DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS MADRES TRABAJADORAS

Proyecto de Solidaridad Obrera Intersindical
México-Canadá

AUTORA: DRA. CAROLINA ORTIZ PORRAS

reddemujeressindicalistas

DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS MADRES TRABAJADORAS

Proyecto de Solidaridad Obrera Intersindical
México-Canadá

AUTORA: DRA. CAROLINA ORTIZ PORRAS

reddemujeressindicalistas

© Red de Mujeres Sindicalistas, 2024

Coordinación Colegiada: Inés González Nicolás, Norma Malagón Serrano, Rosario Ortiz Magallón

Cuidado de la edición: Aurelia Juárez Nava

Impreso en México

Financiado por el Programa de Financiamiento Laboral del Gobierno de Canadá.

Las opiniones e interpretaciones en esta publicación son las del autor y no necesariamente reflejan las del Gobierno de Canadá.

Índice

Presentación 02

Introducción 02

1. La OIT y los Convenios de Protección a la Maternidad. 05

2. Protección de los derechos de las madres trabajadoras en las leyes nacionales 08

2.1. No discriminación por embarazo 08

2.2. Protección de la salud en el lugar de trabajo 10

2.2.1. Entorno libre de violencia. 12

2.2.2. Prohibición trabajo de horas extras 12

2.3 Estabilidad en el empleo 13

2.3.1. Derecho a la reincorporación 13

2.3.2. Medidas cautelares en caso de despido 14

3. Protección a la maternidad 14

3.1. Licencia pre y post natal 14

3.1.1. Transferencia de semanas. 15

3.2. Pago de la incapacidad 16

3.3. Lactancia 16

3.4. Guarderías 20

Recomendaciones 21

Conclusiones. 21

Glosario 23

Bibliografía 24

Cuestionario de Autoevaluación 25

Presentación

Entre los derechos humanos específicos de las mujeres se encuentra el derecho a decidir con libertad sobre la sexualidad, incluyendo la sexualidad reproductiva, así como decidir libremente respecto a tener o no tener hijos o hijas, estos se clasifican como derechos sexuales y reproductivos.

Decidir ser madre cuando también se tiene el rol de trabajadora no debe ser un castigo al ejercicio de sus derechos, las leyes nacionales e internacionales establecen garantías que protegen esa decisión.

El presente documento tiene por objeto describir cuáles son los derechos que protegen esa condición de ser trabajadora y madre, pero es importante conocerlos para estar en posibilidad real de ejercerlos en caso de que no sean reconocidos en la realidad.

Saber que la situación de ser una mujer gestante o en periodo de lactancia genera obligaciones específicas para cuidar la estabilidad en el empleo, la salud, los ingresos y demás prestaciones establecidas en las leyes ayuda a generar mayor conciencia para construir relaciones humanas con menos desigualdad en beneficio de una sociedad más justa, basada en un ambiente de trabajo donde prevalezca la igualdad sustantiva y aun ambiente libre de violencia y discriminación como lo exigen las reformas al marco legal laboral del 1° de mayo de 2019.

Al finalizar la lectura del texto, se espera que la persona que lo estudie cuente con mayor conocimiento y comprensión de los derechos humanos de las madres trabajadoras y la forma de hacerlos efectivos

Introducción

Desde una propuesta incluyente, democrática en las perspectivas filosófica, económica, cultural y social, los derechos humanos de las mujeres trabajadoras en proceso de gestación y después del parto y en el ejercicio de su maternidad debe contener una reflexión profunda para contemplar criterios de justicia, igualdad , productividad, rentabilidad a efecto de propiciar el desarrollo personal y autonomía económica de las madres trabajadoras, por lo tanto la protección a los derechos humanos laborales de las madres trabajadoras son no solo una necesidad de ellas sino también de la sociedad, pues no se trata también de la renovación de la humanidad y la supervivencia de ésta.

En este sentido todas las personas, por el sólo hecho de serlo y sin diferencia alguna, tenemos derechos esenciales para vivir y desarrollarnos en una sociedad. Esos derechos incluyen la obligación de todas las autoridades del gobierno de nuestro país para promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizar su cumplimiento.

A esas disposiciones se les conoce como los Derechos Humanos (DH), y son, entre otros: derecho a la vida, a la libertad, a la salud, a la seguridad, a la igualdad y al trabajo.

Todos los DH tienen el mismo valor, pero el derecho a la vida es el generador de todos los otros, es decir derecho a vivir, pero también a tener una vida digna, con seguridad, salud, vivienda y trabajo, entre otros.

El derecho a la igualdad implica tratar a las personas de la misma forma cuando sus circunstancias son iguales, pero en el caso de las mujeres sus circunstancias no lo son, porque existen una serie de obstáculos para llegar al mismo lugar en el que se encuentra un hombre por diferentes cuestiones de origen multifactorial principalmente por factores culturales donde los hombres se les otorgan mayores derechos y privilegios que a las mujeres lo cual tiene una afectación en el ámbito laboral.

La Constitución Mexicana señala en su artículo 4° que “el hombre y la mujer son iguales ante la ley; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” constituye un importante esfuerzo del poder legislativo mexicano a fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres; así mismo, la Ley General de Acceso de la Mujeres a una vida libre de violencia, establece la protección al derecho humano de las mujeres a vivir libres de violencia con estas leyes generales el Estado Mexicano proporciona herramientas legislativas a las mujeres para facilitar su acceso a la justicia y a su s derechos.

Las mujeres somos las personas que biológicamente podemos reproducirnos, nuestros derechos humanos incluyen la libertad de resolver sobre las cuestiones relacionadas a la sexualidad y decidir libremente respecto a temas tales como: ser o no ser madre, el número de hijas o hijos, el momento en que se quiera ser madre y la persona con quien tenerlos, reproducirse mediante inseminación artificial, elegir ser madre soltera, sin que esas decisiones estén sujetas a la intimidación, discriminación o violencia.

Las diferencias entre hombres y mujeres radican en que, biológicamente la mayoría de las mujeres pueden encontrarse en estado de maternidad, gestación y lactancia; sin embargo, el trato desigual en la vida cotidiana genera circunstancias que nos coloca en unas situaciones de injusticia frente al acceso de oportunidades que tiene el género masculino.

Esta desigualdad es muy notable en el derecho humano al trabajo, las desigualdades para el acceso, permanencia y desarrollo dentro de una relación de trabajo es un problema mundial.

En la Reforma Laboral se lograron importantes avances en las normas de trabajo de la nueva *Ley Federal del Trabajo* (LFT) publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de mayo de 2019.

Por su parte, en materia de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, la LFT incorporó artículos que establecen que:

"El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como **el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.** Debe realizarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. Debe garantizar, además, un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia" (Artículo 3, LFT).

"Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades" (Artículo 164, LFT).

"En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género" (**Artículo 371, LFT**).

Estas disposiciones contenidas en la LFT protegen el derecho de igualdad y no discriminación de las mujeres trabajadoras, se establece que tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres trabajadores, cabe señalar que al hacer referencia a las responsabilidades familiares se pretende disminuir la brecha de desigualdad que perjudica el desarrollo de las mujeres trabajadoras al realizar generalmente estas una doble o triple jornada, ya que deben estar al cuidado de los hijas e hijos y sus familiares enfermos/as o adultas mayores.

Así mismo, se promueve la democratización sindical a efecto de fortalecer la participación de las mujeres trabajadoras en su sindicato en la toma de decisiones a efecto de que estas al representar los derechos de las mujeres trabajadoras puedan velar también por los derechos de las madres trabajadoras pues siguen siendo estos el tema fundamental de desigualdades y discriminaciones que se traducen en muchas ocasiones en violencia laboral, al incluso despedirles de manera injustificada por están embarazadas aun cuando la legislación lo prohíbe expresamente. Es por ello importante que las directivas sindicales se integren de manera proporcional en razón de género y de esa manera con mujeres trabajadoras con conciencia de género

puedan colocar en la mesa de negociación colectiva y en la agenda de las empresas el tema de los derechos humanos laborales de las madres trabajadoras.

La maternidad no debe ser solo interés de la mujer implicada si no de los gobiernos, patrones, sindicatos y toda la clase trabajadora, incluso de toda la sociedad pues se trata si de un tema de política laboral pero también social, político y económico, es decir, es de interés público.

1. La OIT y los Convenios de Protección a la Maternidad

Proteger la maternidad para las mujeres trabajadoras ha sido un tema de interés de la OIT de manera permanente, las mujeres trabajadoras en proceso de gestación entran en un estado de vulnerabilidad por su condición de salud y la de su futuro hijo o hija, pero también porque las malas prácticas de la parte patronal ponen en riesgo su estabilidad en el empleo pues muchas ocasiones son despedidas injustificadamente o ven disminuido su salario.

Por lo anterior la OIT ha buscado garantizar el acceso al empleo, la estabilidad en el mismo, así como de su salario, su derecho a los servicios de salud y a ser tratadas con igualdad y no discriminación para que en igualdad que los hombres tengan acceso a las mismas oportunidades asegurándoles el buen trato.

"La OIT ha adoptado tres convenios sobre la Protección de la Maternidad[1]: el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)".

Estos convenios, junto con las correspondientes Recomendaciones sobre la protección de la maternidad, (núms. 95 y 191), han ido incrementando con el tiempo el alcance y los derechos de las madres trabajadoras que deben de ser protegidos.

Los contenidos de esos textos internacionales determinan que la protección de la maternidad en el trabajo tiene, principalmente dos objetivos:

- Conservar la salud de la madre y su recién nacido; y
- Proporcionar medidas de seguridad económica a las mujeres y a sus familias.

---

[1] Cfr. *Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad - Del anhelo a la realidad para todos*. Consultado en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_56_span.pdf.

Estos objetivos se resumen en cinco elementos centrales de la protección de la maternidad en el trabajo son[2]:

1) Licencia o "permiso" de maternidad:

El derecho de las mujeres a un periodo de "descanso" –mejor dicho "no asistencia"– en el trabajo en relación con el embarazo, el parto y el posparto, a efecto de que la madre trabajadora pueda atender de manera exclusiva con goce de salario su periodo de gestación en las últimas semanas, así como los primeros días de nacimiento de su hijo o hija.

2) Prestaciones económicas y médicas:

El derecho de la madre a contar con un ingreso asegurado durante su ausencia por maternidad y a la atención médica que incluya las atenciones relacionadas con el embarazo, el parto y los cuidados posnatales.

3) Protección de la salud en el centro de trabajo:

Derecho a tener condiciones de salud para la madre y el feto durante el embarazo, así como durante la lactancia dentro del centro de trabajo, así como que las actividades laborales sean seguras.

4) Protección del empleo y no discriminación:

La garantía de la madre trabajadora a la estabilidad del empleo y al derecho de reincorporarse tras su licencia de maternidad al mismo trabajo o a uno equivalente con el mismo salario que percibía con anterioridad a la licencia de maternidad. Es importante insistir en el derecho de la mujer trabajadora a no ser discriminada durante en el trabajo o durante el periodo de búsqueda del mismo por razones de su función reproductiva.

Es una realidad de que las mujeres en general sufren discriminación laboral por su condición de sexo y género, cuestión que se profundiza si esta se embaraza pues se considera que es una carga y genera mayores gastos para la parte patronal. "Un estudio de la OIT identificó casos de mujeres que son hostigadas y despedidas cuando quedan embarazadas, mujeres a quienes se les exige que firmen garantías que no quedarán embarazadas, mujeres que son obligadas a someterse a una prueba de embarazo y mujeres a quienes se les niega la licencia de maternidad."[3] Estas acciones son actos de discriminación por el hecho de estar embarazadas hoy en día por todo

---

[2] Íbidem, pp. 29-45.

[3] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_194019/lang—es/index.htm.

el mundo a las mujeres se les sigue exigiendo mostrar cada periodo menstrual su toalla sanitaria como prueba de no embarazo, es también real que la patronal prefiere despedir a las mujeres en estado de gestación que otorgarles la licencia por maternidad, por considerar que gastan más o tienen una pérdida económica al mantener los periodos de licencias por maternidad por lo cual prefieren no contratar mujeres, esto es el mayor problema que las mujeres embarazadas deben enfrentar en el mundo del trabajo.

La discriminación contra las mujeres ha sido reconocida como una forma de violencia y este problema se acentúa en los países de América Latina.

"Las estadísticas y estudios realizados por la OIT y los específicos de algunos países demuestran sin lugar a equívocos, que la discriminación basada en la maternidad sigue presentándose en la zona, razón por la cual, la franja de desempleo más alta hace referencia a la franja de mujeres ubicada entre 18 y 30 años, esto es, en edad fértil, aunque inciden otros factores como la escolaridad, el nivel de desarrollo de los países, la distribución de las labores de cuidado, la condición de madres o su potencialidad genera obstáculos para su debida inserción laboral. Este prejuicio impide a su vez el aporte productivo de la mujer y su capacidad de mejorar los estándares económicos y calidad de vida personal y familiar." (Goyhes, 2017) Esto afecta las relaciones laborales en un marco de igualdad de oportunidades para las madres trabajadoras y desde luego tiene un impacto en las economías de los países profundizando los niveles de pobreza.

5) Dispositivos para la lactancia en el trabajo:

Establecimiento de lugares favorables, así como el otorgamiento de facilidades para ayudar a las trabajadoras a amamantar o extraerse leche en el lugar de trabajo durante un periodo determinado tras la reincorporación al trabajo.

Por su parte la Organización de las Naciones Unidas en 1979 promulgo la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de cuyo contenido se desprende que el artículo 11 determinó que el derecho al trabajo como derecho humano, implica igualdad entre hombres y mujeres, y en consecuencia, el derecho a disfrutar de las mismas garantías (libertad de profesión u oficio, derecho al ascenso, estabilidad, prestaciones económicas, acceso a información y adiestramiento).

En el numeral 2 se hizo referencia a que la protección a la maternidad exige de parte de los empleadores garantizar la estabilidad en el trabajo y reconocer las prestaciones económicas pertinentes, además de brindar el suministro de los servicios sociales de apoyo para procurar el cuidado de los niños.

2. Protección de los derechos de las madres trabajadoras en las leyes nacionales

El título quinto de la Ley Federal del Trabajo se titula trabajo de las mujeres, en el marco de una crítica desde la perspectiva de género consideramos que la denominación de dicho título es mucho más amplia de lo que se regula en esos 10 artículos que contiene, por lo que consideramos que debería llamarse "Derechos de las mujeres trabajadoras durante el embarazo", toda vez que es justamente lo que se regula en esta parte de la legislación. El trabajo de las mujeres es mucho más que el solo el tema del embarazo, ya que abarca todos los derechos que tienen todas las personas que trabajan, partiendo justamente del derecho a la igualdad, a mayor abundamiento a la igualdad sustantiva, es decir los derechos que tienen las mujeres trabajadoras son los derechos por su estado de gravidez, sino que tienen derecho a todos los derechos de ahí esta observación legislativa.

Cuando las mujeres trabajadoras decidimos ejercer nuestro derecho a procrear, adquirimos un derecho como la salud específica a esta condición de mujer trabajadora embarazada, durante gestación y después del nacimiento.

El embarazo y la maternidad son etapas de mayor vulnerabilidad para las mujeres, en la práctica las mujeres embarazadas son despedidas de su trabajo por esta condición, ese despido es un despido injustificado, por lo que deben de ser protegidas en su salud y en su estabilidad en el trabajo que asegure que no van a perder su empleo, ingresos y prestaciones de seguridad social, es por ello por lo que existen derecho que debemos conocer para poder evitar situaciones que en la práctica se presentan como el hecho de que mes con mes se les pida a las mujeres presentar sus toallas sanitarias para acreditar que no están embarazadas, hecho que violenta los derechos laborales de la trabajadoras sino que atenta también contra su dignidad humana.

2.1. No discriminación por embarazo

El Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) contiene un Capítulo Laboral (23) y un Anexo en los que se detallan las obligaciones contraídas en beneficio de las y los trabajadores que laboran en los países comprometidos.

En materia de protección a las madres trabajadoras, el T-MEC Artículo 23.9 prohíbe la discriminación en el centro de trabajo, y compromete a los países para

que establezcan políticas para: "*(…) proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial.*"

El artículo 133 de la LFT enumera las prohibiciones que tiene el empleador para con sus trabajadores (as), y hay dos disposiciones que son muy claras:

> El patrón tiene prohibido
>
> "*XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y*
>
> *XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores*".

Eso significa que un empleador no puede pedir como requisito para dar, permanecer o ascender en un empleo los certificados médicos de no embarazo u obligarla a renunciar.

Si tu empleador no cumple con estas obligaciones, puedes acudir ante una instancia gubernamental que te asesore y te apoye para que se respeten tus derechos, como es el caso de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET);[4] las procuradurías de la defensa del trabajo locales o el Instituto Federal de Defensoría Pública (IFDP)[5] quiénes podrán orientarte y defenderte de manera gratuita.

No podemos desconocer que uno de los hechos de mayor discriminación laboral contra las mujeres es su estado de embarazo.

La Doctora Carla Jiménez en la conferencia sobre "la estabilidad laboral reforzada en el caso de las mujeres embarazadas" señala que la encuesta de relación de la dinámica en los hogares (ENDIREH) nos dice que la violencia en contra de las mujeres de 15 años o más en el ámbito laboral en el 2021 fue de 21.4%, de los cuales el 4% señala que le solicitaron prueba de embarazo como requisito para ser contratadas, el 1.6% fue despedida por estar embarazadas, no les renovaron contrato o les negaron el salario por estar embarazadas. En el caso del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) señalo que del 2017 al 222 se registraron

---

[4] https://www.gob.mx/profedet.

[5] https://www.ifdp.cjf.gob.mx/index.htm.

275 casos están relacionados con despido por embarazo, esto es alarmante porque México cuenta con legislación nacional e internacional que garantizan el derecho de protección a las mujeres trabajadoras en estado de gestación.

2.2. Protección de la salud en el lugar de trabajo

La LFT tiene un capítulo especial para proteger a las madres trabajadoras y así lo señala expresamente:

"**Artículo 165.** Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad."

Para lograr ese objetivo, en el artículo siguiente de la LFT se prohíben la realización de trabajo en un ambiente que pueda perjudicar su salud:

"**Artículo 166.** Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea **durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos**, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias".

A efecto de no poner en riesgo el proceso de gestación la parte patronal debe proporcionar cuidados especiales a la mujer trabajadora embarazada como lo es que no desarrolle ninguna actividad peligrosa ni insalubre, así como, que no cargue cosas pesadas, ni realice actividades que pongan en riesgo la vida producto de la gestación. Tampoco deberá realizar trabajo durante la noche, toda vez que durante la noche debe dormir y descansar, también se prohíbe que realice trabajo en tiempo extraordinario ya que esto puede deteriorar su salud.

El **artículo 170** de esa misma ley, señala en la primera fracción que las trabajadoras embarazadas tienen derecho a no realizar labores 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 (…)

Por su parte, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST), publicado en el DOF el 13 de noviembre de 2014, hace un listado de las actividades que no debe realizar una mujer en estado de embarazo:

> "**Artículo 58.** *Se prohíbe asignar a mujeres en estado de gestación, la realización de los trabajos siguientes:*

I. Donde estén expuestas a ruido o vibraciones que rebasen los límites de exposición;

II. Que impliquen la exposición a fuentes de radiación ionizante y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas;

III. Con presiones ambientales anormales o condiciones térmicas elevadas o abatidas;

IV. Que las expongan a Contaminantes del Ambiente Laboral que puedan afectar su salud o la del producto de la concepción;

V. Donde se manejen, transporten, almacenen o procesen sustancias tóxicas, cancerígenas, teratogénicas o mutagénicas;

VI. En los que estén expuestas a residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infectocontagiosas;

VII. Que demanden esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los diez kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por periodos prolongados, que impliquen esfuerzo abdominal o de miembros inferiores;

VIII. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros;

IX. En altura o Espacios Confinados;

X. De soldadura y corte;

XI. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que las expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación;

XII. En actividades productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera, nuclear y eléctrica;

XIII. En torres de perforación o plataformas marítimas;

XIV. Submarinos y subterráneos, y

XV. Los demás que se establezcan como peligrosos o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables."

Cuando en un centro de trabajo se realiza una inspección laboral para comprobar las condiciones, es obligación del Inspector autorizado constatar que no se violen esos derechos de protección a las mujeres embarazadas.

Para cumplir con esas obligaciones, la madre trabajadora que por las labores que realice está en esa situación: "*… deberán informar al patrón que se encuentran en estado de gestación, inmediatamente después de que tengan conocimiento del hecho, a fin de que este las reubique temporalmente en otras actividades que no sean peligrosas o insalubres*" (**Artículo 59, RFSST**).

Es importante recordar que esa información proporcionada al empleador es únicamente para la protección de la salud de la mujer embarazada y no debe causar ningún tipo de represalia, maltrato o despido, lo cual sería una violación a los derechos fundamentales de la salud reproductiva y estabilidad en el trabajo.

2.2.1. Entorno libre de violencia

El derecho a tener un ambiente libre de violencia aplica a todas las personas trabajadoras, pero es importante que seamos conscientes de que el hecho de estar embarazada no debe provocar un cambio en el clima laboral.

Reiteramos que la protección de la maternidad en el trabajo es un derecho humano fundamental, así como un requisito para lograr la igualdad de trato y no discriminación.

La LFT de 2019 incluyó una obligación específica para evitar un ambiente de trabajo hostil, es por ello que se incluyó la fracción XXXI en el artículo 132 para establecer que el empleador deberá: "XXX: Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la **discriminación por razones de género** y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil".

Para que sea más fácil cumplir con esa obligación, desde marzo de 2020 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, mismo que se encuentra a disposición en la página de internet de esa autoridad laboral.[6]

2.2.2. Prohibición trabajo de horas extras

El 31 de diciembre de 1974, el legislador consideró que el trabajo de horas extras adicionales a la jornada diaria, puede causar perjuicios en la salud de las madres trabajadoras, tal y como lo señala la parte final del artículo 166 de la LFT: "*Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia (…) no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias*".

---

[6] https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo

2.3. Estabilidad en el empleo

El derecho humano a la maternidad está protegido por normas nacionales e internacionales. Antes del T-MEC México ya se había comprometido en un Tratado Internacional denominado *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW)[7] y es considerada la carta internacional de los Derechos de la Mujer.

La CEDAW fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en México en septiembre de1981.

El artículo 11 punto 2 del texto de esa Convención se determina que:

"*2. 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 Parte tomarán medidas adecuadas para:*

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; …"

Por su parte la LFT en la fracción XV del artículo 133, establece la prohibición al patrón para: "*Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores (…)*"

Esa misma ley determina sanciones en caso de que el patrón no cumpla con ese derecho y que pueden consistir en la imposición de una multa equivalente de 50 a 2,500 veces la Unidad de Medida y Actualización y que en pesos son de 4,800 a 240,550 (**Artículo 995, LFT**).

2.3.1. Derecho a la reincorporación

El derecho a conservar el mismo salario y prestaciones después del parto es otra manera de asegurar la estabilidad en el empleo, e implica poder retornar al mismo puesto de trabajo o uno equivalente al término de licencia de maternidad, y está expresado en el artículo 170 de la LFT, pero la ausencia no debe de ser mayor a un año desde la fecha del parto (**Artículo 170, frac. VI**).

---

[7] https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm.

Es importante saber que el tiempo de licencia pre y post natal se contabilizan para determinar la antigüedad en el empleo (**Artículo 170, frac. VII, LFT**).

2.3.2. Medidas cautelares en caso de despido

Está claro que las normas jurídicas prohíben el despido de una mujer durante el embarazo, o durante su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo y se encuentre ejerciendo sus derechos a la lactancia, pero la realidad es que esas condiciones no siempre se cumplen.

Es por ello que la reforma laboral de 2019 establece, en caso de despido de una mujer que haya ejercido su derecho a la maternidad: que… "el Tribunal Laboral requiera al patrón a continuar pagando las prestaciones de seguridad social, a fin de evitar o prevenir los posibles riesgos para la integridad de la mujer por falta de cuidados y servicios médicos adecuados, mientras se resuelve el juicio por despido correspondiente" (Artículo 857, LFT).

También es importante reconocer que, en casos de despido a mujeres embarazadas, el Poder Judicial Federal ha reconocido los derechos que deben salvaguardar los Tribunales a resolver con perspectiva de género[8] a favor de las madres trabajadoras, considerando que la separación del empleo de una mujer durante su embarazo actualiza una forma de discriminación contraria a los Derechos Humanos.[9]

3. Protección a la maternidad

3.1. Licencia pre y post natal

En México la licencia por maternidad, que son 12 semanas (Artículo 101 de la Ley del Seguro Social) está por debajo del número de semanas que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce como piso mínimo, que son 18 semanas sumando el tiempo previo y posterior al parto.

---

[8] https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf

[9] Cfr. Tipo: Jurisprudencia; Registro digital: 2023113; Instancia: Plenos de Circuito; Undécima Época; Materia(s): Laboral; Tesis: PC.I.L. J/76 L (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo II, página 2201; Rubro: MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.

Las mujeres embarazadas que tengan un trabajo formal y se encuentren inscritas como aseguradas del Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**), tendrán derecho durante el embarazo y el puerperio a un descanso y subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización.

El IMSS establece las siguientes consideraciones[10]:

- La expedición del certificado único será invariablemente por 84 días naturales (12 semanas), el cual amparará el periodo prenatal y postnatal.
- Para el otorgamiento de los días del descanso, el parto deberá ocurrir a partir de la semana 23.
- Una vez otorgado no se realizarán ajustes al descanso o al pago de la prestación.

3.1.1. Transferencia de semanas

La madre trabajadora, siempre y cuando estén de acuerdo el médico y su empleador, puede cambiar hasta seis semanas anteriores al parto programado para después del nacimiento, de conformidad con el artículo 170, fracción II de la LFT mediante:

- 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.

En la información que proporciona el IMSS[11] se determinan los requisitos para tramitar la transferencia de semanas y debe acudir ante el médico familiar del instituto durante la semana 34 de gestación para la certificación correspondiente.

Se puede negar la transferencia de semanas en los siguientes casos:

1) Cuando en la exploración o revisión clínica que efectúe a la asegurada, el médico institucional encuentre signos de alerta que impidan la transferencia de semanas solicitadas.

---

[10] https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/maternidad/pdf/e-book-incapacidad-maternidad.pdf.

[11] https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/maternidad/pdf/e-book-incapacidad-maternidad.pdf.

2) Debido a que el patrón no otorgue su consentimiento para llevarla a cabo. De estar laborando la asegurada con más de un patrón, deberá contar necesariamente con la anuencia de todos para continuar con la gestión.

3.2. Pago de la incapacidad

Las aseguradas tienen derecho a un subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización, con los siguientes requisitos:

- Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- Que se haya certificado por el Instituto el embarazo, es decir, que el médico familiar del IMSS tiene que dictaminar el diagnóstico y la fecha probable del parto, y
- Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Cuando la asegurada no cumpla con el mínimo de cotizaciones, el pago del salario íntegro quedará a cargo del patrón.

3.3. Lactancia

El derecho humano a la maternidad en el trabajo también incluye el derecho al periodo de lactancia, y está reconocido en el artículo 123 de la Constitución desde 1917.

Además, el derecho a la lactancia no sólo es exclusivo de la madre trabajadora, sino que incluye la protección de los derechos del hijo o hija para que tengan una buena alimentación, salud, convivencia familiar y desarrollo integral, de ahí la importancia de proteger a las madres trabajadoras se encuentren en óptimas condiciones para que puedan hacer efectivos sus derechos laborales, libres de violencia laboral y de discriminación.

El periodo de lactancia recomendado por la Organización Mundial para la Salud (OMS) es de seis meses de lactancia exclusiva y continuada hasta los dos años o más, ya que se considera una de las formas más eficaces de garantizar la salud y la supervivencia de los niños”[12].

[12] Cfr. https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1.

Existe una campaña internacional para aumentar la lactancia materna, ya que la misma OMS reconoce que:

> *"La OMS y el UNICEF recomiendan que los niños inicien la lactancia materna en la primera hora del nacimiento y sean amamantados exclusivamente durante los primeros 6 meses de vida, lo cual significa que no se les proporcionan otros alimentos ni líquidos, ni siquiera agua.*
>
> *Los bebés deben ser amamantados bajo demanda, es decir, tan a menudo como el niño quiera, día y noche. No se deben usar biberones, tetinas ni chupetes.*
>
> *A partir de los 6 meses de edad, los niños deben comenzar a comer alimentos complementarios seguros y adecuados mientras continúan amamantando hasta por 2 años o más."*[13]

La reincorporación al trabajo es una de las principales razones por las cuales las mujeres dejan de lactar a sus bebés antes del periodo recomendado, pero el derecho se encuentra protegido en las leyes. El artículo 170, fracción IV de la LFT dispone:

> "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 período señalado…"

También la Ley General de Salud en su artículo 64, fracción II[14], la Ley del Seguro Social en su artículo 94, fracción III[15] y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado en su artículo 64, fracción III[16], establecen que el derecho de la madre trabajadora a la lactancia deberá ser ejercido en un lugar adecuado e higiénico que designe el centro de trabajo.

---

[13] https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_2.

[14] Ley General de Salud. Cámara de Diputados. México. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_190221.pdf.

[15] Ley del Seguro Social. Cámara de Diputados. México. http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf.

[16] Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. Cámara de Diputados. México. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE_161220.pdf.

En apoyo a ese derecho, la STPS ha impulsado la política del establecimiento de salas de Lactancia en el Centro de Trabajo, y destaca la necesidad de ello en aspectos como:

"Las salas de lactancia son particularmente importantes porque:

- Permiten a las mujeres ejercer el derecho a la lactancia materna, en condiciones de calidad y calidez en su centro de trabajo.
- Al establecer salas de lactancia se promueve y fortalece la conciliación trabajo-familia, permitiendo a las madres trabajadoras contar con opciones para la toma de decisiones respecto de la alimentación y salud de sus hijas e hijos.
- Las salas de lactancia permiten que las mujeres puedan desarrollarse en el ámbito profesional y familiar al mismo tiempo.
- Si existe apoyo empresarial a la lactancia, el empleador no se enfrenta con el riesgo de perder a una empleada calificada.
- Al contar con una sala de lactancia, la empresa elimina uno de los problemas más comunes relacionados con el abandono de la lactancia, contribuyendo a un México más sano y promoviendo los derechos de las madres trabajadoras."[17]

Finalmente es importante destacar que la protección a la lactancia también abarca la prohibición de realizar labores que pongan en riesgo a la madre durante este especial período.

La Ley Federal de Trabajo, refiere en su artículo 166, que durante el período de lactancia materna, no se debe de emplear el trabajo de mujeres en labores peligrosas e insalubres, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio, después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias; asimismo en el artículo 168 ordena que en caso de que el Estado emita declarativa de contingencia sanitaria, no se podrá utilizar el trabajo de las mujeres en períodos de gestación o de lactancia.

Por su parte, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) también lo protege en sus artículos 57, 58 y 60:

---

[17] https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-la-instalacion-y-funcionamiento-de-salas-de-lactancia.

Artículo 57. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto **proteger la integridad física y la salud de las mujeres en estado de gestación o de lactancia**, y al producto de la concepción.

Artículo 58. Se prohíbe asignar a mujeres en estado de gestación, la realización de los trabajos siguientes:

I. Donde estén expuestas a ruido o vibraciones que rebasen los límites de exposición;

II. Que impliquen la exposición a fuentes de radiación ionizante y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas;

III. Con presiones ambientales anormales o condiciones térmicas elevadas o abatidas;

IV. Que las expongan a Contaminantes del Ambiente Laboral que puedan afectar su salud o la del

producto de la concepción;

V. Donde se manejen, transporten, almacenen o procesen sustancias tóxicas, cancerígenas, teratogénicas o mutagénicas;

VI. En los que estén expuestas a residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infectocontagiosas;

VII. Que demanden esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los diez kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por periodos prolongados, que impliquen esfuerzo abdominal o de miembros inferiores;

VIII. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros;

IX. En altura o Espacios Confinados;

X. De soldadura y corte;

XI. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que las expongan a deshidratación, golpe

de calor, hipotermia o congelación;

XII. En actividades productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera, nuclear y eléctrica;

XIII. En torres de perforación o plataformas marítimas;

XIV. Submarinos y subterráneos, y

XV. Los demás que se establezcan como peligrosos o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables.

Artículo 59. Las mujeres que desempeñen sus labores o realicen los trabajos a que alude el artículo anterior, deberán informar al patrón que se encuentran en estado de gestación, inmediatamente después de que tengan conocimiento del

hecho, a fin de que este las reubique temporalmente en otras actividades que no sean peligrosas o insalubres.

Artículo 60. No se deberá utilizar el trabajo de **mujeres en estado de lactancia, en labores en que exista exposición a Sustancias Químicas Peligrosas** capaces de actuar sobre la vida y salud del lactante o de interrumpir dicho proceso.

3.4. Guarderías

Uno de los mayores desafíos de las madres trabajadoras es poder conciliar su trabajo con la familia.[18] La normatividad vigente para acceder a un apoyo de cuidado es muy escasa en México.

Existe un Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (núm. 156), y tiene por objetivo orientar sobre la adopción de políticas y medidas para la conciliación de trabajo y familia, pero es un tratado internacional que no ha sido aún adoptado en nuestro país, recomendamos su ratificación para que sea obligatorio en México y se aplique en beneficio de las madres trabajadoras y sus hijos.

Hay un derecho de Servicio de Guardería que beneficia a las personas trabajadoras aseguradas y registradas bajo el Régimen Obligatorio del IMSS, que consiste tienes derecho al servicio de guardería para sus hijos, desde 43 días de nacidos y hasta que cumplan 4 años de edad, de conformidad con los artículos 201 a 207 de la Ley del Seguro Social.

Los requisitos para ejercer ese derecho pueden consultarse en la siguiente dirección electrónica: https://www.imss.gob.mx/tramites/imss01006.

Por lo anterior, es importante reconocer el derecho a la salud y la obligación del Estado en proporcionar los servicios de seguridad social por eso las mujeres trabajadoras deben ser inscritas tanto el IMSS o el ISSSTE, de acuerdo al régimen que le corresponda distinguiendo si es servidora pública o trabajadora en general, de lo que se infiere que debe recibir atención médica, medicamento y servicio hospitalario de calidad para ella durante la gestación y después del parto, así mismo el servicio de salud se extiende para sus hijos e hijas.

Finalmente es muy importante señalar que con las reformas del 1 de mayo de 2019 que las mujeres despedidas por estar embrazadas están eximidas de en el pro-

---

[18] *Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad - Del anhelo a la realidad para todos*. Consultado en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_56_span.pdf.

cedimiento laboral de agotar la instancia conciliatoria, ya que entra en juego la dinámica de la prueba y es el patrón que debe acreditar el motivo del despido y las trabajadoras pueden solicitar como providencia cautelar que el patrón no las de baja de la seguridad social. Los juzgadores por mandato constitucional deben juzgar con perspectiva de género, las mujeres que son despedidas por estar embarazadas gozan de una tutela especial sobre su estabilidad en el empleo.

Recomendaciones

Los derechos que tienen las mujeres trabajadoras no son concesiones ni favores. Sí tienes dudas busca información para que tengas acceso a una asesoría y defensa adecuada.

Existen instituciones públicas que dan servicios gratuitos y de calidad, aquí damos algunos datos que pueden servirte:

PROFEDET: Atención Ciudadana: 800 717 2942 y 800 911 7877
orientacionprofedet@stps.gob.mx
IFDP: Defensa: 800 224 2426
https://ifdpdefensatel.cjf.gob.mx
Inspección Laboral en la CDMX:
denuncias.inspeccion@cdmx.gob.mx
Vía telefónica: 55 5709 3233 o 55 5038 0200 exts. 4001, 4050, 4053 y 4054

Forma presencial en el Módulo de Inspección ubicado en Calzada San Antonio Abad 32, Colonia Tránsito, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06820, Ciudad de México, en un horario de lunes a viernes de 9 a 15 horas.

Conclusiones

La igualdad constituye el eje sobre el que las personas pueden disfrutar plenamente del resto de derechos y libertades, y en el caso de las madres trabajadoras aún hay mucho camino por recorrer.

Si bien es cierto que la ley protege ciertos derechos a la salud, estabilidad, licencia pre y post natal y periodo de lactancia, también es cierto que es un porcentaje muy bajo de las mujeres que tienen acceso a las instituciones de seguridad social como el IMSS que garantizan el ejercicio de estos.

La desprotección más patente es cuando termina el periodo de lactancia y las madres trabajadoras no tienen acceso a políticas reales de apoyo para el cuidado infantil.

La falta de instalaciones y servicios profesionales accesibles, hacen la vida cotidiana que el acceso al empleo –entre otros derechos humanos– siga siendo un privilegio fuera del alcance de la mayoría de las mujeres trabajadoras.

Luchar por la ratificación del Convenio 156 de la OIT Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares y establecer políticas nacionales sobre la conciliación entre trabajo y familia sería el primer paso para lograr un verdadero camino a la igualdad.

La maternidad debe ser un derecho de libre opción que compete solo a las mujeres, en caso de decidir serlo cuando eres trabajadora no puede disminuir ninguno de los derechos laborales y si deben otorgarse los derechos específicos conquistados y que se han desarrollado en el presente trabajo, pues estos tienen como fin yo diría no solo de protección a la madre trabajadora si no que protegen a toda la humanidad en tanto garantizan su sana reproducción.

Es necesario hacer una revisión sobre las responsabilidades de cuidado y de la conciliación de los tiempos laborales y de la familia y los sociales a efecto de que hombres y mujeres trabajadores se involucren cada vez más en un reparto de esas labores más igualitario y con ello evolucione toda la clase trabajadora en una condición de vida mucho más favorable.

Finalmente nos gustaría concluir con las palabras de Laura Addati, especialista en maternidad de la OIT. "La protección de la maternidad es indispensable en la lucha contra la pobreza, para la inclusión social, la igualdad de género y la salud materna e infantil. Existe una relación entre el nivel de gasto en políticas que favorecen las familias, el nivel de empleo de las mujeres y el nivel de pobreza infantil."[19] En la medida que el Estado Mexicano, la parte patronal, los sindicatos, las y los trabajadoras asuman que la reproducción de la humanidad es responsabilidad de todos y todas y no solo de las mujeres y en este caso no solo de las mujeres trabajadoras se atenderá un aspecto de la pobreza principalmente en América Latina y en particular en México y se lograra no solo una justicia social sino una justicia social con perspectiva de género.

---

[19] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_194019/lang—es/index.htm.

Glosario

CEDAW. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
Constitución. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DH. Derechos Humanos.
Igualdad de Género. Situación en la cual las mujeres y hombres acceden a las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar. (Fracc. IV, Art. 5, LGIMH)
Igualdad Sustantiva. Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (Párr. 5°, Art. 2, LFT)
IFDP. Instituto Federal de Defensoría Pública.
IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social.
LFT. Ley Federal del Trabajo.
OIT. Organización Internacional del Trabajo.
OMS. Organización Mundial para la Salud.
Perspectiva de género. Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Fracc. VI, Art. 5, LGIMH)
PROFEDET. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
RFSST. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
STPS. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
T-MEC. Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá.

Bibliografía

Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 59, 20 de enero de 2007.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados, México. Recuperado el 20 de mayo de 2021 de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm.

"C-183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Núm. 183)". Organización Internacional del Trabajo, recuperado el 20 de mayo de 2021 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, ONU MUJERES. Consultado el 21 de mayo de 2021 en: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755.

Diario Oficial de la Federación. DOF, (2012) Norma Oficial Mexicana NOM-043-SSA2-2012, Servicios básicos de salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria.

Diario Oficial de la Federación. DOF. (2016) Norma Oficial Mexicana NOM-007-SSA2-2016, Para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida.

Guía de Lactancia Materna en el Lugar de Trabajo. Secretaría de Salud (SS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Goyhes, I. e Hidalgo, M. (2017). *Búsqueda de protección a la maternidad con perspectiva de género*. Ambiente Jurídico N° 21, pp. 11-40.

Incapacidad por Maternidad. Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales Dirección de Prestaciones Médicas, IMSS. Consultado en: https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/maternidad/pdf/e-book-incapacidad-maternidad.pdf.

Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad - Del anhelo a la realidad para todos. Consultado en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_56_span.pdf.

Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados. México. Recuperado el 20 de mayo de 2021 de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm.

Ley General de Salud. Cámara de Diputados. México. Recuperado el 20 de mayo de 2021 de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_190221.pdf.

Ley del Seguro Social. Cámara de Diputados. México. Recuperado el 20 de mayo de 2021 de: http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. Cámara de Diputados. México. Recuperado el 20 de mayo de 2021 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE_161220.pdf.

Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral. Primera edición: noviembre de 2021. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Recomendación 191 Recomendación sobre protección de la maternidad 2000 (núm. 191)". Organización Internacional del Trabajo, recuperado el 20 de mayo de 2021 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial, 13 de noviembre de 2014.

Touraine, Alan. *El mundo de las mujeres*, Buenos Aires, Paidós, 2007.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_194019/lang--es/index.ht

Cuestionario de Autoevaluación

1. ¿Cuáles son los convenios de la OIT que protegen el estado de gestación de las mujeres trabajadoras?

La OIT ha adoptado tres convenios sobre la Protección de la Maternidad: el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

2. ¿Cuáles son los objetivos de la protección a la maternidad que la OIT ha impulsado mediante los convenios sobre el tema?

Conservar la salud de la madre y su recién nacido; y Proporcionar medidas de seguridad económica a las mujeres y a sus familias.

3. ¿Cuáles son los cinco elementos centrales de la protección de la maternidad en el trabajo que protegen los convenios de la OIT en la materia?

Licencia o “permiso” de maternidad.
Prestaciones económicas y médicas.
Protección de la salud en el centro de trabajo.
Protección del empleo y no discriminación.
Dispositivos para la lactancia en el trabajo.

4. ¿En qué parte de la Ley federal del trabajo se regula los derechos de las madres trabajadoras en México?

En el título quinto de la Ley Federal del Trabajo que comprende del artículo 164 al 172.

5. ¿Cuánto tiempo de licencia o permiso tienen las madres trabajadoras por maternidad?

Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

6. ¿De qué manera el periodo de licencia por maternidad se puede transferir?

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.

7. ¿Cómo se administra el tiempo de lactancia a que tienen derecho las madres trabajadoras?

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 período señalado.

8. ¿Exponga una de las prohibiciones que tienen los empleadores con relación a la protección de las madres trabajadoras y de su futuro hijo con relación al tipo de actividades que pueden realizar?

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.

9. ¿Cuáles son los principales derechos de las madres trabajadoras durante su periodo de gestación?

El derecho de igualdad y no discriminación de las mujeres trabajadoras, se establece que tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres trabajadores, cabe señalar que al hacer referencia a las responsabilidades familiares se pretende disminuir la brecha de desigualdad que perjudica el desarrollo de las mujeres trabajadoras al realizar generalmente estas una doble o triple jornada, ya que deben estar al cuidado de los hijas e hijos y sus familiares enfermos/as o adultas mayores.

10. En el mundo del trabajo, ¿de quién es interés la protección de las madres trabajadoras?

La maternidad no debe ser solo interés de la mujer implicada si no de los gobiernos, patrones, sindicatos y toda la clase trabajadora, incluso de toda la sociedad pues se trata si de un tema de política laboral pero también social, político y económico, es decir, es de interés público.

Acerca de la Red de Mujeres Sindicalistas

La Red de Mujeres Sindicalistas cuenta con más de 26 años de trayectoria, impulsando el ejercicio de los derechos humanos laborales y sindicales de las mujeres trabajadoras, desde una perspectiva de género, así como el impulso de liderazgos y la creación de espacios sindicales de atención a las problemáticas de género. Conoce más acerca de nuestro trabajo y nuestros materiales que también son para ti.

https://rmsindicalistas.mx

@RMSindicalistas

/RMSCDMX

Red de Mujeres Sindicalistas