

# *H. Congreso del Estado de Nuevo León*



## LXXVI Legislatura

**PROMOVENTE:** DIP. LORENA DE LA GARZA VENECIA Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL DE LA LXXVI LEGISLATURA

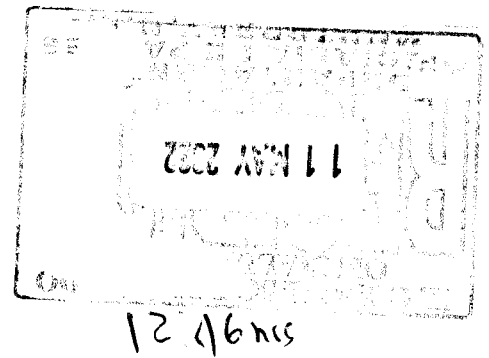
**ASUNTO RELACIONADO:** MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA A DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**INICIADO EN SESIÓN:** 11 de mayo del 2022

**SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES):** Legislación

**Mtra. Armida Serrato Flores**

**Oficial Mayor**



**DIP. IVONNE LILIANA ÁLVAREZ GARCÍA**  
**PRESIDENTA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**  
**P R E S E N T E .**

La Diputada **Lorena de la Garza Venecia** y los Diputados integrantes del Grupo Legislativo del Partido Revolucionario Institucional de la Septuagésima Sexta Legislatura al Honorable Congreso del Estado de Nuevo León, en ejercicio de las atribuciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, en su artículos 68 y 69, así como los diversos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, presentamos ante esta Soberanía, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona un párrafo segundo al artículo 170 y se adiciona un artículo 172 Bis. a la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Durante las últimas décadas las mujeres poco a poco hemos ido ganado las batallas que han hecho que nuestros derechos sean tomados en cuenta, y lo más importante que estos derechos sean protegidos.

Muestra de lo anterior esta la expedición de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y las 32 leyes estatales en la materia, en la que se establecen los principios y modalidades para garantizar el acceso a una vida libre de violencia que favorezca el desarrollo y bienestar de todas las mujeres conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, también tiene el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres

Otra de las prerrogativas que las mujeres hemos concretizado es el contar con espacios adecuados, en condiciones de higiene y privados dentro de los centros de  
INICIATIVA EN MATERIA DE DESCANSO POR PERIODO DE LACTANCIA

trabajo para que se pueda amamantar durante los seis meses posteriores al parto, en dos reposos por día de media hora cada uno.

Cabe mencionar la importancia que implica la lactancia, ya que la leche materna es el alimento ideal para los recién nacidos, debido a que contienen todos los elementos nutritivos que necesita para su desarrollo y fortalecimiento de su sistema inmunológico, es decir, contiene las sustancias que lo protegen contra infecciones y alergias, también, los bebés amamantados tienen menos probabilidades de desarrollar obesidad tanto en la infancia como en la época adulta y reduce el riesgo de padecer problemas respiratorios, pero sin duda alguna, el aspecto más importante es que a través de la lactancia se estrechan los lazos de afecto entre la madre y su bebé.

Ahora bien, este derecho a poder amamantar libremente en un espacio adecuado en el centro de trabajo es de suma importancia, nos posiciona dentro del ámbito laboral, ya que como lo mencionaba con anterioridad, las mujeres luchamos para poder tener acceso a mejores trabajos y en mejores condiciones, y de esta forma se refuerza el compromiso que tenemos para con nuestro trabajo, sin dejar a un lado los cuidados a los hijos recién nacidos.

La importancia del derecho a la lactancia también radica en el rompimiento de estereotipos, en dejar atrás prejuicios sobre el acto más puro de amor que pueda haber, que es el de alimentar a un recién nacido por medio de la mama. Hoy en día cada vez se escucha menos el reproche hacia las mujeres que amamantan en lugares públicos, tenemos que trabajar en que la gente deje de tachar de indecente a la mujer que amamantaba en público, de asegurarnos de que no se siga pensando que es un acto de mal gusto, porque son pensamientos totalmente erróneos, sin embargo, gracias a los esfuerzos de las mujeres que

INICIATIVA EN MATERIA DE DESCANSO POR PERIODO DE LACTANCIA

ponen en primer lugar a sus hijos ante la opinión pública y la reclamación de estos espacios públicos como espacios libres de discriminación sobre las madres que satisfacen las necesidades de sus recién nacidos, es que podemos hablar hoy de que las mujeres hemos ganado una batalla importante, en la que conseguimos mejores condiciones de vida.

Ahora bien, la presente iniciativa busca reforzar el derecho a la lactancia de las madres trabajadoras, como sabemos actualmente en la Constitución Mexicana en su artículo 123, tanto en el apartado A y en el B, y en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las semanas de descanso antes y después del parto, sin embargo, debemos considerar que la alimentación del neonato ocurre entre hora y media a tres horas en promedio, y como lo refería en párrafos anteriores, es de suma importancia que se dé la lactancia y por lo tanto es necesario contar con la posibilidad de que estas semanas de descanso laboral, se puedan prolongar hasta seis semanas mas para que haya una adecuada lactancia.

Esto último, está sustentado en el artículo 4 párrafo tercero de la Constitución General, en donde se establece el derecho que tienen toda persona a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad, y la obligación del El Estado para garantizarlo, de igual forma podemos citar la Tesis Aislada, con número 2a. XCVI/2016 (10a.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

*DERECHO A LA ALIMENTACIÓN. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN A FAVOR DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES.*

*Las niñas, niños y adolescentes constituyen un grupo especialmente vulnerable ante la falta de una alimentación adecuada, al requerir de los elementos nutricionales esenciales para lograr un correcto desarrollo*

*físico y mental. No obstante, ello no implica que el Estado esté obligado a proveer alimentación gratuita a todos los menores de edad, sino que debe promover y, si es posible, establecer las condiciones necesarias para que puedan tener acceso a una alimentación adecuada. **En ese sentido, son los padres de los menores, o bien, sus tutores, los responsables principales de proporcionarles -dentro de sus posibilidades y medios económicos-, las condiciones de vida necesarias para su desarrollo, entre los que debe considerarse el derecho a una alimentación adecuada. De esa forma, corresponde únicamente al Estado fijar las condiciones necesarias, a fin de que las personas responsables cumplan con sus obligaciones alimentarias, esenciales para asegurar que los menores tengan un completo y correcto desarrollo físico y mental.***

En consecuencia, debemos asegurarnos de que se tengan todas las condiciones necesarias para que se pueda dar esa alimentación adecuada, y más si se trata de las primeras comidas en la vida de un recién nacido, ya que son cruciales para un buen desarrollo.

Otro objetivo que tiene la presente iniciativa es el de acabar con esa discriminación que un existe dentro de los centros de trabajo, pero no basta con señalar en las normatividades que está prohibida o describir cuales son los actos de discriminación, hay que establecer facultades y obligaciones para que las autoridades tengan forma de actuar, no solo con sanciones, sino que, se debe de dotar de herramientas que se puedan usar de forma preventiva, de tal suerte se propone que tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como el Instituto Mexicano del Seguro Social puedan organizarse de forma coordinada para implementar los mecanismos necesarios para proteger de cualquier tipo de discriminación a las trabajadoras.

A continuación, con fines de ilustrar la propuesta de reforma se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<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>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><b>Por periodo de lactancia podrán extender su descanso hasta por 6 semanas hábiles más posteriores al descanso después del parto señalado en el párrafo anterior. Para gozar de este beneficio, la trabajadora debe acreditar la práctica de la lactancia mediante certificado expedido por médico Ginecólogo o Pediatra y copia del</b></p>
<b>SIN CORRELATIVO</b>	

<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>II Bis. a VII. ...</p>	<p><b>acta de nacimiento del menor.</b></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>II Bis. a VII. ...</p>
<p><b>Sin correlativo</b></p>	<p><b>Artículo 172 Bis. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social de manera coordinada implementarán los mecanismos necesarios para proteger de cualquier tipo de discriminación a las trabajadoras.</b></p>

Por lo anteriormente expuesto es que me dirijo a esta Soberanía para presentar el siguiente:

### DECRETO

**Primero.** Se adiciona un párrafo segundo a la fracción II del artículo 170 y un artículo 172 Bis. a 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, 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.

**Por periodo de lactancia podrán extender su descanso hasta por 6 semanas hábiles más posteriores al descanso después del parto señalado en el párrafo anterior. Para gozar de este beneficio, la trabajadora debe acreditar la práctica de la lactancia mediante certificado expedido por médico Ginecólogo o Pediatra y copia del acta de nacimiento del menor.**

**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. a VII. ...

**Artículo 172 Bis. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social de manera coordinada implementarán los mecanismos necesarios para proteger de cualquier tipo de discriminación a las trabajadoras.**

#### **TRANSITORIO:**

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

Monterrey, N.L., mayo de 2022



**GRUPO LEGISLATIVO DEL  
PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL**

**DIP. LORENA DE LA GARZA VENECIA**

**DIP. HERIBERTO TREVIÑO CANTÚ**

**DIP. ALHINNA BERENICE VARGAS  
GARCIA**

**DIP. ANA ISABEL GONZALEZ  
GONZALEZ**

**DIP. ELSA ESCOBEDO VAZQUEZ**

**DIP. HECTOR GARCIA GARCIA**

**DIP. IVONNE L. ALVAREZ GARCÍA**

**DIP. GABRIELA GOVEA LOPEZ**

**DIP. JAVIER CABALLERO GAONA**

**DIP. JESUS HOMERO AGUILAR  
HERNANDEZ**

**DIP. JULIO CÉSAR CANTU GONZALEZ**

**DIP. JOSE FILIBERTO FLORES  
ELIZONDO**

**DIP RICARDO CANAVATI  
HADJOPULOS**

**DIP. PERLA DE LOS ANGELES  
VILLARREAL VALDEZ**