



LOS DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA EN MÉXICO

Working Mothers' Rights In Mexico

Kenia Yasbeth Aguilar Cisneros

Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jal., México

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3562-1838>

E-mail: kenia.aguilar@msnconsultores.com

Trabalho enviado em 20 de janeiro de 2022 e aceito em 20 de Janeiro de 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Rev. Dir. Cid., Rio de Janeiro, Vol. 14, N.01., 2022, p. 673-696.

Kenia Yasbeth Aguilar Cisneros

DOI: 10.12957/rdc.2022.64783 | ISSN 2317-7721

RESUMEN

El artículo pone en contexto el papel de la mujer mexicana en el trabajo, reconociendo los avances legales y su realidad en el ámbito laboral, haciendo énfasis en el contexto propio de la vulnerabilidad general que presenta la mujer en un país cuyo acceso a un trabajo digno resulta complejo, lo que en sí mismo dificulta su inserción y aún más su permanencia en el trabajo.

Se presenta un análisis a las diversas disposiciones tanto en la Constitución Mexicana, como en las leyes reglamentarias en material laboral y seguridad social, las cuales en concordancia a principios de protección y respeto a derechos humanos laborales reconocen la licencia pre natal, post natal, el derecho a la atención médica, apoyo a los medios de supervivencia, lactancia, guarderías y no discriminación por estado de gravidez o por tener bajo su cuidado a hijos menores, disposiciones que representan un gran avance, pero que obligan al Estado mexicano a generar las políticas públicas necesarias para lograr la efectividad de dichos derechos.

Palabras Clave.- *Mujer, México, Maternidad, Derechos Laborales*

ABSTRACT

The article contextualizes the role of Mexican women in the workplace, recognizing the legal advances and their reality in the labor sphere, emphasizing the context of the general vulnerability of women in a country where access to decent work is quite complex, which complicates their insertion and their permanence in the workplace.

An analysis is presented of the various provisions both in the Mexican Constitution, as well as in the regulatory laws on labor and social security, which according with the principles of protection and respect for human labor rights, recognize prenatal and post-natal license, the right to medical care, support for the means of survival, breastfeeding, day care and non-discrimination for pregnancy or for having children under their care. Provisions that represent a great advance and oblige the Mexican State to generate the necessary public policies to achieve the effectiveness of these rights.

Keywords.- *Woman, Mexico, Maternity, Labor Rights*



INTRODUCCIÓN

Através de los años se tiene comprobada la importante participación de las mujeres mexicanas, en tareas arduas y difíciles, incluyendo su intervención en los procesos de independencia y revolución nacional, como ejemplo, Josefa Ortíz de Domínguez, Gertudris Bocanegra, Leona Vicario, entre muchas otras mexicanas destacadas¹, quienes injustamente no son recordadas con la valía que debiera darse a su intervención.

Resulta entendible que el proceso de reconocimiento a la mujer no sea un proceso sencillo, ya que la sociedad mexicana erróneamente tiene una idea de antaño que la mujer es apta únicamente para labores del hogar y procreación de hijos, discriminándola en automático de oportunidades laborales, por su simple condición de mujer y consiguiente posibilidad de ser madre, con todo lo que esto conlleva.

Al respecto, me permito citar al Doctor Angel Guillermo Ruiz Moreno, destacado investigador en temas de derecho laboral y seguridad social, quien respecto al rol femenino en el trabajo considera lo siguiente;

*“Hoy día las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral y han dejado de depender del varón. Ello sin perjuicio de que cada día es mayor el número de las llamadas “familias disfuncionales”, es decir, hogares monoparentales en donde la única responsable del hogar y del sostenimiento de los hijos es la mujer. Esto ha generado un notorio desajuste social ante la ineficiencia de la normatividad legal vigente; desfase que se ha convertido en un trato abiertamente discriminatorio para las mujeres que atraviesan por el trance de la maternidad”.*²

En efecto, resulta un gran avance que el marco normativo mexicano reconozca como derechos fundamentales de las mujeres el acceso a mecanismos de protección a la maternidad y los derechos que la misma engloba, ya que la lucha de derechos de las mujeres ha sido lenta y poco progresiva, ya que, si bien es cierto, dentro de la legislación mexicana la mujer cuenta con derechos, el problema sigue siendo la efectividad de dichos derechos.

¹ “20 mujeres importantes en la historia de México”, Periódico La Unión (en línea), México, 05 de marzo de 2020, [Fecha de consulta 23-IV-2020] Disponible en: <https://www.unionguajuato.mx/articulo/2020/03/05/infraestructura/20-mujeres-importantes-en-la-historia-de-mexico>

² RUIZ Moreno, Ángel Guillermo. “La discriminación de la mujer por maternidad”. Revista Latinoamericana de Derecho Social (en línea), enero 2007. [Fecha de consulta 21-IV-2020] Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9498/11532>. ISSN 2448-7899



La mujer mexicana sigue siendo discriminada dentro de la sociedad y del ámbito laboral al decidir ser madre, por lo cual, se deben de tomar las medidas necesarias para que se cumplan los derechos que tiene la mujer sobre todo en el tema de la maternidad, lo anterior se comprueba con un estudio realizado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) mismo que indica que *“el número de hijos parece tener un impacto importante en la participación económica de las mujeres: en todos los rangos de edad (de los 19 a más de 60 años), con excepción de las mujeres que tienen entre los 15-19 años, las mujeres sin hijos tienen una mayor participación económica que las mujeres con hijos”*³.

Es así que se considera indispensable que aunado a la protección a la maternidad, es importante crear un mecanismo que permitan el desarrollo de la mujer en otras áreas de su vida, además del de madre, proporcionándole otras prestaciones, tales como guarderías para que la mujer pueda seguir creciendo profesionalmente.

Resulta valioso apuntar, que si bien es cierto que México ha suscrito diversos acuerdos internacionales al respecto, y en su legislación secundaria tiene plasmados derechos relacionados con la maternidad, aún puede ser perfectible dicho sistema, ya que el Estado debe de garantizar en primera instancia que tanto la madre, como el producto, desde el momento de la concepción, tengan los nutrimentos necesarios para el desarrollo del feto, y que al momento del parto se cuente con los materiales indispensables para ello, en las zonas urbanas en un gran porcentaje se realiza, sin embargo, no se puede decir lo mismo de las zonas rurales, las cuales viven en un estado serio de abandono y marginación social.⁴

En el presente artículo se reflejan los principales aspectos del marco jurídico mexicano de las mujeres que se encuentren en estado de gestación, alumbramiento y período post parto y los derechos que tienen las mismas cuando deciden ser madres.

³ VELA Barba, Estefanía, **“La discriminación en el empleo en México”**, CONAPRED, (en línea), México, 2017 [Fecha de consulta 23-IV-2020] p. 55. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

⁴ Cámara de Diputado, **“Derechos de la maternidad”**, Centro de documentación, información y análisis, (en línea), México, Mayo 2008, p. 3. [Fecha de consulta 21-IV-2020] Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-12-08.pdf>.



MARCO CONCEPTUAL

A continuación se muestran algunos conceptos relacionados con el tema de la maternidad, con el objetivo de contar con mayores elementos para su mayor entendimiento y comprensión del tema.

***“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). Llámense maternidades los establecimientos públicos o privados en que se presta asistencia a las mujeres parturientas”.*⁵

Dentro de un contexto de carácter social, en relación a la maternidad, se menciona lo siguiente:

*“A comienzos del siglo XXI la maternidad en México vive una redefinición y proceso de desmitificación ante la cada vez más creciente inserción de las mujeres en la economía y la política, el control natal y la reproducción asistida, entre otros factores. Diversas especialistas reiteran que la maternidad es una concepto social que varía según los tiempos, por lo que valores como “el amor materno” no son naturales sino imposiciones culturales, sociales, religiosas e incluso económicas”.*⁶

Es así, que el concepto de maternidad está generalmente asociado al vínculo entre una mujer y un bebé. Esta idea sería como un aspecto parcial de la maternidad en conjunto, pues en realidad se trata de una experiencia vital más amplia en el tiempo y que no depende de la edad del hijo.

Desde un punto de vista social, la mayoría de países establecen leyes que protegen y amparan la maternidad. Este tipo de regulación se realiza con permisos para la atención de los recién nacidos, reducción de la jornada laboral o la autorización legal para la lactancia materna durante la jornada de trabajo.

⁵ OSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina. 2004. p. 602, citado en **“Derechos de la maternidad”**, Centro de documentación, información y análisis, (en línea), México, Mayo 2008, p. 3. [Fecha de consulta 21-IV-2020] Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-12-08.pdf>. p. 4.

⁶ MAYA, Rafal. **“Ser madre, una construcción social. Nuevos tiempos, nuevos conceptos de maternidad”**. CIMAC, México, Dirección en Internet: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/02may/s02050701.html> citado en **“Derechos de la maternidad”**, Centro de documentación, información y análisis, (en línea), México, Mayo 2008, p. 3. [Fecha de consulta 21-IV-2020] Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-12-08.pdf>.



Cada mujer siente la maternidad desde una perspectiva diferente, pues se trata de un conjunto de emociones personales que no son uniformes, sino que presentan todo tipo de matices relacionados con el amor y la protección hacia el hijo.

En tenor a lo anterior, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México considera vital llevar de la mano el cuidado de la madre con el respeto al interés superior del menor *“por tanto se debe conceder más importancia a lo que sea mejor para el niño”*.⁷

Por lo cual, es muy importante que por parte de los órganos jurisdiccionales, autoridades administrativas y órganos legislativos (federal y locales) a la mujer como derecho de la maternidad se le otorgue todo el apoyo para que la misma cuente con los recursos necesarios para el cuidado, alimentación, protección, educación y salud de los hijos desde el vientre y que el menor pueda contar con esa protección por parte de la madre ya que depende de las personas responsables de su cuidado para la realización de sus derechos.

Con respecto a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (máximo órgano jurisdiccional en México) ha emitido diversas jurisprudencias relativas al interés superior de la niñez entre las que destacan las siguientes;

- **INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO. FUNCIÓN EN EL ÁMBITO JURISDICCIONAL**⁸
- **INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR. EL EJERCICIO DEL DERECHO DE LOS MENORES DE EDAD A PARTICIPAR EN LOS PROCEDIMIENTOS QUE AFECTEN SU ESFERA JURÍDICA INVOLUCRA UNA VALORACIÓN DE PARTE DEL JUEZ.**⁹
- **INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR COMO ELEMENTO DE INTERPRETACIÓN EN EL ÁMBITO JURISDICCIONAL.**¹⁰

⁷ Comité de los Derechos del Niño, Observación General No. 14, sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1). CRC/C/ GC/141, 29 de mayo 2013, párrafo 39. [Fecha de consulta 22-IV-2020] Disponible en: <https://www.unicef.org/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>

⁸ Tesis 1ª/J. 18/2014, Semanario Judicial de la Federación. Décima Epoca, [Fecha de consulta 21-IV-2020] Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2006011&Clase=DetalleTesisBL>

⁹ Tesis 1ª/J. 12/2015, Semanario Judicial de la Federación. Décima Epoca, [Fecha de consulta 21-IV-2020] Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2009010&Clase=DetalleTesisBL>

¹⁰ Tesis 1ª/J. 2008546, Semanario Judicial de la Federación. Décima Epoca, [Fecha de consulta 21-IV-2020] Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2008/2008546.pdf>



En general esos criterios interpretan que los tribunales deberán atender al interés superior de la niñez y adolescencia, asimismo, señalan que debe considerarse la opinión de las niñas, niños y adolescentes en cualquier decisión que les afecte, y se acentúa la obligación del juez de vigilar las circunstancias específicas de cada asunto para poder llegar a una solución estable, justa y equitativa especialmente para la niña, niño o adolescente.¹¹

DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN MÉXICO

Análisis Constitucional

La constitución mexicana del año 1917 vino a revolucionar la estructura jurídica, ya que se considera la primera Constitución en el mundo en incorporar derechos sociales, el artículo 123 es una gran muestra del reconocimiento de las demandas por las que habían luchado los trabajadores, y hablando en específico de la mujer estableció una importante protección hacia la misma; dicho artículo de manera general estableció lo siguiente:

“Artículo 123...

*II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. **Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general...**”¹²*

A causa de dicha disposición se veló por el derecho a las mujeres en estado de gestación y alumbramiento, ya que por parte de los legisladores se tenía la consciencia de proteger tanto el trabajo de las mujeres, como su estado de salud durante y después del alumbramiento, para con esto proteger a su vez al producto.

El citado precepto constitucional (artículo 123) en 1917 decretó que las mujeres no corrieran riesgo en el trabajo y pudieran tener derecho a percibir su salario integro y a la estabilidad en el empleo,

¹¹ Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) **“El interés superior de niñas, niños y adolescentes, una consideración primordial”**, (en línea) México. [Fecha de consulta 21-IV-2020]. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/cuadri_interes_superior_NN_A.pdf

¹² **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Diario Oficial de la Federación, lunes 5 de febrero de 1917 (en línea) México. [Fecha de consulta 22-IV-2020]. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf



es por lo cual, que dentro del artículo 123 fracción V de la constitución antes mencionada se estableció lo siguiente:

“Artículo 123.....

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.”¹³

Con lo anteriormente mencionado la Carta Magna mexicana dejó en claro de manera extraordinaria para su época el derecho a la maternidad de la mujer trabajadora, resultando favorable que dichas prerrogativas continuen a la fecha, contando con normativa y Tribunales que conocen de violaciones a los derechos de la mujer durante y después del parto.

Haciendo un estudio histórico respecto al contenido original del artículo 123 Constitucional, el 5 de diciembre de 1960 entró en vigor una reforma constitucional, por medio de la cual se adicionó al artículo 123 un Apartado B, con catorce fracciones,¹⁴ haciendo una distinción entre los trabajadores del sector público y del sector privado.

A través del inciso c), de la fracción XI del recién adicionado apartado B (mediante el cual se establece el alcance del derecho a la seguridad social de los trabajadores al servicio del entonces Distrito Federal y la Federación), estableciéndose que:

*“XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
Cubrirá [...] maternidad; ...*

b). ...

c) Las mujeres gozarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles”¹⁵

¹³ Ibid, p. 10

¹⁴ DÁVALOS, José, **“Reformas al Artículo 123 hasta 2014”** (en línea), Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones Mexicanas, México, UNAM, 2016, pp.137-139, (en línea) México. [Fecha de consulta 16-IV-2020]. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf>

¹⁵ Idem, p. 139.



Dicho artículo ha sido modificado en diversas ocasiones, encontrando una onceava reforma en 1974, mediante la cual se cambia la fracción XV del apartado A, con el objeto de generar una obligación patronal de mantener las instalaciones del lugar de trabajo con las mayores condiciones de higiene y seguridad, de modo tal que, resulte la *“mayor garantía para la salud y la vida del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas”*¹⁶.

A la par de las reforma antes citada (publicada el 31 de diciembre de 1974), se presentaron reformas al inciso c) de la fracción XI, para incorporar los siguientes derechos vigentes hasta la fecha:

- Evitar trabajos que exijan esfuerzo y signifiquen peligro para la salud de la mujer y su hijo.
- Derecho a percibir su salario íntegro.
- Garantizar la conservación del empleo y los derechos adquiridos.¹⁷

En la actualidad podemos encontrar un artículo 123, estructurado para los fines de la investigación, de la siguiente forma;

“Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008)

Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

¹⁶ Idem.

¹⁷ Ibíd, p.p. 146-148.



(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

...

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

(Reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974)¹⁸

De esta manera encontramos que hemos tenido cambios que parecieran mínimos en relación a los antes documentados, pero para quien esto escribe representan un avance significativo por lo que ve a los siguientes puntos;

- Se modifica el descanso pre natal, extendiéndolo a seis semanas previas.
- Encontramos la obligación expresa del pago salarial íntegro.

Por lo que ve al apartado B, fracción XI, la misma se mantiene sin modificación alguna desde su publicación el 31 de diciembre de 1974, considerando valioso que el propio Estado en su carácter de patrón contribuya a la protección de la maternidad, antes, durante y después del alumbramiento, esto a través del organismo de seguridad social competente, el cual es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

La norma fundamental del Estado mexicano en el año 1974 reformó el artículo 4¹⁹, colocando al varón y a la mujer en un plano de igualdad ante la Ley, consiguiendo un avance aún más significativo

¹⁸ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Diario Oficial de la Federación, lunes 5 de febrero de 1917 (en línea) México. [Fecha de consulta 14-IV-2020]. Disponible en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10677>

¹⁹ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre de 1974 (en línea) México. [Fecha de consulta 14-IV-2020]. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf



mediante el decreto publicado el día 06 de junio del año 2019²⁰, para buscar que además de igualdad existieran mecanismos que reconocieran la equidad de género, principalmente para mujeres trabajadoras y jefas de familia.

En ese mismo artículo (4 constitucional), se garantiza el derecho a la salud, por lo cual toda mujer embarazada, independientemente de si se encuentra protegida de forma directa como trabajadora o indirecta como beneficiaria (por su esposo, padre o concubino), tiene acceso a un servicio de salud que garantice el seguimiento y alumbramiento del producto, precepto constitucional que me permito citar de forma textual;

“Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. (Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de febrero de 1983)”²¹

Ley Federal del Trabajo

La legislación en materia laboral es la que ofrece disposiciones mucho más específicas en materia de protección a la salud de la mujer durante el estado de embarazo, lo cual resulta comprensible al ser una ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, del cual se desprenden diversas disposiciones dignas de análisis.

En México, de conformidad a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre del 2018 existían 15 millones 785 mil madres trabajadoras, lo que representa un 72.9% de la fuerza laboral femenina.²²

²⁰ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Diario Oficial de la Federación, 06 de junio 2019 (en línea) México. [Fecha de consulta 14-IV-2020]. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5562178&fecha=06/06/2019

²¹ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Diario Oficial de la Federación, 03 de febrero de 1983, (en línea) México. [Fecha de consulta 14-IV-2020]. Disponible en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10539>

²² MIGUELES, Rubén, “**Madres trabajadoras**”, **El Universal** (en línea), 10 de mayo de 2019, [Fecha de consulta 16-IV-2020]. Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/madres-trabajadoras-158-millones-en-mexico-inegi>



La Ley Federal del Trabajo vigente, fue publicada el 01 de abril de 1970, sin embargo ha sufrido importantes reformas publicadas en el Diario Oficial el 01 de diciembre del 2012 y el 01 de mayo del 2019, ambas trascendentes para fines de la presente investigación, ya que han aportado a la igualdad sustantiva entre hombre y mujer, a evitar la discriminación de la mujer en razón de género y a buscar su igualdad, erradicando la violencia en el trabajo, avance normativos aplausibles en una cultura como la mexicana.

En dicha normatividad, la cual es federal (aplicable por igual en todo el país), que se integra por 1010 artículos, encontramos un capítulo que clasifica a las mujeres en una categoría “especial”, otorgándoles las prerrogativas que a continuación se describen;

“El Artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo señala que las mujeres en el ámbito laboral disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Las mujeres deben tener las mismas condiciones de trabajo que sus iguales, en ningún caso sus prestaciones pueden ser inferiores a las marcadas en la Ley.

Las mujeres tienen derecho a una jornada laboral sin explotación: ésta deberá de ser de ocho horas diarias para turno diurno; siete para el nocturno; y siete y media para el mixto. Por circunstancias extraordinarias puede prolongarse en tres horas y no más de tres veces a la semana.

Toda mujer tienen derecho a recibir un salario justo, aguinaldo anual y capacitación y adiestramiento para el trabajo”.²³

Uno de los puntos más importantes de los derechos laborales de las madres trabajadoras es contar con servicios de salud (en el caso del Apartado A, otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, coloquialmente llamado, IMSS), para recibir atención médica oportuna, medicamentos y servicio hospitalario para ella y sus hijos.

El Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo marca específicamente los siguientes derechos para las mujeres embarazadas;

- Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con el bebé. (fracción I)

²³ **Ley Federal del Trabajo**, Diario Oficial de la Federación 10 de abril de 1970 (en línea) México. [Fecha de consulta 16-IV-2020]. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf



- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Esto a solicitud expresa de la trabajadora o previa autorización escrita del médico de la institución de salud que le corresponda.

En caso de que el bebé hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requiera atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto. (fracción II)

- En caso de que cualquier mujer sea madre a través de la adopción, también tendrá derecho a disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que reciban al bebé. (fracción II Bis)

- Se contará con un periodo de lactancia máximo de 6 meses y tendrán dos descansos de 30 minutos para alimentar al recién nacido, esto se hará en un lugar designado por la empresa, el cual deberá estar en óptimas condiciones y limpio. (fracción IV).²⁴

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

Las trabajadoras del Apartado B), “Servidoras Públicos”, tienen derecho a diversos derechos generados por previsión social (relación laboral, nacida mediante un nombramiento otorgado por la entidad gubernamental u organismo), así como diversas prestaciones de seguridad social como la “maternidad, hora de lactancia (conservándose el derecho al trabajo) y estancias para el desarrollo y bienestar infantil (ESBI-ISSSTE)”.²⁵

Dicha ley, en su artículo 28 garantiza el disfrute de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán

²⁴ Idem

²⁵ LEAL Fernández, Gustavo. **La seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado: “crónica de una muerte anunciada”**. *Revista de Estudios Políticos*, México, n. 41, p.p. 105-126, agosto 2017. [Fecha de consulta 17-IV-2020]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162017000200105



derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche.

Es importante mencionar que dicha ley aplica para los trabajadores al servicio de la Federación y de la hoy Ciudad de México, cada estado de conformidad con el artículo 116 de la Constitución Política de los Estados Mexicanos²⁶ cuenta con la facultad de emitir leyes para regular las relaciones de trabajo con sus trabajadores, mismas que deberá respetar las bases del artículo 123 Constitucional.

Por otro lado cada Estado regula su relación laboral y seguridad social, misma que en términos generales es muy similar a los principios ya explicados en puntos que anteceden, siendo preciso señalar que cada estado cuenta con un organismo público encargado de otorgar por las prestaciones de seguridad social de los servidores públicos, mismos que bajo el cumplimiento de los requisitos de la ley vigente concede el acceso a las prestaciones en dinero y especie de las trabajadoras embarazadas (antes y después del alumbramiento).

EL MATRIARCADO EN MÉXICO

Durante el paso de los años no ha sido fácil lograr la igualdad de género de las mujeres dentro de la sociedad. Actualmente, más mujeres mexicanas participan en el ámbito laboral; sin embargo, lo hacen en un contexto marcadamente desigual ya que la incorporación se da a costa del señalamiento por parte de la sociedad por querer superar de manera personal y profesionalmente, aunado a lo anterior, muchas, más que por un deseo propio, trabajan por una necesidad de generar ingresos para atender las necesidades económicas (personales y de sus familias) y, al mismo tiempo, dedicar tiempo a los cuidados, los afectos y las tareas no remuneradas del hogar.

El matriarcado es reconocimiento como *“el poder que tiene la mujer como autoridad para gobernar y tomar decisiones dentro de una sociedad”*.²⁷

²⁶ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Diario Oficial de la Federación, lunes 5 de febrero de 1917 (en línea) México. [Fecha de consulta 15-IV-2020]. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/116.pdf>

²⁷ **“Estudios de Antropología Biológica”** Sistemas Sexo/Género “Matriarcales”: bijagó (Guinea Bissau) y Zapoteca (México), p. 3.



Hoy en día debemos reconocer que para México no existe la figura del matriarcado ya que durante el paso de los años el hombre dentro de la sociedad sigue contando con el poder por encima de la mujer, no basta con saber que entre los presidentes que ha tenido México ninguna mujer ha ocupado el cargo de Presidente de la República a diferencia de otros países de Latinoamérica.

Debemos de reconocer que a casi 63 años que las mexicanas finalmente pudieran ejercer su derecho a votar por primera vez en el país, han obtenido puestos a nivel local y estatal como alcaldías y gubernaturas, pero la gran deuda pendiente es ocupar el mayor cargo de elección popular.

Para la politóloga mexicana Mónica Maccise Duayhe quien durante el periodo 2008 a 2015 fue titular de la Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) establece que *“En México lo que existen son obstáculos para un acceso igualitario a los derechos político electorales de las mujeres, pero eso no es una cosa que dependa de ellas y, en realidad, ni de los hombres, son temas estructurales sociales e históricas los que han impedido el acceso efectivo en términos de igualdad al ejercicio de los derechos”*²⁸

Con el paso de los años dentro de la sociedad se ha tratado de dar el respeto a la mujer, cabe resaltar que no se ha dado en grandes medidas, sin embargo, dentro de la legislación se ha tratado que las mujeres cuenten con derechos que garantizan dicho respeto, aunque ha sido difícil que se cumpla.

Cabe resaltar que mientras no se dé el respeto a la mujer es poco probable que se cumplan con sus derechos y más dentro de la maternidad, por lo cual reiterándose lo establecido en párrafos antecedentes, las autoridades deben de velar por los derechos que establece la legislación y se debe de estar atento a las mujeres en estado de gestación así como en el estado de alumbramiento para que se dé cumplimiento cabal con esos derechos.

LICENCIA DE MATERNIDAD

La suspensión de labores por maternidad es sin duda un derecho básico desde el punto de vista físico y emocional, que contribuye a la seguridad de la madre y el producto, suspensión amparada bajo una figura denominada *“licencia por maternidad”*.

²⁸ ISLAS, Laura, **¿Por qué México no ha tenido Presidentas?, Reporte Indigo**, 11 de junio de 2018, (en línea), [Fecha de consulta 21-IV-2020]. Disponible en: <https://www.reporteindigo.com/reporte/mexico-ha-tenido-presidentas-derechos-politico-electorales-mujeres-democracia/>



“La maternidad segura, es considerada uno de los puntos fundamentales para lograr el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo. Por lo tanto, la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental y ha quedado consagrado en tratados universales fundamentales de derechos humanos, siendo una de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).”²⁹

En busca del respeto a los derechos de las madres trabajadoras, de forma obligatoria, las mujeres en México deberán disfrutar de un descanso, además de recibir íntegramente su salario, y por supuesto a conservar su puesto de trabajo.

La incapacidad por maternidad en México consiste en un período durante el cual la mujer podrá ausentarse de su trabajo para atender a su hijo recién nacido. Durante este tiempo, gozará de su remuneración salarial completa al 100%.

Se trata de uno de los derechos más importantes para las mujeres en materia de seguridad social. Durante el embarazo y aun durante un tiempo después del parto, la trabajadora no puede ser despedida, gozando del derecho a la estabilidad en el empleo.

La expedición del certificado único expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) mismo que cubre la incapacidad *“será invariablemente por 84 días (naturales), el cual amparará el periodo prenatal y postnatal”*.³⁰

La duración es de 84 días tanto en el sector público como en el privado, aunque se distribuye en dos periodos: uno prenatal y otro posnatal. *“La duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a.*

²⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). **“La maternidad y la paternidad en el trabajo”** (en línea), Suiza, p. 1, [Fecha de consulta 16-IV-2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

³⁰ IMSS, **“Incapacidad por maternidad”** (en línea), [Fecha de consulta 15-IV-2020]. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/maternidad/pdf/e-book-incapacidad-maternidad.pdf>



Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo”.³¹

La reforma laboral publicada en diciembre 2012 concedió a las mamás residentes en México la posibilidad de extender su licencia por maternidad tras el parto si agrupan el periodo de permiso de maternidad prenatal y lo prefieren disfrutar junto con el periodo posnatal.

Permiso que podemos encontrar de forma textual en el artículo 170 fracción II del Código Obrero mexicano, el cual señala;

“las mujeres trabajadoras 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. 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”.³²

Para hacer uso de la licencia por maternidad, la trabajadora debe entregar el certificado médico del profesional certificado de un Instituto de Seguridad Social, dicho documento debe contener el nombre y cédula profesional de la persona que lo emitió, fecha y estado de salud de la trabajadora.

LA LACTANCIA COMO DERECHO LABORAL

La lactancia materna es la forma ideal de aportar a los bebés los nutrientes que necesitan para un crecimiento y desarrollo saludable, existen estudios que señalan que prácticamente todas las mujeres pueden amamantar, siempre que dispongan de buena información y del apoyo familiar.

³¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). **“La maternidad y la paternidad en el trabajo”** (en línea), Suiza, p. 1, [Fecha de consulta 16-IV-2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

³² **Ley Federal del Trabajo**, Diario Oficial de la Federación 101 de abril de 1970 (en línea) México. [Fecha de consulta 16-IV-2020]. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf



Ante dicha optimidad de la alimentación materna, una vez que termina la incapacidad post parto, existe el derecho previsto en la fracción IV del artículo 170 de la Ley laboral de contar con un permiso de hasta 6 meses, en los que la madre trabajadora tendrá 2 períodos extraordinarios, de media hora cada uno, donde podrá alimentar a u bebé en un lugar limpio y adecuado designado por la empresa, si no existe dicha posibilidad se puede acordar con el empleador la reducción de la jornada laboral por una hora por día laboral.

Sin embargo, la lactancia va más allá de la alimentación materna de forma directa al recién nacido, en relación a esto la Doctora Gabriela Mendizabal señala;

*“consiste en el suministro por parte del instituto, de un sucedáneo de leche humana para el hijo de la asegurada o de la esposa o concubina del asegurado o pensionado, o a falta de ésta a la persona encargada de alimentar al niño. Esta prestación se otorgará durante seis meses a partir de la valoración del médico tratante, por lo cual en el IMSS puede ser inmediatamente posterior al parto o cuatro o cinco meses después, mientras que en el ISSSTE y el ISSFAM se otorgará a partir del nacimiento del infante y a consecuencia de la incapacidad de la madre para amamantar al recién nacido (artículo 160, LISSFAM)”.*³³

EL DERECHO A GUARDERIAS COMO PRESTACIÓN DE SEGURO SOCIAL

Las guarderías de conformidad a lo dispuesto por los artículo 201 al 207 de la Ley del Seguro Social la podemos definir como el centro de atención, cuidado y desarrollo integral para los hijos de los trabajadores, siendo prudente citar el siguiente precepto;

“Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

³³ MENDIZÁBAL Bermudez, Gabriela, **“Análisis comparativo de las prestaciones de seguridad social por maternidad”**, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, pp. 465-466. [Fecha de consulta 17-IV-2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v39n116/v39n116a6.pdf>. ISSN 2448-4873.



El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Artículo reformado DOF 20-12-2001”³⁴

En pro de una equidad en cuanto al cuidado de los hijos, a la extensión de la protección del cuidado por parte de ambos padres de los menores, la Suprema Corte de Justicia mexicana emitió en 2016 un criterio jurisprudencial bajo el rubro **“GUARDERÍAS DEL IMSS. AL PREVERSE REQUISITOS DIFERENCIADOS A LA MUJER Y VARÓN ASEGURADOS PARA ACCEDER A ESTE SERVICIO, SE TRANSGREDE EL DERECHO A LA IGUALDAD”³⁵**, en el cual determinó el carácter discriminatorio de la Ley del Seguro Social, lo anterior en base a los siguientes argumentos;

“En el caso de los hombres, el seguro sólo opera por divorcio, viudez o custodia conforme a resolución judicial. Así, la trabajadora siempre tendrá acceso al servicio de guardería pues, según los estereotipos de género, en ella recae la responsabilidad de cuidar de las hijas e hijos. Por el contrario, el padre sólo tendrá acceso al seguro cuando no tenga una esposa que pueda satisfacer el rol de cuidadora pues él debe invertir su tiempo en trabajar para proveer a la familia”³⁶

Lo que hace extensivo derecho de la maternidad a persona diversa a la madre biológica, avances en la estructura jurídica de un país latinoamericano como México, cuya influencia es importante.

En las guarderías servicio ya sea de forma directa o subrogada se encarga de proporcionar aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación, en apego al principio del interés superior de la niñez, en condiciones de igualdad, respeto y ejercicio pleno de los derechos de aquellos niños y niñas de 43 días de nacidos a 4 años de edad, siendo oportuno precisar que éste derecho nace de la afiliación de la trabajadora al sistema de seguridad social, por lo cual existe exclusión para aquellas que trabajan en la informalidad o en trabajos cuyo acceso a derechos de previsión social y seguridad social, se encuentran indebidamente condicionados a un tiempo o a condiciones económicas favorables de la parte patronal.

³⁴ **Ley del Seguro Social**, Diario Oficial de la Federación 21 de diciembre de 1995 (en línea) México. [Fecha de consulta 17-IV-2020]. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

³⁵ Tesis 2ª/J. 2013233, Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, [Fecha de consulta 17-IV-2020] Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2013233&Clase=DetalleTesisBL&Semanario=0>

³⁶ RUIZ, Ramírez, José Manuel, **“Acceso a las Guarderías y Género”**, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, [Fecha de consulta 17-IV-2020] Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/ACCESO%20A%20LAS%20GUARDER%C3%8DAS.pdf



LA DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD EN EL TRABAJO

Una vez que se ha analizado el derecho a la maternidad desde el plano normativo, hablemos de la eficacia de esos derechos en el día a día de las madres trabajadoras en México, en donde va en ascenso el número de madres solteras, en quienes recae la responsabilidad económica del hogar.

Esto ha generado un notorio desajuste social para las mujeres que se encuentran en estado de ingravidez, parafraseando al Doctor Angel Guillermo Ruiz Moreno, es posible afirmar que la realidad ha vuelto a superar al derecho.

Discriminar, es un acto repobable, no sólo por la legislación local, si no por los Convenios Internacionales, México no puede, ni debe, seguir anclado en conductas que generan un trato diferenciado por simple tema de género, porque la mujer va a tener hijos y por consecuencia se ausentara del trabajo por “incapacidad” y al regreso invariabilmente tendra prerrogativas que al patrón no le “conviene” otorgar,

Discriminar es “alterar la igualdad; incumplir o violar los derechos, que en este caso se circunscriben a los derivados de una condición fisiológica, la maternidad. Por ser una función sexual, esta clase de discriminación debe de considerarse sexual ya que sólo se causa en virtud de las condiciones biológicas del sexo femenino.”³⁷

Una de las limitaciones que con mayor medida es invocada por las madres trabajadoras es que se les niega el tiempo para alimentar a su hijo (lactancia), aunado a que una mujer cuyo embarazo resulta ser notorio, dificilmente es contrada para un puesto laboral, situación bajo la cual el patrón argumenta la no contratación en el “derecho y la libertad que tiene para seleccionar a sus trabajadores”.³⁸

Cuando la trabajadora no le es otorgado ascenso teniendo derecho a ello, o se le excluye de la capacitación o adiestramiento tiene derecho a exigir através de una demanda el cumplimiento, el fundamento se encuentra en los artículos 153 A al 153 X y 154 de la Ley Federal del Trabajo.³⁹

³⁷ KURCZYN Villalobos, Patricia, “Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo”, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2004, México, p. 145.

³⁸ Ibid, p. 147

³⁹ Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación 101 de abril de 1970 (en línea) México. [Fecha de consulta 16-IV-2020]. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf



El despido cuya una justificación radique en el “embarazo” o tener a su cargo el cuidado de hijos menores, es por si mismo injustificado y da lugar a ejercitar acción legal en contra del patrón para exigir la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional (artículos 48, 49 y 50 LFT).⁴⁰

El despido no necesariamente se ejerce de forma expresa, también en la práctica se encuentran muchas acciones u omisiones que excluyen a la mujer embarazada, como puede ser la continuación o asignación de actividades que impliquen un riesgo para la mujer y el producto, o regresando de su período de incapacidad maternal de la ausencia en la toma de decisiones, de permisos, de aseguramiento ante organismos de seguridad social para tener el derecho a guarderías, al cambio significativo de actividades laborales, lo que sin duda ejerce presión sobre la trabajadora para obligarla a renunciar.

Todas estas conductas son reprochables socialmente, y se insiste que existen leyes que amparan a las mujeres que han tomado la difícil, pero gratificante decisión de ser madres trabajadoras.

CONCLUSIÓN

Recapitulando tenemos un marco normativo bondadoso, el problema lo encontramos en la realidad de aquellas mujeres que deciden ser madres, muchas veces sin el apoyo de la pareja, de los padres que ante una cultura “tradicional” deciden dar la espalda a la hija que “*salió embarazada*”, trabajos de baja calidad, sin prestaciones de previsión social, mucho menos de seguridad social y a aquellas que se encuentran en una posición más privilegiada (trabajo formal) a ser relegadas por un mundo laboral voraz, que no esta dispuesto a tolerar distracciones como la “*maternidad*”.

No obstante lo anterior, no podemos dejar de reconocer que los instrumentos legales con que actualmente cuenta México, han ido evolucionando y transformándose al paso de los años, dando un paso significativo hacia el desarrollo social y económico del país.

Sin embargo, cabe resaltar que se necesita más apoyo a las mujeres embarazadas, por parte de las instituciones mexicanas, que las mismas, estén al pendiente de las trabajadoras en estado de gestación, otorgándoles mayores beneficios y supervisando a las empresas para que cumplan con sus obligaciones, se debe recordar que las mujeres en estado de gestión y/o al cuidado de hijos menores son susceptibles

⁴⁰ *Ibíd*em



de despidos injustificados por parte de los patrones, de actos de discriminación y en lo puntos más graves, de riesgo de su integridad física y la de su producto.

Recapitulando nadie puede privarle el derecho a la mujer de ser madre, ni en México, ni en ningún otro lugar, es una decisión meramente personal que debe ser garantizada en todos los aspectos que la misma conlleva.

BIBLIOGRAFÍA

Centro de Documentación, Información y Análisis. (2008). *Derechos de la maternidad*. Cámara de Diputados. México. p. 3. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-12-08.pdf>.

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2018). *El interés superior de niñas, niños y adolescentes, una consideración primordial*. México. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/cuadri_interes_superior_NNA.pdf

Comité de los Derechos del Niño. (2013). Observación General No. 14 sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial. CRC/C/ GC/141. Disponible en: <https://plataformadeinfancia.org/wp-content/uploads/2018/09/observacion-general-14-principio-interes-superior-2013-.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *DECRETO por el que se reforman los artículos 5, 30 y 123 en relación con la Igualdad Jurídica de la Mujer*. 31 de diciembre de 1974. México. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *DECRETO por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 en materia de Paridad entre Géneros*. 06 de junio 2019. México. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5562178&fecha=06/06/2019

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. 03 de febrero de 1983. México. Disponible en: <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10539>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Art. 116*. 5 de febrero de 1917. México. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/116.pdf>



Dávalos, J. (2016). *Reformas al Artículo 123 hasta 2014*. Secretaría de Cultura. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones Mexicanas. México. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf>

Diario Oficial de la Federación (DOF). (1970). *Ley Federal del Trabajo*. México. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Diario Oficial de la Federación (DOF). (1995). *Ley del Seguro Social*. México. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Gómez Suárez, A. (2009). *Sistemas Sexo/Género 'matriarcales': Bijagó (Guinea Bissau) y Zapoteca (México)*. Estudios de Antropología Biológica. XIV-II: 343-359, México.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). *Incapacidad por maternidad*. Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales Dirección de Prestaciones Médicas. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/maternidad/pdf/e-book-incapacidad-maternidad.pdf>

Islas, L. (2018). *¿Por qué México no ha tenido Presidentas?*. Reporte Indigo. Disponible en: <https://www.reporteindigo.com/reporte/mexico-ha-tenido-presidentas-derechos-politico-electorales-mujeres-democracia/>

Kurczyn Villalobos, P. (2004). "Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo", Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, p. 145.

Leal Fernández, G. (2017). La seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado: crónica de una muerte anunciada. *Revista de Estudios Políticos*. Nº 41. México. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162017000200105

Maya, R. *Ser madre, una construcción social. Nuevos tiempos, nuevos conceptos de maternidad*. CIMAC, México, Dirección en Internet: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/02may/s02050701.html>

Mendizábal Bermudez, G. (2006). Análisis comparativo de las prestaciones de seguridad social por maternidad. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Nº 116, pp. 465-466. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v39n116/v39n116a6.pdf>. ISSN 2448-4873.

Miguelés, R. (2019). *Madres trabajadoras*. El Universal. Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/madres-trabajadoras-158-millones-en-mexico-inegi>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo*. Ginebra, Suiza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Osorio, M. (2004). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.



Redacción Unión Guanajuato. (2020). *20 mujeres importantes en la historia de México*. Periódico La Unión. Disponible en: <https://www.unionguajuato.mx/articulo/2020/03/05/infraestructura/20-mujeres-importantes-en-la-historia-de-mexico>

Ruiz Moreno, Á. (2007). La discriminación de la mujer por maternidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9498/11532>. ISSN 2448-7899

Ruiz Ramírez, J. M. *Acceso a las Guarderías y Género*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/ACCESO%20A%20LAS%20GUARDER%3%8DAS.pdf

Tesis 1ª/J. 12/2015. Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2009010&Clase=DetalleTesisBL>

Tesis 1ª/J. 18/2014. Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2006011&Clase=DetalleTesisBL>

Tesis 1ª/J. 2008546. Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2008/2008546.pdf>

Tesis 2ª/J. 2013233. Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. México. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2013233&Clase=DetalleTesisBL&Semanao=0>

Vela Barba, E. (2017). *“La discriminación en el empleo en México”*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

Sobre a autora:

Kenia Yasbeth Aguilar Cisneros

Abogada egresada de la Universidad de Guadalajara, maestra en Derecho con especialidad en Derecho constitucional y amparo por la misma universidad. Actualmente es doctorante en Derecho por la Universidad de Guadalajara; becaria Conacyt; profesora de asignatura en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), e investigadora en temas de derecho migratorio y laboral.

Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jal., México

Orcid:<https://orcid.org/0000-0003-3562-1838>

E-mail:kenia.aguilar@msnconsultores.com

