parte de la naturaleza propia de la mujer y

que ésta debe ser protegida; que todas las personas según lo establece el artículo 4 Constitucional tienen el derecho de decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número de hijos, y que esto no debe traducirse en ninguna forma de obstáculo que trunque o afecte el desarrollo y crecimiento laboral de las mujeres, en términos del artículo 123 Constitucional.

En ese sentido, tratándose de los derechos de las madres trabajadoras, estos deben seguir avanzando, ajustándose a la realidad que vivimos en el país. La realidad es la inclusión de la mujer en el mundo laboral.

Por ello, en la presente iniciativa planteamos el reconocimiento expreso de una serie de derechos en la norma laboral, esto a favor de las trabajadoras al Servicio del Estado de Sonora, entre éstos:

- a) Reconocerles en la norma laboral el fuero de maternidad, es decir el derecho a conservar su trabajo durante todo el proceso de embarazo y posterior a este, hasta por el tiempo que señalen las leyes en materia de seguridad social, cuando por alguna causa se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- b) El derecho de incrementar hasta dos semanas más, previa presentación de certificado médico, el periodo de descanso, en caso de que él o los hijos hayan nacido con cualquier discapacidad o requieran atención hospitalaria.
- c) El derecho a que la trabajadora decida libremente sobre la opción de sumar las dos medias horas que tienen durante su jornada laboral para amamantar al bebé, pudiendo entrar o salir una hora antes a sus labores.
- d) La certeza jurídica en el caso de trabajadoras al servicio del Estado, sujetas al régimen de seguridad social del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), a que en materia de licencias médicas se estarán a lo estipulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, a la Ley del propio Instituto y a sus reglamentos.

Todo esto, en cumplimiento al principio internacional y nacional sobre estabilidad laboral reforzada para conservar el empleo en pro de la madre y el producto de la concepción, como una forma de armonización y cumplimiento a lo que establece el propio artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del que México forma parte, que obliga a los países suscriptores a conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto", entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo.

*ARTÍCULO 10.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:*

*2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.*

Además sumado al cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación contra la mujer contemplado en el 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; los 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.

Con todo esto se trata de lograr una garantía real y efectiva a favor de la mujer, 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.

Por lo antes expuesto y en apego a lo que señalan los artículos 53 Fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32 fracción II de la

Ley Orgánica del Poder Legislativo de la misma entidad, sometemos a consideración de esta asamblea el siguiente proyecto de:

## **DECRETO**

### **QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL**

**UNICO:** Se reforma el artículo 26 y se adiciona el artículo 26 Bis, ambos de la Ley del Servicio Civil, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 26.- Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:**

I.- A disfrutar, con goce de salario íntegro, de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto o adopción, y de otros dos meses después del mismo, o de la fecha en que se otorgue legalmente la adopción. **De igual forma durante y posterior al embarazo a conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.**

**En caso de que el hijo haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso se podrá incrementar hasta dos semanas más, previa presentación del certificado médico correspondiente.**

**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.**

II.- Durante la lactancia podrá tener dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, sean biológicos o por adopción, o en su caso el tiempo equivalente acordado con la autoridad responsable, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia. **Asimismo en**

**caso de imposibilidad para poder amantar durante los dos lapsos de media hora a que alude esta fracción, se podrá optar a juicio de la trabajadora a reducir en una hora la jornada de trabajo durante el periodo de lactancia, acordando con el titular del área si entrará una hora después del inicio normal de su jornada o saldrá una hora antes de la conclusión de la misma.**

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 avanzando el segundo año de edad.

**III.- Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;**

**IV. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción I de este artículo, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, concediéndose las licencias correspondientes. En los casos de licencia, tendrán derecho a seguir percibiendo salario en los términos que fijados para tal efecto en las leyes de seguridad social a que este sujeta la trabajadora. En el caso de trabajadoras al servicio del Estado sujetas al régimen de seguridad social del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las licencias se estarán a lo estipulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, a la Ley del propio Instituto y a sus reglamentos.**

**V. A regresar al puesto, cargo o comisión que desempeñaban, una vez concluidas las licencias a que alude el artículo anterior;**



**26 Bis.- Los servidores públicos disfrutarán de un periodo de descanso o licencia con goce de sueldo con motivo del nacimiento de su hijo o de adopción, en los términos que determinen las disposiciones legales vigentes que reglamenten las relaciones laborales del Estado.**

### **TRANSITORIOS**

**ÚNICO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

**ATENTAMENTE**



**DIP. FERMÍN TRUJILLO FUENTES**



**DIP. TERESA MARIA OLIVARES OCHOA**