Licencia de Maternidad

Cinthia Anaya Correa

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Licencia de Maternidad

Julio 2024

Clasificación temática: **Género**
Maternidad
Laboral
Igualdad



Resumen

Los términos más comunes para describir el proceso reproductivo de la mujer son embarazo, gestación y maternidad. Este último es utilizado en la legislación laboral y de seguridad social debido a su alcance más amplio, ya que incluye no solo el proceso fisiológico, sino también períodos como la lactancia y el puerperio. Por otro lado, la gestación se refiere específicamente al desarrollo del feto en el útero.

Desde el punto de vista jurídico, la maternidad se considera un hecho legal relacionado con la reproducción humana, del cual emergen derechos y obligaciones. En el contexto laboral, las trabajadoras adquieren derechos vinculados a la maternidad, razón por la cual las leyes laborales y de seguridad social contienen disposiciones específicas sobre su desempeño laboral durante el período de gestación.

La licencia de maternidad es un derecho laboral que permite a las trabajadoras ausentarse de su empleo durante un período específico antes y después del nacimiento de su hijo con la garantía de que podrán regresar a su puesto de trabajo al finalizar la licencia. Este derecho es fundamental para la protección de la salud y el bienestar tanto de la madre como del recién nacido.

Definición y características de la licencia de maternidad

1. Duración: Varía según el país, pero generalmente comprende un período antes y después del parto. En muchos países, la licencia de maternidad dura entre 12 y 24 semanas.

2. Remuneración: Durante el período de licencia, las trabajadoras suelen recibir una compensación económica, que puede ser el salario completo o una parte de él, dependiendo de la legislación del país y de las políticas de la empresa.

3. Protección del empleo: La trabajadora tiene derecho a regresar a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente con las mismas condiciones laborales y salariales.

4. Salud y seguridad: La licencia de maternidad protege la salud de la madre y del bebé, permitiendo tiempo para la recuperación postparto y el establecimiento del vínculo madre-hijo.

Importancia de la licencia de maternidad

1. Salud de la madre y el bebé: La licencia permite a las madres recuperarse físicamente del parto y adaptarse a la maternidad. También facilita la lactancia materna, que es crucial para la salud del bebé.

2. Equilibrio trabajo-vida personal: Proporciona a las madres tiempo para adaptarse a su nuevo rol sin la presión inmediata de regresar al trabajo, lo cual es fundamental para el bienestar emocional y psicológico.

3. Igualdad de género: Es un paso importante hacia la igualdad de género en el ámbito laboral. Al asegurar que las mujeres no sean penalizadas por la maternidad, se promueve la equidad en el acceso a oportunidades laborales y de desarrollo profesional.

4. Beneficios económicos y sociales: Apoya la estabilidad económica de las familias y contribuye a una sociedad más justa y equitativa. También puede mejorar la retención de talento y la moral de los empleados en las empresas.

5. Cumplimiento de derechos humanos: La licencia de maternidad está reconocida en varios tratados y convenios internacionales, que abogan por la protección de los derechos de las trabajadoras.

La licencia de maternidad es un derecho esencial que protege la salud y el bienestar de la madre y el bebé, promueve la igualdad de género y contribuye al equilibrio entre la vida laboral y personal. Es un componente crucial de las políticas laborales y de bienestar social, y su implementación adecuada es vital para el desarrollo sostenible y equitativo de las sociedades.

Índice

I. Introducción……1

II. Justificación de la realización de la investigación……3

III. Objeto de la investigación……7

IV. Planteamiento y delimitacion del problema……8

V. Marco teórico conceptual de referencia……10

VI. Hipótesis……42

VII. Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis……42

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación……57

IX. Bibliografía……60

I. Introducción

La licencia de maternidad es un derecho fundamental que protege a las trabajadoras durante el periodo prenatal y postnatal, garantizando su bienestar y el de sus hijos. Este derecho no solo tiene implicaciones significativas en el ámbito laboral, sino que también impacta de manera crucial en los planos social y económico. En el ámbito laboral, la licencia de maternidad asegura que las mujeres no sean discriminadas por sus roles reproductivos y que puedan reincorporarse a sus puestos de trabajo con las mismas condiciones previas a su ausencia. En el ámbito social, este derecho promueve la igualdad de género, facilita la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral y contribuye al desarrollo integral de las familias. Económicamente, una adecuada implementación de la licencia de maternidad puede mejorar la productividad, reducir la rotación de personal y fomentar una fuerza laboral más estable y comprometida.

En el contexto global, la licencia de maternidad varía significativamente entre países en términos de duración, compensación y condiciones. Mientras que algunos países, principalmente en Europa, ofrecen licencias generosas con salarios completos y extensos periodos de descanso, otras, especialmente en regiones en desarrollo, presentan políticas más restrictivas y menos beneficiosas. Estas disparidades reflejan las diferentes prioridades y capacidades económicas de los países, así como sus compromisos con la igualdad de género y los derechos laborales.

En México, la licencia de maternidad está regulada por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, proporcionando un marco jurídico que busca proteger los derechos de las trabajadoras embarazadas y lactantes. Sin embargo, la realidad muestra que muchas mujeres enfrentan desafíos significativos para acceder y disfrutar plenamente de estos derechos. Las brechas en la aplicación de la normativa, la falta de información y la persistencia de prácticas discriminatorias son obstáculos que limitan la efectividad de la licencia de maternidad en el país. Además, la informalidad laboral, que afecta a una gran

parte de la población trabajadora, añade una capa de complejidad a la implementación de estos derechos.

Para ello identificaremos ¿qué es un la licencia de maternidad?, ¿cuáles son los beneficios de las licencias de maternidad para las mujeres y la sociedad?, ¿cuáles son los retos a los que se enfrentan las mujeres para ejercer plenamente las licencias de maternidad?, ¿cómo han implementado las licencias de maternidad otros países?; eso es lo que se buscará a partir de la presente investigación.

Esta investigación propone analizar la importancia y los beneficios de la licencia de maternidad desde diversas perspectivas, destacando sus beneficios y desafíos. Además, se examinará la situación de las licencias de maternidad en México y en el mundo, evaluando la eficacia de las leyes existentes y proponiendo recomendaciones para mejorar su implementación y cumplimiento. A través de un enfoque multidisciplinario, esta investigación busca contribuir al debate sobre la igualdad de género y el bienestar laboral, ofreciendo una visión integral que promueva políticas públicas más justas y equitativas para las mujeres.

Además, se explorarán los desafíos y oportunidades asociados con la correcta implementación y la ampliación de las licencias de maternidad en el contexto mexicano, considerando factores culturales, sociales, económicos y legislativos que influyen en su efectividad y su impacto en la equidad de género. Se espera que los hallazgos de esta investigación contribuyan a desarrollar e implementar la formulación de políticas públicas, así como, un marco jurídico destinados a promover una mayor igualdad de género y bienestar para todas y todos los mexicanos.

II. Justificación de la realización de la investigación

La realización de esta investigación sobre la importancia de la licencia de maternidad desde una perspectiva de igualdad de género, así como los diversos beneficios económicos y sociales que conlleva una correcta implementación, es de suma relevancia en el contexto actual. Este estudio no solo aborda una cuestión crucial de derechos humanos, sino que también examina los impactos laborales, sociales y económicos, proporcionando una visión integral que puede influir en la formulación de políticas públicas más efectivas y equitativas.

La investigación sobre las licencias de maternidad desde una perspectiva de igualdad de género es fundamental en el contexto actual debido a varios factores clave que requieren atención y análisis riguroso. En primer lugar, se observa una persistente desigualdad de género en muchos aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral, donde las mujeres continúan enfrentando barreras para acceder a oportunidades laborales equitativas y para avanzar en sus carreras debido a las responsabilidades familiares tradicionalmente asignadas a ellas.

La correcta implementación y ampliación de tiempo de políticas de las licencias de maternidad se ha presentado como una medida potencialmente transformadora para abordar estas desigualdades de género. Sin embargo, la efectividad y el impacto real de estas políticas en la promoción de la igualdad de género requieren un análisis más profundo y una comprensión más clara de sus implicaciones en diversas dimensiones.

Además, resulta esencial destacar que la igualdad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que también es fundamental para el desarrollo socioeconómico sostenible y la construcción de sociedades más justas y equitativas. Al fomentar la correcta implementación y ampliación del tiempo de las licencias de maternidad, se fomenta una sociedad más igualitaria para las mujeres y se promueven relaciones familiares más saludables y equilibradas.

Igualdad de Género y Derechos Humanos

La licencia de maternidad es un derecho esencial que contribuye significativamente a la igualdad de género en el ámbito laboral. Asegura que las mujeres no sean penalizadas por sus roles reproductivos y que puedan participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones. La correcta implementación de este derecho es fundamental para eliminar barreras estructurales que perpetúan la discriminación de género y para promover una sociedad más justa y equitativa.

Desde una perspectiva de derechos humanos, la protección de las trabajadoras embarazadas y lactantes es reconocida en diversos tratados internacionales, tales como:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que exhorta a los Estados a adoptar medidas para asegurar que las mujeres no sean discriminadas debido a la maternidad.

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183), que establece estándares para la licencia de maternidad, incluyendo la duración mínima y la protección del empleo.

Beneficios Económicos y Sociales

Una implementación adecuada de la licencia de maternidad trae consigo múltiples beneficios económicos y sociales:

1. Mejora de la Salud Materno-Infantil: La licencia de maternidad permite a las madres recuperarse adecuadamente del parto y dedicarse al cuidado de sus recién nacidos, lo cual es crucial para la salud y el desarrollo temprano del niño.

2. Aumento de la Productividad y Retención de Talento: Las empresas que ofrecen una licencia de maternidad adecuada tienden a experimentar menores tasas de rotación de personal y mayor lealtad de los empleados, lo que a largo plazo puede traducirse en una mayor productividad y reducción de costos asociados con la contratación y formación de nuevo personal.

3. Reducción de la Brecha de Género: Garantizar que las mujeres no pierdan su empleo o salario durante el periodo de maternidad contribuye a cerrar la brecha de género en términos de ingresos y oportunidades de carrera.

4. Fortalecimiento del Capital Humano: La estabilidad económica y emocional que proporciona la licencia de maternidad fomenta un ambiente familiar más saludable, lo cual tiene efectos positivos a largo plazo en la educación y el desarrollo de los niños.

Efectos negativos de una mala Implementación

La mala implementación de la licencia de maternidad puede tener graves consecuencias:

1. Desigualdad y Discriminación: Las mujeres pueden ser discriminadas en el lugar de trabajo, ya sea a través de despidos injustificados, reducción de responsabilidades o falta de oportunidades de promoción.

2. Problemas de Salud: La falta de tiempo adecuado para la recuperación postparto y el cuidado del recién nacido puede afectar negativamente la salud de la madre y del niño.

3. Inseguridad Económica: Las mujeres pueden enfrentar inseguridad económica si no reciben una compensación adecuada durante la licencia de maternidad, lo que puede llevar a dificultades financieras y estrés adicional.

Ampliación de la Duración de la Licencia de Maternidad en México

En México, la licencia de maternidad actualmente proporciona un período de descanso remunerado que, aunque es un avance, sigue siendo insuficiente en comparación con los estándares internacionales recomendados. La ampliación de la duración de la licencia de maternidad puede traer múltiples beneficios, tales como:

1. Mejor Salud y Bienestar: Un período más largo permite una recuperación postparto adecuada y una mejor atención al recién nacido.

2. Equilibrio Trabajo-Vida Personal: Proporciona a las madres tiempo suficiente para adaptarse a la nueva dinámica familiar sin la presión inmediata de regresar al trabajo.

3. Mayor Participación Laboral Femenina: Un entorno laboral más favorable puede incentivar a más mujeres a ingresar y permanecer en el mercado laboral.

Tratados Internacionales y Recomendaciones de ONG

Diversos tratados internacionales y recomendaciones de organizaciones no gubernamentales respaldan la ampliación de la licencia de maternidad desde diversas perspectivas:

- Declaración Universal de Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconocen el derecho de toda persona a condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo la protección de la maternidad.

- Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda un mínimo de seis meses de licencia de maternidad para promover la lactancia materna exclusiva.

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) aboga por políticas de licencia de maternidad que apoyen el desarrollo infantil temprano.

- Global Gender Gap Report del Foro Económico Mundial, que destaca la importancia de políticas de maternidad para cerrar la brecha de género.

En resumen, la investigación sobre las licencias de maternidad desde una perspectiva de igualdad de género es esencial para comprender mejor cómo estas políticas contribuyen a la transformación de las normas y estructuras sociales que perpetúan la desigualdad de género. Al identificar los desafíos y oportunidades asociados con la implementación de estas políticas, se pueden desarrollar estrategias más efectivas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las esferas de la vida.

En ese orden de ideas, esta investigación pretende avanzar en la comprensión de las complejas interacciones entre las políticas de licencia de maternidad y la igualdad de género en México, con el objetivo de promover sociedades más inclusivas, justas y equitativas para todas las personas.

III. Objetivo de la investigación

Debido a lo anterior, esta investigación se plantea como objetivos:

1. Conocer el concepto de licencia de maternidad, sus características y las formas en las que puede implementarse.

2. Analizar el marco normativo nacional e internacional que existe en torno a las licencias de maternidad.

3. Identificar el impacto de la implementación de las licencias de maternidad conforme los estándares internacionales y los beneficios económicos y sociales para lograr la igualdad de género en nuestro país.

4. Analizar las áreas de oportunidad que existen en el sector público y privado para la correcta implementación y aumento de las licencias de maternidad desde una perspectiva de desarrollo para las mujeres.

En resumen, los objetivos de esta investigación están orientados a comprender el impacto de las licencias de maternidad en la promoción de la igualdad de género en México, tanto en el ámbito familiar como en el laboral. Al abordar estos objetivos, se espera generar conocimientos que puedan impulsar la formulación de políticas públicas y programas de intervención destinados a promover la igualdad de género y el bienestar de las familias en el país.

IV. Planteamiento y delimitación del problema

Las licencias de maternidad en México representan un desafío multidimensional en el contexto de la igualdad de género en temas laborales, sociales y económicos para lograr al mismo tiempo una distribución equitativa de responsabilidades familiares. Aunque se han creado políticas destinadas a fortalecer la correcta implementación de las licencias de maternidad, persisten importantes brechas y desafíos que requieren una atención prioritaria y una investigación detallada.

En primer lugar, es necesario reconocer que la implementación y efectividad de las licencias de maternidad en México enfrenta desafíos significativos en términos de acceso, duración

y cobertura. A pesar de los avances en la legislación, muchas empresas aún no ofrecen licencias de maternidad suficientes o flexibles, lo que limita la capacidad de las madres para involucrarse plenamente en el cuidado de sus hijos.

Además, existen barreras culturales y sociales que obstaculizan vivir plenamente las licencias de maternidad en el cuidado de los hijos. Los estereotipos de género arraigados en la sociedad mexicana perpetúan la idea de que el cuidado de los hijos es responsabilidad exclusiva de las mujeres, lo cual tiene como resultado que muchas mujeres se limiten a desarrollarse en diferentes aspectos de su vida.

Otro aspecto importante para considerar, es el impacto de las licencias de maternidad en la participación laboral de las mujeres. Si bien estas políticas promueven una mayor igualdad de género se debe cuidad que no sean un factor para que las madres asuman en mayor medida las responsabilidades de cuidado de los hijos.

En este sentido, es fundamental delimitar el alcance de la investigación para abordar estos desafíos de manera integral y proponer soluciones efectivas. Se deben considerar aspectos como la disponibilidad, implementación y duración de las licencias de maternidad, los factores culturales y sociales que influyen en su uso, y su impacto en la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar.

Por lo tanto, el planteamiento y delimitación del problema de las licencias de maternidad en México desde una perspectiva de igualdad de género implica analizar ¿cuál es la perspectiva de género dentro del marco normativo respecto a las licencias de maternidad?, ¿cómo impacta la licencia de maternidad en el desarrollo laboral, social y familiar de las mujeres?, ¿cómo pueden contribuir las licencias de maternidad a promover una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado y a avanzar hacia la igualdad de género?; esto es lo que en grandes rasgos busca el presente trabajo, mismo

que se realizará mediante un análisis cualitativo y cuantitativo que refleje la situación actual que enfrentan las mujeres respecto a las licencias de maternidad.

V. Marco teórico y conceptual de referencia

La licencia de maternidad es un derecho fundamental que protege a las mujeres trabajadoras durante el periodo prenatal y postnatal, asegurando su bienestar y el de sus hijos. La correcta implementación de este derecho es esencial para promover la igualdad de género y el bienestar socioeconómico de las familias. Es crucial que la licencia de maternidad sea de duración suficiente y flexible para adaptarse a las necesidades de las madres y sus familias. La colaboración entre los sectores público y privado es vital para una implementación efectiva, beneficiando a las mujeres, sus familias y la sociedad en su conjunto.

A través de la historia, la discriminación laboral hacia el género femenino ha sido un problema constante, afectando tanto a México como al resto del mundo. Esta investigación destaca la necesidad de prestar atención a la desigualdad de género en el ámbito laboral,económico y social, una situación que comienza a ser reconocida y abordada a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo.

La problemática de la desigualdad es especialmente evidente en el contexto de la maternidad, ya que este es uno de los principales factores que colocan a las mujeres en una posición desfavorable en comparación con los hombres en el mercado laboral, económico y social. Por esta razón, esta investigación se centra en la importancia de la correcta aplicación, protección y amplación de los periodos de la maternidad a nivel internacional, abordando este asunto como un problema social que afecta no solo a las mujeres mexicanas, sino a mujeres de todo el mundo.

A continuación se exponen algunos conceptos relacionados con el tema de la maternidad,

con el objetivo de contar con mayores elementos para su mayor entendimiento.

"**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). Llámanse maternidades los establecimientos públicos o privados en que se presta asistencia a las mujeres parturientas."

"**Mujer encinta**. La embarazada goza de cierta protección jurídica. Si es trabajadora, tiene derecho a un descanso de varias semanas previo al parto, con percepción íntegra del sueldo. ..."[1].

En nuestro sistema jurídico en concreto, se tiene desarrollado el tema de la maternidad, entendido este como origen de diversos derechos, dentro de un sistema de seguridad social, como se puede apreciar a continuación.

"**Maternidad.** De materno, del latín maternus. Estado o cualidad de madre. La maternidad es la condición natural y necesaria de reproducción que permite la sobrevivencia del ser humano. El artículo 4º de la Constitución es la primera referencia que encontramos sobre este tema. Los derechos que se establecen en este artículo respecto de la maternidad son dos: el derecho a decidir de manera libre y responsable sobre el número y espaciamiento de los hijos y el derecho a la protección de la salud; tiene, además, en derecho varios efectos: con relación a la filiación; al ejercicio de la patria potestad; a los alimentos; a las sucesiones; en las relaciones laborales; en el establecimiento de la punibilidad, entro otras.

El artículo 123, fracción V, de la Constitución garantiza el goce de ciertas prerrogativas para las mujeres embarazadas, entre las que está el descanso con goce de sueldo de seis

[1] Manuel Osorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina. 2004. Pag. 602.

semanas anteriores a la fecha aproximada para el parto y de seis semanas posteriores al mismo. Más adelante, las fracciones V y XV del apartado A, y XI inciso C, del apartado B del mismo artículo fijan las normas mínimas que protegen los periodos de gestión y lactancia. Protección que tiene como fundamento último la salud y el bienestar tanto de la mujer embarazada como de sus hijos e hijas. Así, la propia Constitución vincula los conceptos maternidad, salud y bienestar tanto de la mujer embarazada como de sus hijos e hijas. Las madres no pueden cuidar a sus hijos e hijas durante las horas de trabajo, de donde nació lo que la Ley de Seguridad Social denomina "el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternales durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia". La regulación por maternidad ha perseguido desde un primer momento la finalidad de facilitar la estabilidad de la mujer en el empleo.

La Comisión que preparó las reformas en materia laboral en 1962 comprendió la urgencia de un sistema de guarderías infantiles, a las que la madre trabajadora pudiera entregar a su hijo al iniciar su trabajo y recogerlo al concluir su tiempo de jornada. Pero la Comisión se dio cuenta de que no era posible obligar a las empresas en cuyo personal hay solamente dos o tres madres trabajadoras a que establecieran una guardería, por lo que en el articulo 110-C de la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, que pasó literalmente a la de 1970, dispuso que "los servicios de guardería infantil se prestarían por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley". La nueva Ley del Seguro Social (LSS) contiene una excelente reglamentación de la institución. En 1974 se realizaron importantes modificaciones a la Constitución sobre este rubro, entre las que destacan la modificación a la fracción V, con una comprensión cabal de las exigencias de la maternidad; postuló los principios siguientes en favor de las madres trabajadoras: 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 y seis posteriores al parto, "debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo"; en el periodo de la lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para

amamantar a sus hijos.

En cuanto a la seguridad social en materia de maternidad, las personas protegidas por esta rama son: a) el asegurado; b) el pensionado; c) la cónyuge o la concubina; d) las hijas del asegurado, hasta los 16 años; las que estudien, hasta los 25 años, y las incapacitadas para trabajar, durante toda su vida. En vista de que la ley no distingue, a pesar de tratar dos situaciones diferentes, esta enumeración de sujetos se formula con base en el artículo 84, al establecer "quedan amparados por este seguro".

Este criterio es confirmado por la Suprema Corte de Justicia (SCJ), al establecer que es verdad que el Estado tiene el deber de cubrir los seguros de enfermedades no profesionales, maternidad, invalidez, vejez, cesantía y muerte, conforme a los artículos 64 y 97 de la Ley del Seguro Social (SJF, quinta época, t. CI, p. 91).

Conforme al artículo 102 de la Ley del Seguro Social, el subsidio se cubrirá únicamente a la asegurada que tenga cubiertas un mínimo de 30 cotizaciones semanales en un lapso continuo o en diferentes períodos, en distintos supuestos de inscripción o en el mismo, siempre que la suma de los periodos de afiliación y las de baja no exceda de un año.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSST), también establece esta prestación a los trabajadores al servicio del Estado y otorga las prestaciones de: a) asistencia obstétrica; b) ayuda para la lactancia, y c) canastilla de maternidad; las personas protegidas son la esposa del trabajador, la esposa del pensionista, la trabajadora o pensionista; la concubina, en su caso, y la hija del trabajador o pensionista. La hija del trabajador o pensionista reunirá los requisitos siguientes: a) ser soltera; b) menor de 18 años; c) que dependa económicamente; d) que no tenga derechos propios a las prestaciones otorgadas por el Instituto, y e) que se mantengan vigentes los derechos del trabajador o pensionista, por lo menos seis meses antes del parto.

Este último punto será requisito para todas aquellas mujeres con derecho a recibir la prestación de maternidad. En relación con Ley del Seguro Social, en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado existe una mejoría, al incluir a la hija del trabajador o pensionista en las prestaciones de maternidad. En la Ley del Seguro Social sólo se contempla a la esposa, concubina, trabajadora o pensionista y a la esposa del pensionista; deja en duda la atención a la hija, que cuenta con derecho a prestaciones médicas. …[2]"

Ahora bien, dentro de un contexto de carácter social, entendido que siempre habrá de avanzar en lo relativo a las relaciones de las personas, 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."

Aunado a lo anterior, es así como pueden observarse una serie de derechos relativos con la relación intima y cercana que hay de la madre y el o la hija, desde que este último de está gestando en el vientre de ella, y que dependerá de los cuidados que tenga para que los nueve meses en promedio que dura la gestación llega a buen término, y que a partir de que jurídicamente se tenga a una niña o niño vivo y viable, como lo marca la ley, también nazcan una serie de derechos inherentes al mismo y a la relación madre e hijo o hija.

Maternidad como función social

[2] Enciclopedia Jurídica Mexicana M-P, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Editorial Porrúa, 2002. Pág. 32 a la 34.

La diferenciación sexual se manifiesta en el proceso de reproducción biológicamente determinado; este factor evidentemente de naturaleza biológica es un condicionante de la vida social, como son también la fecundidad y la fertilidad que han derivado en la sumisión tradicional de la mujer, con las excepciones del matriarcado. Hoy en día la condición social de la mujer ha variado por la influencia de otros múltiples factores, entre ellos el económico, que aunque no es el único, es de suma importancia. No obstante los cambios y las diferencias en los grupos sociales del orbe, cambios que también se advierten de acuerdo a su condición económica se ha mantenido lo que Weber llama la comunidad doméstica.[3] El principio del comunismo doméstico, elemento de integración familiar y base para el origen de la comunidad económica a la que el autor se refiere a propósito de tipos de comunidad y sociedad. Esta comunidad doméstica coincide con el pensamiento de Durkheim respecto a la solidaridad originaria cuando el hombre y la mujer se unen y forman una familia y dividen sus funciones.

Durkheim pertenece al siglo XIX, Weber al inicio del XX y hoy, al iniciar el XXI, la familia continúa siendo una comunidad económica, solidaria, en la cual tanto el padre como la madre contribuyen a su sostenimiento. La valoración económica del trabajo doméstico efectuado generalmente por la mujer (madres, hijas y hermanas principalmente), al servicio de la familia, no tiene aceptación como trabajo productivo, cuestión que es hora de reivindicar, como se apunta en la introducción de este trabajo.

La historia muestra las cargas extras que tiene la mujer al asumir como propias y casi exclusivas, las faenas domésticas y participar a la vez en otras funciones lucrativas, fuera o dentro del ámbito familiar, para aportar al sostenimiento de su núcleo. Ahora hay que considerar que por regla general lo que era solo una aportación al ingreso familiar, que igual podía ser mínima hasta muy importante, hoy en día ha aumentado y ha movido en México y en el mundo, las estadísticas en general.[4] Los cambios estadísticos se observan tanto en

[3] Weber, Max, Economía y sociedad, FCE, México, 1992, p. 292.

[4] La protección de la maternidad en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1997, pp, 5-12.

las variables económicas como en la composición y comportamiento familiar. Por la línea económica se han multiplicado las relaciones con la participación activa de la mujer y la incidencia en los índices de nacimientos, matrimonios, divorcios, composición familiar, e incluso puede hablarse de variaciones en la salud de los niños a partir de la salida de la mujer del hogar.

La maternidad cumple con la misión esencial de perpetuar la especie humana. Cumple también con la importante función social de integrar al grupo familiar, de convertirlo en la célula en la cual se fundamenta la sociedad y en donde surgen los primeros lazos de control social. Por esto se puede afirmar que la maternidad cumple una función social básica e indispensable.

Es innecesario repetir la importancia de la maternidad, así como indicar que la condición biológica normal de la mujer es procrear, mas no por ello debe olvidarse y de entender en toda su dimensión que la perpetuación de la especie se comparte con el sexo masculino; por ende, las responsabilidades social y económica de ambos deben compartirse. La mujer como productora de riqueza (trabajadora, empresaria, comerciante, etcétera), debe contar con las mismas oportunidades, al igual que el varón, recibir el mismo trato social, educativo, laboral y, en general, disfrutar de los mismos derechos que los varones, así como responder por las mismas obligaciones.

La igualdad no es absoluta y la diferencia sexual justo lo confirma. Empero, la igualdad jurídica para ambos sexos debe pasar como tal y las distinciones hechas con motivo de la protección de la maternidad dejan de ser privilegios. Las consideraciones de orden médico, de higiene, seguridad y las de índole social, se justifican plenamente y si bien pueden considerarse como discriminación positiva, habrá que entenderlas más como medidas de protección.

Marco juridico en México

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4º, establece que tanto mujeres como hombres poseen igualdad jurídica ante la ley; sin embargo, este precepto legal desconoce una de las principales diferencias fisiológicas entre ambos sexos, refiriéndonos en específico a lo que respecta a la maternidad.

Si bien nuestro país cuenta con un marco jurídico que abarca lo relativo a la protección de la maternidad en el trabajo, en la actualidad aún tropezamos con situaciones donde no se ve reflejada la adecuación de la legislación nacional a los retos impuestos por la época en que vivimos y la dinámica que implica el actual contexto. Es aquí donde nos encontramos muy alejados de los estándares y criterios internacionales que brindan una mejor protección a las mujeres en esta materia.

A pesar del avance en la legislación nacional que garantiza los derechos humanos, la discriminación y la violencia que viven las mexicanas, impiden y limitan su inclusión en el desarrollo nacional en condiciones de igualdad de oportunidades. Actualmente, la mujer mexicana desempeña un papel importante en la sociedad con una vida laboral activa, que no debe de ser un impedimento para asumir su maternidad. En este sentido, el embarazo es una situación fisiológica que no imposibilita a la mujer compaginar su vida laboral con otras actividades. Desafortunadamente, en México aún no existe una equidad laboral, económica y social, debido a la falta de mecanismos dirigidos a salvaguardar de manera efectiva el derecho de la mujer a la maternidad en conjunto con sus actividades laborales. De esta manera, la igualdad de género se ha convertido una parte fundamental en la agenda nacional y tiene como fin la paridad de condiciones socio-económicas, toda vez que la mujer aún padece condiciones desfavorables y es víctima de injusticas.

En ese orden de ideas debemos tener en cuenta el incremento de los índices de participación femenina en el mercado de trabajo en nuestro país, el cual nos lleva a reconocer un problema que experimentan las mujeres en algún momento de su desarrollo

profesional: la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora. Esta desigualdad ha llevado a que en el ámbito legislativo se adopten medidas para eliminar la discriminación laboral de las mujeres garantizando el derecho a las mismas oportunidades de empleo, a igual remuneración y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

Para poder comprender la transformación que tuvo la Constitución actual, es necesario hablar un poco de los antecedentes de la misma, es por ello que a continución se ofrece una breve exposición de las principales constituciones que han regido la vida política de México a partir de su independencia y la de las corrientes ideológicas más importantes desde 1821 hasta el Congreso Constituyente de 1917, como antecedente necesarios para la comprensión de la ley elaborada en esa asamblea; así como también conocer las necesidades de la población de aquella época sobre todo de la clase trabajadora pero más aún de la mujer quien realmente estuvo absolutamente olvidada.

Desde que el pueblo mexicano inició su lucha por construir una nación independiente buscó constituirse como una sociedad orgánica con una ley propia; iniciando con los padres de la patria, Miguel Hidalgo y Costilla y José Maria Morelos y Pavón quienes se preocuparan desde luego por dar forma jurídica suprema a la voluntad política de la nueva sociedad. El primer gobierno de libertad del cura de Dolores fundó en Guadalajara (1810), el Congreso de Chilpancingo(1813), convocado por Morelos son evidencias de la temprana vocación constitucionalista que nos ha guiado a través de los años de vida independiente.[5]

Constitución Federal de los Estados-Unidos Mexicanos, 1824

Luego de la caída de Agustín de lturbide y del fin del Primer Imperio, se restableció el régimen constitucional y se convocó a un Congreso. El 5 de noviembre de 1823 se iniciaron

[5] Las Constituciones de México 1814-1989, Congreso de la Unión, Comité de asuntos editoriales, México, 1989, Pág. 8.

las sesiones del Congreso constituyente. Ante el desprestigio de la monarquía por el fracaso del Primer Imperio, este Constituyente se pronunció por la República. El debate se dio entre si conviniese un régimen centralista, como postulaba Servando Teresa de Mire, cuyos argumentos, aunque sugerentes, no correspondlan a la realidad de México; ya que sus intereses se basaban en la casta privilegiada *y* la fuerza militar o si se establecla desde ese momento el régimen federal[6].

El individualismo liberal era entonces la ideología avanzada; luchaba por la supremacía de los derechos del hombre, "la libertad, la igualdad, la propiedad", el respeto a la persona humana y la abstención del Estado para intervenir en las relaciones económicas que entre los gobernados se estableciera.

El 5 de abril de 1824 se promulgó la Constitución Federal de los Estados-Unidos Mexicanos, que estuvo vigente sin alteraciones hasta 1835. La Constitución de 1824 fue la primera en regir la vida independiente de México, ya que la admirada ley inspirada por Morelos y sancionada en Apatzingán en 1814 no alcanzó vigencia práctica, sin embargo ésta, proclamó, además de la forma de gobierno republicano y federal, el principio de la soberania popular y establecio la división de poderes[7].

La nueva Carta Magna estableció el régimen de república representativa y federal. Los estados serian independientes, libres y soberanos en su administración y gobierno interior, mientras que el Poder Supremo de la Nación estaría dividido en Legislativo (compuesto con dos cámaras), Ejecutivo (presidente y vicepresidente) y Judicial. La religión de la Nación Mexicana sería "perpetuamente" la Católica[8].

[6] México y sus Constituciones, Catálogo Documental, 80 Aniversario de Nuestra Constitución, Secretarla de Gobernación, Archivo General de la Nación, Dirección de Publicaciones y Difusión, México 1997, pág. 9.

[7] Ibídem, Pág. 9

[8] Ibídem págs.. 9 y 10

Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, 1857

El 5 de febrero de 1857 se juró la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. En ella se consagró la igualdad de los ciudadanos ante la ley a través de las garantías individuales, se superó la intolerancia religiosa quedando implícita la libertad de cultos, se dio el triunfo definitivo del sistema federal como paradigma de la organización nacional y se estableció un sistema confesional[9].

La Constitución de 1857 fue un esfuerzo notable del Partido Liberal por encontrar nuevas fórmulas de convivencia entre los mexicanos, que permitieran la existencia de una nación respetable capaz de conservar su autonomía ante el naciente imperialismo de los Estados Unidos. Representa en el ámbito normativo, el anhelo de crear una auténtica libertad en México, de acuerdo con los principios de la Revolución Francesa y del liberalismo europeo. Sin embargo, a pesar de sus méritos y de la buena fe de los constituyentes, la Carta Magna de 1857 no puede considerarse como un éxito definitivo. Elaboraron un instrumento jurídico de corte racionalista, con algunos ribetes románticos, ajeno totalmente a la realidad nacional, que desconocía nuestra historia. El constituyente no quiso o no pudo enfrentarse incluso con problemas tan notorios como la separación de la iglesia y el Estado. Esta abstención, por ejemplo, provoco la Guerra de Tres Años e hizo necesaria la reforma juraista.

Constitución de 1917

Comenzaremos diciendo que esta Constitución tornó las ideas federalistas que se hablan manifestado desde la Carta Magna de 1824 y que se habla consolidado en la de 1857; de la cual el capítulo de las garantías individuales pasó casi integramente al texto de 1917 aunque cabe aclarar que la razón por la que se decidió hacer una Constitución nueva fue para

[9] Ibidem pág 12.

integrar los derechos sociales que hasta entonces no se habían incluido.

La Constitución Mexicana de 1917 es la primera en el mundo en declarar y proteger lo que después se han llamado garantías sociales, o sea, como establece el Dr. Emilio Rabasa: "El derecho que tienen todos los hombres para llevar una existencia digna y el deber del Estado de asegurar que así sea. Mientras las garantías individuales exigen al Estado una actitud de respeto para las libertades humanas - pues éstas forman un campo donde el poder estatal no debe penetrar-, las garantías sociales, por el contrario, imponen a los gobernantes la obligación de asegurar el bienestar de todas las clases integrantes de la comunidad[10]".

Los conceptos básicos que se percibieron desde la generación del Siervo de la Nación se resumen en cuatro como son la soberanía nacional, el principio de autodeterminación, la igualdad ante la ley y la justicia económica y social, los cuales muy a mi criterio aún y a pesar del gran esfuerzo de muchos, muchísimos mexicanos que lucharon y murieron por obtenerlos, podría decirse que fueron en vano, por que hoy en día, no han sido aplicados en su totalidad.

Se ha tratado que de 1917 a la fecha, la Constitución se baya adecuando a la transformación de nuestra sociedad para poder cumplir con sus requerimientos.

El derecho humano a la no discriminación consagrado en el artículo 1º de la Constitución confiere a la mujer el derecho a la igualdad con el hombre tanto en la familia como en la sociedad y en el artículo 4º se reconoce la procreación como un derecho tanto para hombres como mujeres. Es importante reconocer el rol que las mujeres tienen en la sociedad pues no son únicamente fuente de cuidados de los hijos, sino también contribuyen al sustento de sus familias mediante su incorporación al mercado de trabajo.

Entre los derechos constitucionales reconocidos, se encuentra el de la protección a la

[10] Emilio Rabasa y Caballero Gloria, mexicano esta es tu Constitución, Cámara de Diputados, Legislatura, México, 1982, pág. 14.

maternidad, plasmado en el artículo 123, apartado A fracción V y apartado B fracción XI inciso C, cuyo texto original estipula:

"**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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado A:

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;

Apartado B:

XI. …

c) 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 mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para

alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles."[11]

El marco jurídico en nuestro país referente a las licencias de maternidad es muy robusto, por lo cual mencionaremos los ordenamientos jurídicos y artículos más relevantes para la línea de la presente investigación:

Ley Federal del Trabajo[12]

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes: ...

...

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

…

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: ...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 164.- 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.

[11] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -1917-, Cámara de Diputados, LXV Legislatura, Archivo General de la Nación, México, 2024, Págs. 134-144.
[12] Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970.

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.

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: **I.** 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; **II.** Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; **III.** Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; **IV**. En el período de lactancia 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; **V.** Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; **VI.** A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y **VII.** A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado[13]

Artículo 3. Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros:

De salud, que comprende:

…

b) Atención médica curativa y de maternidad,

…

Artículo 35. La atención médica curativa y de maternidad, así como la de rehabilitación tendiente a corregir la invalidez física y mental, comprenderá los siguientes servicios:

I. Medicina familiar; **II.** Medicina de especialidades; **III.** Gerontológico y geriátrico; **IV.** Traumatología y urgencias; **V.** Oncológico; **VI.** Quirúrgico, y **VII.** Extensión hospitalaria.

…

Ley del Seguro Social[14]

Artículo 85. Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento. El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.

Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes: **I.** Asistencia

[13] Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007.
[14] Ley del Seguro Social, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1995.

obstétrica; **II.** Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida; **III.** Durante el período de lactancia tendrán 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 efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y **IV.** Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

El subsidio en dinero a que se refiere el presente artículo, a solicitud expresa de la asegurada que se encuentre certificada de su estado de embarazo por el Instituto, con atención médica institucional o externa, se pagará mediante la emisión de un certificado único de incapacidad por ochenta y cuatro días, el cual deberá ser entregado en una sola exhibición, desde el inicio de la incapacidad.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B"

del articulo 123[15]

Artículo 28. Las mujeres disfrutarán 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 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, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º de esta Ley: ...
VI. …

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas [16]

Artículo 149. El servicio materno infantil se otorgará a los sujetos siguientes:

I. Personal militar femenino;

II. Esposa del militar;

III. Concubina del militar, e

[15] Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del articulo 123, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1963.
[16] Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1963.

IV. Hijas menores de edad, dependientes económicas del militar, que no hayan contraído matrimonio o establecido una relación de concubinato.

El servicio materno infantil comprende: consulta y tratamiento obstétrico y prenatal; atención del parto; atención del infante, y ayuda a la lactancia.

Artículo 150. La ayuda en la lactancia se proporcionará a la madre que demuestre la incapacidad para amamantar a su hijo, o la persona que la sustituya, en caso de fallecimiento de ésta, por medio del certificado médico correspondiente, y consistirá en la ministración de leche durante un periodo no mayor de seis meses a partir del nacimiento del infante.

Artículo 152. El personal militar femenino tendrá derecho a disfrutar de un mes de licencia anterior a la fecha probable del parto, que se fijará de acuerdo con la consulta prenatal, y de dos meses posteriores al mismo para la atención del infante. En ambos casos con goce de haberes.

A solicitud expresa del personal militar femenino, previa autorización escrita del médico responsable de la paciente y tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta medio mes de licencia anterior a la fecha probable del parto para después del mismo.

La licencia posterior al parto aumentará dos meses adicionales, en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, previa presentación del certificado o dictamen correspondiente expedido por médicos militares o navales especialistas en servicio activo.

Instrumentos jurídicos internacionales en materia de protección de la maternidad

La licencia de maternidad es un derecho fundamental que protege a las trabajadoras durante el periodo prenatal y postnatal, asegurando su bienestar y el de sus hijos. Sin embargo, la realidad global muestra una disparidad significativa en la implementación y protección de este derecho. Desde una visión de igualdad de género, los instrumentos internacionales desempeñan un papel crucial en la promoción y estandarización de políticas que buscan eliminar las desigualdades y garantizar condiciones equitativas para las mujeres en el ámbito laboral.

Organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas, han desarrollado una serie de convenios, tratados y recomendaciones que buscan establecer normas mínimas para la protección de la maternidad. Estos instrumentos no solo establecen directrices para la duración y remuneración de las licencias de maternidad, sino que también abogan por la no discriminación y la protección del empleo para las mujeres durante este periodo crítico.

La implementación de estos instrumentos es vital para avanzar hacia la igualdad de género. Al garantizar que las mujeres no sean penalizadas por sus roles reproductivos, se promueve una mayor participación femenina en el mercado laboral, se reduce la brecha de género en términos de salarios y oportunidades, y se mejora el bienestar general de las familias y las sociedades. Además, los beneficios económicos de una correcta implementación de la licencia de maternidad son significativos, ya que contribuyen a la retención de talento, la reducción del absentismo y el aumento de la productividad.

En este contexto, es imperativo que los países adopten y cumplan con los estándares establecidos por los instrumentos internacionales. México, al ser parte de diversos convenios y tratados, tiene la responsabilidad de alinear sus políticas nacionales con estas normas globales, asegurando que las trabajadoras mexicanas gocen de los mismos derechos y protecciones que sus contrapartes en otras partes del mundo. Esta investigación

analiza la importancia de estos instrumentos internacionales y su impacto en la promoción de la igualdad de género a través de la protección de la maternidad, destacando los avances y desafíos en su implementación efectiva.

a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos[17].

Artículo 25.-

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

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

b) La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación en contra de las mujeres[18].

Artículo 11. 1:

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de la reproducción.

[17] United Nations. (s/f). La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas. Recuperado el 28 de junio de 2024, de https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

[18]United Nations. (s/f).Ohchr.org.Recuperado el 28 de junio de 2024, de https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

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 partes 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;

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

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

c) El Convenio número 102 acerca de las Normas Mínimas de Seguridad Social[19]

Artículo 8.- La contingencia cubierta deberá comprender todo estado mórbido cualquiera que fuere su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias.

Artículo 47.- La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional.

[19] Convention C102 - social security (minimum standards) convention, 1952 (no. 102). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 28 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312247,es

Artículo 49.-

1. En lo que respecta al embarazo, al parto y sus consecuencias, las prestaciones médicas de maternidad deberán comprender la asistencia médica mencionada en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica deberá comprender, por lo menos:

a) La asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y

b) La hospitalización, cuando fuere necesaria.

3. La asistencia médica mencionada en el párrafo 2 de este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

Artículo 51.- Las prestaciones mencionadas en los artículos 49 y 50 deberán garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos, a las mujeres pertenecientes a las categorías protegidas que hayan cumplido el periodo de calificación que se considere necesario para evitar abusos; las prestaciones mencionadas en el artículo 49 deberán también garantizarse a las cónyuges de los trabajadores de las categorías protegidas, cuando éstos hayan cumplido el periodo de calificación previsto.

d) Convenio 183 sobre la protección de la maternidad[20]

Artículo 4.-

[20] Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 28 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

Artículo 8.-

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4º o 5º, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la

lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9.-

1. Todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2º.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

a) Estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

b) Puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo en apoyo a la Igualdad y no Discriminación en la Mujer.

El principio de igualdad entre ambos sexos, que inicia su reflejo constitucional tras la primera guerra mundial, en la esfera laboral es proclamado por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919, al reconocer el derecho a "un salario igual a trabajo igual' (articulo 41), y en la Declaración de Filadelfia del año 1994 que consagra el

principio de igualdad de oportunidades, ampliando el principio de la igualdad salarial a los trabajos de igual valor.

De los numerosos convenios de la OIT que han tratado sobre el trabajo de la mujer, pueden distinguirse dos etapas cronológicas claramente diferenciadas. En la primera de ellas, hasta el año de 1950, las normas emanadas de dicho organismo tienen un marcado carácter protector de la mujer, a diferencia de la segunda etapa, que se inicia en la década de los cincuenta, en la cual la finalidad es fomentar la igualdad de oportunidades y de trato[21]. Al respecto diremos que las dos facetas esenciales de la igualdad en el empleo son la igualdad de oportunidades y de trato; teniendo que la primera significa tener las mismas posibilidades de asistir a cursos de enseñanza o de formación, de solicitar un puesto dado, de tener derecho a adquirir ciertas calificaciones, de ser tenida en cuenta para un ascenso o para poder trabajar en un oficio o profesión dominados por los hombres. La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas remuneraciones y condiciones de trabajo y de seguridad en el empleo que los hombres[22].

Para poder comprender más claramente lo que es igualdad y no-discriminación será conveniente citar los conceptos respectivos a dicho tema, teniendo que la igualdad de oportunidades y la no-discriminación en la legislación no son sinónimos; la segunda, no es una simple especificación de la igualdad formal ante la ley, sino un principio especifico que va más allá y completa el principio de igualdad. El Convenio y la Recomendación número 111 de la OIT, de 1958, definen la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en ...el sexo... que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación." Según este instrumento internacional, existe discriminación siempre que una persona no goza plenamente de las

[21] Calvo Serna, Maria del Mar, Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Oficina Internacional del Trabajo, Primera Edición, Ginebra Suiza, 1993, Pág. 4.

[22] ABC de los Derechos de las Trabajadoras. Gula Práctica. Igualdad para la Mujer en el Empleo. Proyecto interdepartamental, Oficina Internacional del Trabajo, Primera Edición, Italia 1994 , pág. 43.

mismas oportunidades o del mismo trato como otras personas en el mundo de trabajo. El concepto de discriminación directa como la indirecta, la última entendida como tratamientos formalmente neutros, pero con consecuencias desiguales o perjudiciales para determinada persona[23].

Es necesario destacar que el mismo Convenio establece que no todo tratamiento desigual es contrario al concepto de discriminación, y en consecuencia, permite la aplicación de ciertas distinciones como no discriminatorias, la aceptación de tratamientos desiguales cuyo objetivo es lograr la igualdad real. La citada norma prevé expresamente "medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las cargas de familia ... , generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial". Acepta, entonces, calificándola como medida no-discriminatoria, las llamadas "acciones positivas" que consisten de un trato desigual, durante un tiempo determinado, para asegurar el logro de una afectiva igualdad a favor de sectores de población en desventaja[24].

El Convenio 89, estipula que las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, con excepción de aquéllas en que trabajen únicamente los miembros de una misma familia. Las otras excepciones son las mujeres que ocupan puestos directivos o de carácter técnico y las empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual; dicho Convenio fue revisado en 1990 donde se permiten exenciones a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria. En tales casos, se debe salvaguardad los derechos de las embarazadas y de las madres de hijos de corta edad. (Convenio núm. 171 y Recomendación núm. 178). En tal Convenio se establece; que todos los trabajadores, sin distinción de sexo (excepto los empleados en la agricultura, la

[23] Petra Ulsi Oifer, Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los años 90: Desafíos para la Legislación del Trabajo, la Seguridad Social y las Relaciones Laborales. Oficina internacional del Trabajo, Chile 1994, Pág. 2.

[24] Ibídem.

ganadería, a pesca, las actividades marltimas, el trasporte o la navegación interior), que trabajan de noche (como mínimo siete horas consecutivas, comprendidas entre medianoche y las cinco de la mañana) deben quedar protegidos por medidas especificas: protección de la salud (primeros auxilios, exámenes médicos): protección de la maternidad; servicios sociales y posibilidad de atender sus responsabilidades familiares y sociales; oportunidades de adelanto profesional; compensación adicional (en tiempo, remuneración o prestaciones similares). En cuando a mujeres se debe trasladar a un trabajo de día a aquellas que trabajan de noche, o prolongar el descanso de maternidad, antes y después del parto durante dieciséis semanas, por lo menos, y no menos de ocho de ellas antes de la fecha prevista del parto, además, durante ese periodo no se podrá despedir a una mujer ni comunicarle un preaviso de despido, salvo por razones justificadas que no guarden relación con el embarazo o el parto: se le debe garantizar ingresos que le permitan mantenerse ella misma y a su hijo con un nivel de vida adecuado; y no debe perder la categoría, la antigüedad y las oportunidades de ascenso que puedan incitarla seguir trabajando de noche en forma ordinaria[25].

De las normas a que antes aludimos se derivan también, la Recomendación núm. 123 sobre empleo con responsabilidades familiares, que manifiesta la preocupación producida por las discriminaciones en el empleo padecidas por las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares. No obstante, el Convenio número 156 y la Recomendación número 165, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, reconocen que para lograr la plenas igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como el de la mujer en la sociedad y en la familia. Además, en ambas normas se dispone que las responsabilidades familiares (cuidado de hijos y de miembros de la familia directa) no deben impedir la realización de un empleo sin ser objeto de discriminación, así como que la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores implica la necesidad de adoptar medidas que tengan en cuenta

[25] ABC de los Derechos de las Trabajadoras Guía Práctica, Igualdad para la Mujer en el Empleo, Proyecto interdepartamental, Oficina internacional del Trabajo Ginebra. Primera Edición, Italia l994, Pág. l05 y 106.

las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en las condiciones de empleo y seguridad social[26].

La Convención de los Derechos de los niños[27].

Artículo 18.- ...

3. Los estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.

La protección a la maternidad se fundamenta también en la legislación protectora de los derechos de los niños. De esta manera, se puede integrar como fundamento toda norma contenida en Convenios Internacionales ratificados por México. De igual manera podría considerarse el interés superior como principio rector al que también alude la Convención citada en su artículo 3.1.

Por otro lado, también observaremos cuales son las implicaciones de las licencias de maternidad en diversos sectores los cuales mencionamos a continuación.

Sector Económico

La licencia de maternidad tiene múltiples beneficios económicos:

- **Retención de Talento:** Las empresas que ofrecen licencias de maternidad adecuadas retienen mejor a su talento femenino, lo que reduce los costos de reclutamiento y formación de nuevo personal.

[26] Calvo Serna, María del Mar, Ob Cit. Pág. 26.

[27] UNICEF. (S/f-b).Convención sobre los Derechos del Niño. Www.un.org. Recuperado el 28 de junio de 2024, de https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf

- **Productividad:** Trabajadoras que se sienten apoyadas y valoradas tienden a ser más productivas y leales a sus empleadores.

- **Reducción del Absenteeismo:** Las madres que tienen tiempo para recuperarse y cuidar a sus hijos enfermos suelen tener menos días de ausencia no planificada.

Sector Social

- **Salud Materno-Infantil:** Permite a las madres recuperarse del parto y dedicar tiempo al cuidado del recién nacido, lo cual es crucial para la salud y el desarrollo temprano del niño.

- **Igualdad de Género:** Facilita la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral y reduce la brecha de género.

- **Bienestar Familiar:** Promueve un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mejorando la calidad de vida de las familias.

Sector Laboral

- **Protección del Empleo:** Garantiza que las mujeres puedan regresar a sus empleos con las mismas condiciones después de la licencia.

- **Reducción de la Discriminación:** Protege a las trabajadoras contra el despido y otras formas de discriminación relacionadas con la maternidad.

- **Mejora del Ambiente Laboral:** Las políticas de licencia de maternidad adecuadas fomentan un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.

En ese orden de ideas, surge la pregunta ¿por qué es importante invertir en el aumento de la lactancia materna?, para lo cual exponemos los siguientes argumentos:

La lactancia materna reduce la morbimortalidad infantil

Pruebas sólidas han resaltado la importancia que tiene la lactancia materna en la salud óptima y el bienestar a largo plazo de los niños y niñas. Los niños y niñas que son amamantados tienen menor riesgo de sufrir enfermedades agudas y crónicas, como diarrea, infecciones respiratorias y otitis media, lo que en consecuencia disminuye la mortalidad infantil. Se estima que la lactancia materna puede salvar cada año la vida de 823.000 menores de 5 años en todo el mundo, la mayoría (87%) menores de 6 meses. Además, el riesgo posterior de padecer diabetes y obesidad también disminuye[28].

La lactancia materna se relaciona con el desarrollo cognitivo y el aumento de la inteligencia

Las investigaciones también han demostrado una relación positiva entre la lactancia materna y el desarrollo cognitivo, así como con el rendimiento en las pruebas de inteligencia y los niveles de escolarización[29]. Esto a su vez puede tener impactos positivos en el desarrollo económico del país, lo que significa que la lactancia materna ofrece beneficios a largo plazo no sólo para el niño, sino también para la sociedad en su conjunto.

La lactancia materna es importante para la salud materna y contribuye con la planificación familiar

[28] Victora, Cesar G., Rajiv Bahl, Aluísio J. D. Barros, Giovanny V. A. França, Susan Horton, Julia Krasevec, Simon Murch, Mari Jeeva Sankar, Neff Walker, y Nigel C. Rollins. 2016. "Breastfeeding in the 21st Century: Epidemiology, Mechanisms, and Lifelong Effect". The Lancet 387 (10017): 475–90.

[29] Victora, Cesar G., Bernardo Lessa Horta, Christian Loret de Mola, Luciana Quevedo, Ricardo Tavares Pinheiro, Denise P. Gigante, Helen Gonçalves, y Fernando C. Barros. 2015. "Association between Breastfeeding and Intelligence, Educational Attainment, and Income at 30 Years of Age: A Prospective Birth Cohort Study from Brazil". The Lancet. Global Health 3 (4): e199-205.

En la actualidad se reconoce ampliamente que la lactancia materna no sólo es importante para la salud del niño o niña, sino también para la salud de la madre. Entre otros beneficios, la lactancia reduce los riesgos de desarrollar cáncer de mama y ovario así como diabetes tipo 2[30]. Por otra parte, la lactancia materna puede desempeñar un papel significativo en la planificación familiar al retrasar el regreso del ciclo menstrual[31].

La lactancia materna es económicamente rentable

Se estima que por cada dólar invertido en la lactancia materna se generan 35 dólares en beneficios económicos. En América Latina y el Caribe (ALC), la no lactancia materna se asocia con pérdidas económicas por deficiencias cognitivas de alrededor de USD 12,1 mil millones al año, es decir, el 0,39% del ingreso nacional bruto[32]. La lactancia materna puede generar ahorros significativos en el gasto público en salud gracias a que favorece la prevención de enfermedades[33].

Las tasas de lactancia materna en América Latina y el Caribe siguen siendo bajas

Al contrario de las recomendaciones internacionales, en América Latina y el Caribe sólo el 38% de los menores de 6 meses son alimentados exclusivamente con leche materna, y únicamente el 31% recibe lactancia materna hasta los 2 años, en comparación con el 41% y el 46%, respectivamente, en todo el mundo[34]. Esto obedece a múltiples factores, incluso a

[30] Victora, Cesar G., Rajiv Bahl, Aluísio J. D. Barros, Giovanny V. A. França, Susan Horton, Julia Krasevec, Simon Murch, Mari Jeeva Sankar, Neff Walker, y Nigel C. Rollins. 2016. "Breastfeeding in the 21st Century: Epidemiology, Mechanisms, and Lifelong Effect". The Lancet 387 (10017).

[31]UNICEF. 2016. "Breastfeeding and Gender Equality". New York: United Nations Children's Fund. <https://www.unicef.org/nutrition/files/BAI_bf_gender_brief_final.pdf>.

[32] Rollins, Nigel C, Nita Bhandari, Nemat Hajeebhoy, Susan Horton, Chessa K Lutter, Jose C Martines, Ellen G Piwoz, Linda M Richter, y Cesar G Victora. 2016. "Why Invest, and What It Will Take to Improve Breastfeeding Practices?" The Lancet 387 (10017): 491–504.

[33] Bartick, Melissa, y Arnold Reinhold. 2010. "The Burden of Suboptimal Breastfeeding in the United States: A Pediatric Cost Analysis". Pediatrics 125 (5): e1048-1056.

[34] UNICEF Division of Data Research and Policy. 2019a. "UNICEF Global database on Infant and Young Child Feeding: Continued breastfeeding". New York: United Nations Children's Fund.

contextos estructurales de desprotección laboral que no facilitan que las madres amamanten a sus hijos con la oportunidad y la frecuencia necesarias.

El marco teórico y conceptual de esta investigación proporciona una base sólida para analizar la licencia de maternidad desde una perspectiva multidisciplinaria. Al integrar un marco jurídico e internacional amplio, así como información acerca de los beneficios de la maternidad desde una perspectiva de igualdad de género, derechos humanos, bienestar social y economía, esta investigación busca no solo entender la situación actual de las licencias de maternidad en México y el mundo, sino también ofrecer recomendaciones concretas para mejorar su implementación y ampliar su duración. Este enfoque integral contribuirá a promover la igualdad de género, mejorar el bienestar social y económico, y garantizar el respeto y la protección de los derechos laborales de las mujeres.

VI. Hipótesis

Conforme a lo expuesto con anterioridad, ¿podemos decir que la regulación respecto a las licencias de maternidad que existen en nuestro país cumple con los estándares internacionales e impulsan la igualdad de género?

La respuesta es totalmente contundente y es no. La actual regulación sobre licencias de maternidad en México, a pesar de las intenciones declaradas de promover la igualdad de género y una participación equitativa en las responsabilidades de cuidado, no cumple con los estándares internacionales y contribuye a perpetuar la desigualdad de género en el ámbito laboral, económico y social. La insuficiente implementación de licencias de maternidad, con una visión de igualdad de género, refuerza las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional, aumentando su carga de responsabilidades de cuidado y perpetuando prácticas laborales que favorecen a los hombres. Esta situación evidencia la necesidad de reformar el marco normativo para alinear las políticas de licencias parentales con los mejores estándares internacionales, con el fin

de promover una verdadera equidad de género en México.

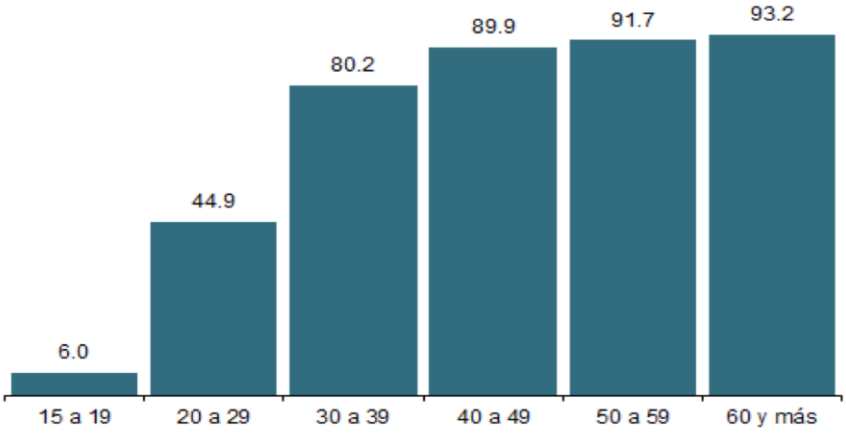
VII. Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis

La maternidad es una función que reviste gran importancia social; sin embargo, ha sido una de las principales causas por las que las mujeres han vivido, históricamente, un trato de desventaja frente a los hombres. La lucha de las mujeres por acceder a un trato igualitario en relación con los hombres ha rendido diversos frutos y generado instituciones de todo tipo: culturales, sociales, jurídicas y políticas; sin embargo, los logros alcanzados hasta ahora no han sido suficientes, por lo que es ineludible asumir la responsabilidad de seguir avanzando en la creación de mejores condiciones para favorecer la igualdad sustantiva de las mujeres.

El embarazo y la maternidad son momentos de especial vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las mujeres embarazadas y las madres en período de lactancia requieren de especial protección a su salud y a la de sus hijos, mediante el tiempo apropiado para el parto, su recuperación y la lactancia, garantizando el mantenimiento de sus ingresos y, por ende, el bienestar de su familia. En consecuencia, establecer las condiciones jurídicas adecuadas para que se respete el derecho humano a la salud de las mujeres trabajadoras, durante el embarazo y, adicionalmente, el derecho humano a la alimentación del recién nacido en el período de lactancia, así como la protección contra la discriminación en el trabajo, es indispensable para alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el cuarto trimestre de 2023, siete de cada 10 mujeres de 15 años y más (38 459 122) eran madres. Por grupos de edad, 6.0 % de las adolescentes de 15 a 19 años y 44.9 % de las jóvenes de 20 a 29 años, habían tenido una hija o hijo. Esta cifra se incrementa a nueve de cada 10 en las mujeres de 40 a 49 años.

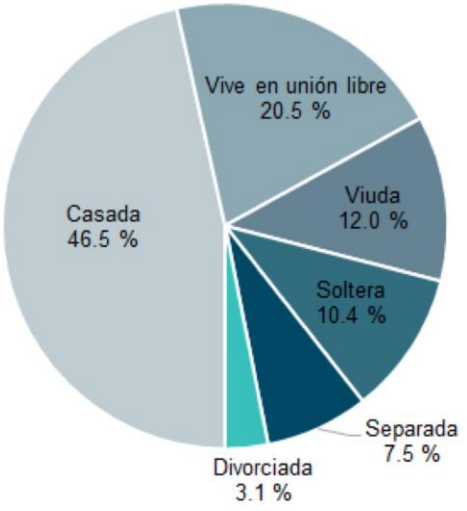
MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS QUE SON MADRES POR GRUPOS DE EDAD
2023
(porcentaje)



Fuente: INEGI. ENOE, cuarto trimestre de 2023. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG). Información de Interés Nacional (IIN).

En el cuarto trimestre de 2023, tres de cada 10 mujeres que eran madres también eran jefas de hogar (11.5 millones). Del total de mujeres de 15 años y más con al menos una hija o hijo, 46.5 % estaba casada. Siguieron aquellas que vivían en unión libre (20.5 %), eran viudas (12.0 %), estaban solteras (10.4 %) o separadas (7.5 %).

MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS QUE SON MADRES SEGÚN SITUACIÓN CONYUGAL
2023
(distribución porcentual)

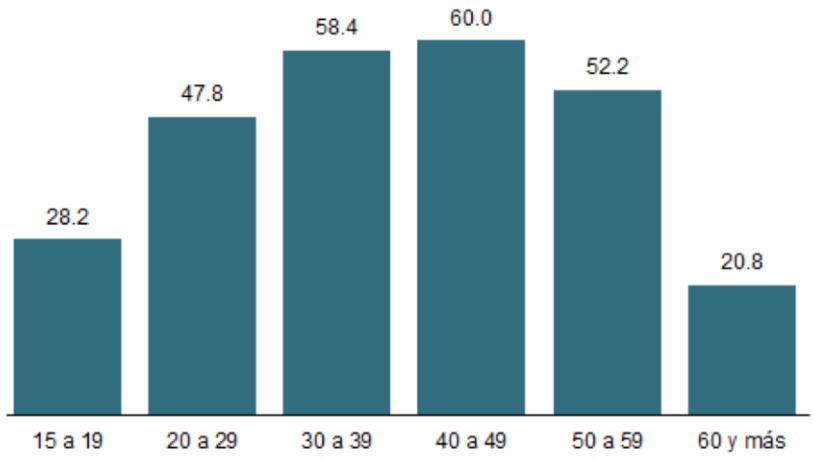


Nota: No se presenta información de quienes no especificaron su situación conyugal.
Fuente: INEGI. ENOE, cuarto trimestre 2023. SNIEG. IIN.

Combinar la crianza de las hijas e hijos con actividades académicas establece un doble esfuerzo para aquellas madres que asisten a la escuela, que comprenden 6.7 % de las que tenían entre 15 y 24 años. Por nivel de escolaridad, casi la mitad de las madres de 15 a 24 (48.1 %) tenía secundaria completa, 32.8 % educación media superior o superior, 15.9 % primaria completa y 3.1 % primaria incompleta.

Ahora bien, la tasa de participación económica de las madres de 15 años y más fue de 46.1 % y, por grupos de edad, de 40 a 49 años fue de 60.0 por ciento. Siguieron el grupo de 30 a 39 años con 58.4 %, y el de 50 a 59 años con 52.2 por ciento. Cabe destacar que 20.8 % de las madres de 60 años y más, estaban ocupadas o buscaron trabajo.

TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS QUE SON MADRES POR GRUPOS DE EDAD
2023
(porcentaje)



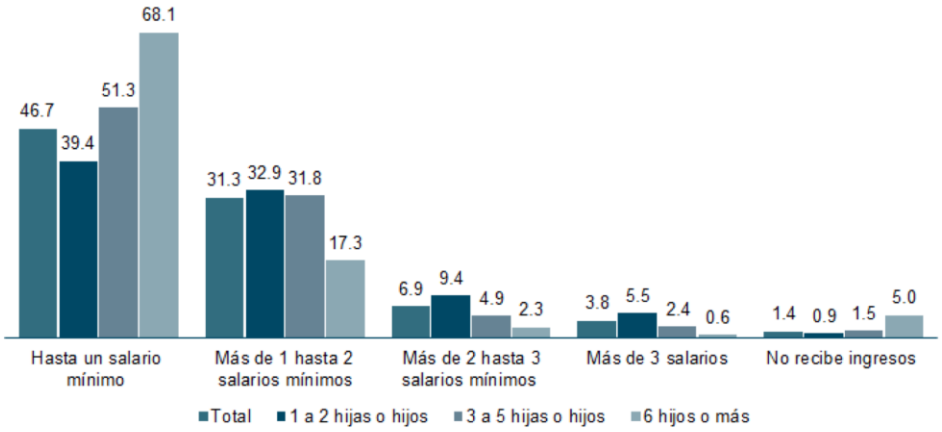
Fuente: INEGI. ENOE, cuarto trimestre 2023. SNIEG. IIN.

De las madres ocupadas en el mercado laboral (17 370 749), 64.4 % eran trabajadoras subordinadas y remuneradas, 26.9 % trabajaban por cuenta propia, 5.3 % no recibieron algún pago por su trabajo y 3.5 % eran empleadoras. Por duración de la jornada laboral, 43.8 % trabajó entre 35 y 48 horas, 23.7 % lo hizo de 15 a 34 horas, seguido por las que laboraron más de 48 horas (17.8 %) y menos de 15 horas (11.7 %).

En cuanto al ingreso de las jefas de hogar que eran madres, trabajadoras subordinadas y remuneradas, 46.7 % ganó hasta un salario mínimo y 31.3 % recibió más de un salario y hasta dos salarios mínimos. Solo 6.9 % percibió más de dos y hasta tres salarios mínimos y 3.8 %, más de tres.

Al observar por número de hijas o hijos, 68.1 % de las madres que tienen seis o más hijas o hijos recibió hasta un salario mínimo, en comparación con 39.4 % de quienes tienen de una a dos hijas o hijos. En cuanto a aquellas mujeres que ganaron más de 1 hasta 2 salarios mínimos, 17.3 % tenía seis o más hijas o hijos, en contraste con 32.9 % que tenía de una a dos hijas o hijos.

MUJERES JEFAS DE HOGAR OCUPADAS DE 15 AÑOS Y MÁS QUE SON MADRES POR NÚMERO DE HIJAS O HIJOS SEGÚN NIVEL DE INGRESOS
2023
(distribución porcentual)



Nota: No se incluye a las que no especificaron su ingreso.
Fuente: INEGI. ENOE, cuarto trimestre 2023. SNIEG. IIN.

A las madres que declararon no haber trabajado, se les preguntó si tenían la necesidad o el deseo de trabajar. De las que respondieron afirmativamente (2 637 508), 54.1 % declaró que no estaba buscando trabajo porque no tenía quién cuidara a sus hijos pequeños, ancianos o enfermos, 11.3 % pensaba que por su edad o por su aspecto no la aceptarían en un trabajo, 10.8 % esperaba recuperarse de una enfermedad o accidente, 7.3 % en su

localidad no había trabajo o solo se realizaba en ciertas temporadas del año, y 16.5 % respondió otra razón.

Respecto a la convivencia familiar, la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC), proporciona datos sobre las relaciones de convivencia que las mujeres con hijas e hijos menores de edad tienen en su entorno familiar. En 2022, de las mujeres de 15 a 60 años con al menos una hija o hijo con menos de 18 años que vive con ella en el hogar, 87.6 % declaró que son ellas quienes más tiempo dedicaban al cuidado de los hijos e hijas; 50.2 % dijo que trabajaría menos para convivir más tiempo con sus hijas e hijos; 27.8 % era responsable de mantener económicamente su hogar; 27.1 % regularmente convive poco tiempo con sus hijas o hijos debido al trabajo o quehaceres domésticos y 5.3% creía que perdería el contacto con sus hijas o hijos si la relación con su pareja terminaba.

En cuanto a las actividades de convivencia que tuvieron las mujeres con sus hijas e hijos menores de 18 años, 98.6 % lo hacía mediante demostraciones de afecto; 97.2 % declaró que comparten alguna comida durante el día; 89.6 % platicó con sus hijos e hijas, y 89.4 % realizó actividades de esparcimiento[35].

En México, el número de mujeres cabeza de familia, cada día es mayor, esto no ha implicado un reconocimiento a este nuevo papel de las mujeres, ni ha terminado con la discriminación salarial. Se supone que la mujer trabajaba para ayudar a su casa, esto no ha sido tomado en cuenta, ni para cubrir las demandas de guardarla, ni para plantear alternativas al cuidado habitual de los hijos. Las madres son las responsables de este cuidado, está tan arraigado que los pocos hombres separados o divorciados que asumen la custodia de sus hijos[36].

[35] Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (s/f). ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA DE LA MADRE. Org.mx. Recuperado el 9 de julio de 2024, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_10Mayo24.pdf

[36] Memorias del Ciclo de Mesa."; Redondas, 10 de Mayo: Maternidad, Mujer y Sociedad, DIF, Mujeres en Solidaridad, Secretarla de Salud, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Programa Nacional de Solidaridad, Talleres de la Dirección General de la Secretaria de Desarrollo social, México 1992.

Por otro lado las embarazadas no consiguen empleo, y las que lo tienen en el periodo del puerperio corren el riesgo de perderlo y la mayorla de las madres trabajadoras no encuentran opciones para el cuidado de sus hijos, en consecuencia, de la madre se espera todo tipo de sacrificio, de la sociedad no se espera ningún tipo de apoyo. La reproducción y la crianza es un asunto que pareciera le compete sólo a las mujeres, está situación no está reconocida socialmente ni políticamente, por eso el costo de tener hijos les compete a ellas.

Para regular estas desigualdades ante el hombre sí existen normas como ya lo vimos que protegen a la mujer en su condición de embarazada y de madre; pero nuestra realidad social, o bien incumple la ley o evade a la mujer.

Por ello es importante y necesario, hacer más énfasis en los derechos que le confieren a la madre trabajadora ya que es está condición la que la pone en desventaja y la hace merecedora de todas las faltas que le otorga el sector patronal.

Asimismo, el Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG) y el Fondo de las Naciones Unidad para la Infancia (UNICEF) — Oficina Regional para América Latina y el Caribe realizó un estudio denominado Maternidad y Paternidad en el Lugar de Trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna, en el cual podemos observar información que nos ayuda a tener una visión amplia de lo que ocurre en América Latina y el Caribe en materia de licencias de maternidad y de lo cual se desprende la siguiente información:

A partir de la revisión de las políticas vigentes en ALC, es posible establecer que aún se necesitan soluciones para deficiencias notables. Las prestaciones de la seguridad social relativas a licencias de maternidad y salas de lactancia materna, por lo general, sólo benefician a quienes forman parte del mercado formal de trabajo. En ALC se estima que

54,3% de las mujeres y 52,3% de los hombres trabajan en el sector informal[37]. Esto significa que aunque la región ha avanzado en la promoción de la formalización de los grupos vulnerables de trabajadores (como las trabajadoras domésticas), una gran parte de los trabajadores aún no está cubierta y el empleo informal termina afectando a algunos grupos más que a otros.

Asimismo, 9 países del estudio no alcanzan el mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad que recomienda el Convenio 183 de la OIT para garantizar el nivel básico de protección de la maternidad. En total, sólo 5 países alcanzan las 18 semanas de licencia de maternidad.

Los padres tampoco están teniendo la oportunidad de participar de manera significativa en el cuidado de sus hijos en los países de la región, ya que las licencias de paternidad, cuando existen, no superan los 5 días en la mayoría de los casos. Los permisos parentales remunerados son poco comunes. Sólo se observan en Chile, Cuba y Uruguay.

Existen todavía países donde la financiación de las licencias de maternidad depende (total o parcialmente) de la responsabilidad del empleador, lo que puede generar discriminación contra las mujeres en el mercado laboral. A continuación observamos con más detalle un resumen del análisis de las políticas de licencia y de apoyo a la lactancia materna en el trabajo.

[37] Salazar-Xirinachs, José Manuel, y Juan Antonio Chacaltana. 2018. "La informalidad en América Latina y el Caribe: ¿por qué persiste y cómo superarla?" En Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos, editado por José Manuel Salazar-Xirinachs y Juan Antonio Chacaltana, 13–47. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Tabla 1. Resumen del análisis de las políticas de licencias y de apoyo a la lactancia materna en el trabajo

	Licencias de maternidad			Licencias de paternidad	Licencias parentales	Descansos para amamantar				Servicios	
País	Duración[1]	Salario[2]	Financiación[3]	Duración[4]	Disponibilidad[5]	Duración (meses)[6]	Extensión[7]	Duración (mín. por día)[8]	Horarios flexibles[9]	Salas de lactancia[10]	Servicios de guardería[11]
Argentina	🔴	🟢	🟢	🔴	🔴	🟢	🟢	🟢	🔴	🟢	🟢
Belice	🟠	🟢	🟠	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴
Bolivia	🔴	🟢	🟢	🔴	🔴	🟠	🔴	🟢	🔴	🟢	🔴
Brasil	🟠	🟢	🟢	🟠	🔴	🟠	🟢	🟢	🔴	🟢	🟢
Chile	🟢	🟢	🟢	🟠	🟢	🟢	🔴	🟢	🟢	🟢	🟢
Colombia	🟢	🟢	🟢	🟢	🔴	🟠	🟢	🟢	🔴	🟢	🟢
Costa Rica	🟠	🟢	🟠	🔴	🔴	⚪	🔴	🟢	🔴	🟢	🔴
Cuba	🟢	🟢	🟢	🔴	🟢	🟢	🔴	🟢	🔴	🔴	🔴
Ecuador	🔴	🟢	🟠	🟢	🟠	🟢	🟢	🟢	🔴	🟢	🟢
El Salvador	🟠	🟢	🟢	🔴	🔴	🟠	🔴	🟢	🔴	🟢	🟢
Guatemala	🔴	🟢	🟢	🔴	🔴	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢
Guyana	🔴	🟠	🟢	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴
Haití	🔴	🟢	🟢	🔴	🔴	⚪	🔴	🟢	🔴	🔴	🔴
Honduras	🔴	🟢	🟠	🔴	🔴	🟠	🟢	🟢	🔴	🟢	🟢
Jamaica	🔴	🟢	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴
México	🟠	🟢	🟢	🟠	🔴	🟠	🔴	🟢	🟢	🟢	🟢
Nicaragua	🔴	🟢	🟠	🟠	🔴	⚪	🔴	🟠	🔴	🟢	🔴
Panamá	🟠	🟢	🟢	🔴	🔴	⚪	🔴	🟢	🟢	🟢	🔴
Paraguay	🟢	🟢	🟢	🟢	🔴	🟠	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢
Perú	🟠	🟢	🟢	🟢	🔴	🟢	🔴	🟢	🔴	🟢	🔴
Rep. Dom.	🟠	🟢	🟢	🔴	🔴	🟢	🔴	🟢	🔴	🟢	🔴
Surinam	🟠	🟢	🟢	🟢	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴
Uruguay	🟠	🟢	🟢	🟢	🟢	⚪	🔴	🟢	🔴	🟢	🔴
Venezuela	🟢	🟢	🟢	🟢	🔴	⚪	🔴	🟢	🔴	🟢	🟢

Notas: 1. Duración en semanas. Verde = 18 semanas y/o más; Amarillo = 14 semanas y/o más; Rojo = menos de 14 semanas.
2. Porcentaje de los salarios pagados. Verde = 100 % del salario; Amarillo = Entre 2/3 del salario y el 100%.
3. Estructura de financiación de las licencias. Verde = financiadas totalmente a través de la seguridad social; Amarillo = financiadas por la seguridad social y el empleador; Rojo = financiadas en su totalidad por el empleador.
4. Duración en días. verde = 8 días y más; Amarillo = entre 5 y 8 días; Rojo = menos de 5 días.
5. Disponibilidad de licencias parentales. Verde = licencia parental remunerada concedida; Amarillo = permiso parental no remunerado; Rojo = no ofrecen.
6. Duración de los descansos en meses. Verde = 12 meses y más; Amarillo = 6 -7 meses; Gris= no especifica; Rojo = no ofrece.
7. Posibilidad de extensión de la duración (meses); Verde = mencionada en la ley; Rojo = no mencionada en la ley.
8. Duración total de descansos por día en minutos. Verde= 60 minutos y más; Amarillo = 45 minutos; Rojo= no ofrece .
9. Posibilidad de llegar más tarde o salir más temprano para amamantar. Verde = posibilidad mencionada en la ley; Rojo = posibilidad no mencionada.
10. Salas de lactancia. Verde = establecidas en la ley; Rojo = no mencionadas en la ley.
11. Servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo. Verde = establecidos por ley; Rojo = no mencionados en la ley.

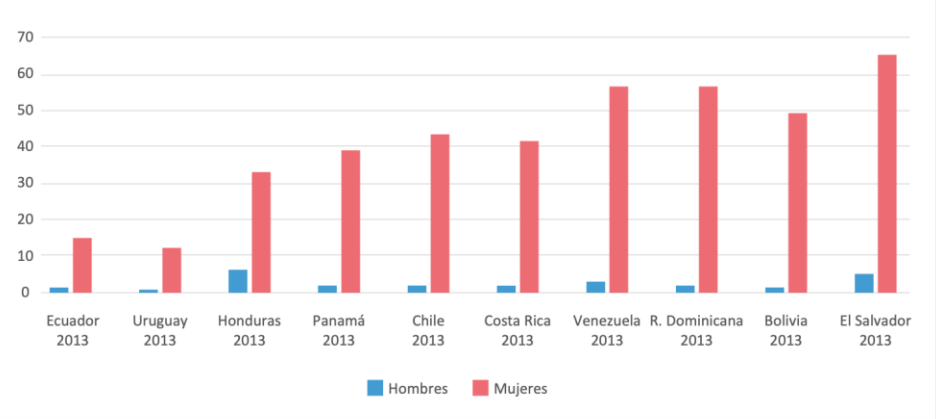
Las políticas de licencias pueden desempeñar un papel importante en la promoción del empoderamiento económico de las mujeres. Es importante destacar aquí que el empoderamiento de las mujeres no sólo se refiere a su participación en el mercado laboral, sino a lo que Chopra y Zambelli han denominado un "doble beneficio" (*double boon*), que puede entenderse como una condición en la que **a)** las mujeres tienen acceso a un trabajo decente y empoderador, y **b)** que el trabajo no remunerado del cuidado de personas se redistribuye de forma más igualitaria entre hombres y mujeres. Como sostiene UNICEF, las políticas favorables a la familia, incluidas las licencias, pueden contribuir al empoderamiento económico de las mujeres de dos maneras: en primer lugar, al promover la agenda de trabajo decente de la OIT en que las mujeres y los hombres tomen sus propias

decisiones y hagan sus propias elecciones en el mercado laboral; y en segundo lugar, para que el trabajo de cuidado no remunerado sea reconocido, reducido y redistribuido.

A pesar de los avances registrados en las últimas décadas, las mujeres latinoamericanas en general todavía enfrentan obstáculos para participar de forma igualitaria en el mercado laboral. Según datos de 2017 para la región, la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo era del 50,2% (y la de los hombres del 74,4%) y el crecimiento de esta tasa ha sido moderado en los últimos años. Además, los sectores que concentran la mayor parte de la mano de obra femenina (en particular el comercio, el servicio doméstico y las actividades de alojamiento y alimentación) tienden a tener una menor productividad, una mayor incidencia del trabajo de medio tiempo o salarios bajos[38].

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ECLAC) señala que, si bien la participación femenina en el mercado de trabajo en América Latina ha aumentado significativamente en las últimas décadas, ello no ha dado lugar a una compensación del trabajo no remunerado realizado por las mujeres en el ámbito doméstico, en quienes recae la mayor responsabilidad.

Gráfico 1. América Latina (10 países): población de 20 a 59 años que no participa en el mercado laboral por motivos familiares, alrededor de 2013 (porcentajes)[8]



Fuente: ECLAC (2016, 57) basado en las encuestas de hogares realizadas en los respectivos países.

[38] ECLAC. 2019. "Social Panorama 2018". Santiago: Economic Commission for Latin America and the Caribbean.

Debido a la continua imposición de la realización de este tipo de trabajo a las mujeres, un grupo significativo (que va del 12% al 66%, dependiendo del país), entre las que no están empleadas se encuentra imposibilitado de participar en el mercado de trabajo debido a estas responsabilidades (particularmente de cuidado), y aquellas que tienen un trabajo remunerado acaban acumulando una jornada total mayor que los hombres cuando se evalúan ambos tipos de actividad, como muestra la siguiente gráfica.

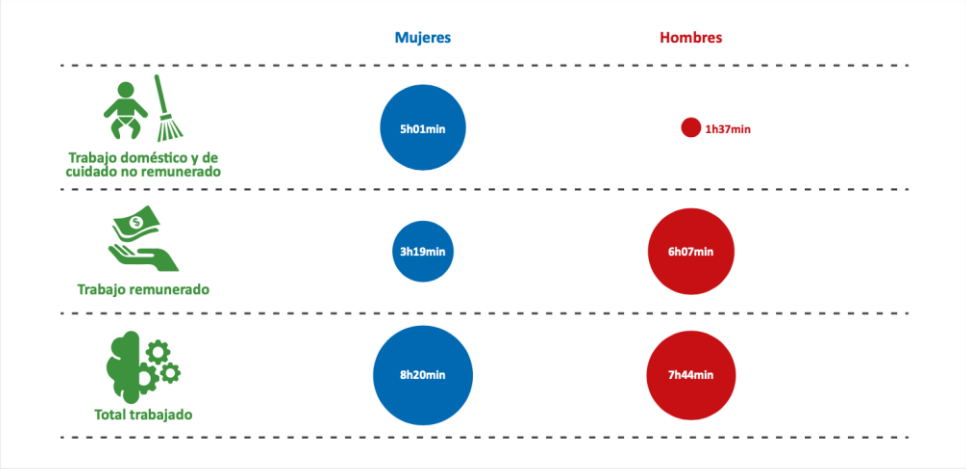
Gráfico 2. Uso del tiempo en países seleccionados de América Latina y el Caribe (en horas y minutos por día), último año disponible



Fuente: UN Women (2015).

Teniendo en cuenta el promedio de las cifras presentadas en la gráfica anterior, las mujeres tienden a dedicar aproximadamente 5 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedican sólo un poco más de 1 hora y media. Aunque los hombres dedican más horas al trabajo remunerado que las mujeres si se suman ambos tipos de trabajo, las mujeres tienen una carga laboral más alta, como también se ilustra en el siguiente gráfico.

Figura 3. Distribución del uso de tiempo en una selección de países de América Latina y el Caribe (promedio)



Fuente: promedio basado en las cifras presentadas en el gráfico 2.

Aunque las políticas laborales latinoamericanas han reconocido en mayor medida el cambio en el rol de las madres y la mayor entrada de las mujeres al mercado de trabajo, se ha hecho poco para incluir también a los padres en las licencias. Blofield y Martínez Franzoni identificaron que, al analizar las políticas de cuidado adoptadas recientemente en los países de la región, tradicionalmente estas se han basado en expectativas de que el cuidado es un asunto privado y responsabilidad de las madres o parientes o cuidadoras remuneradas. El análisis demostró que pocos países estimulan la corresponsabilidad parental a través de licencias de paternidad o parentales[39].

La licencia de maternidad es el permiso otorgado por la o el patrón a la trabajadora para no laborar por un periodo determinado antes y después del parto. En el mundo las licencias de maternidad duran entre 0 y 104 semanas.

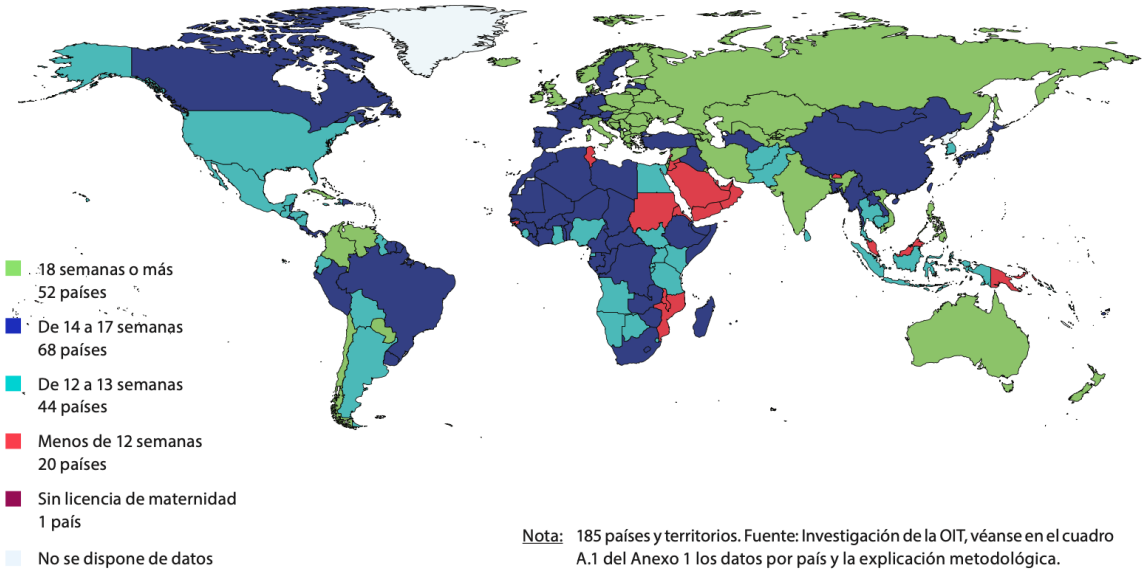
México se encuentra rezagado en esta materia a nivel mundial, ya que no se encuentra alineado, ni ha ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad (Convenio 183) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que se establece un estándar mínimo del derecho a una licencia de maternidad de al menos catorce semanas, y

[39] Blofield, Merike, y Juliana Martínez Franzoni. 2015. Are Governments Catching Up?: Work-Family Policy and Inequality in Latin America. UN Women Discussion Papers 7. New York: Un.

recomienda que se aumenten hasta 18 semanas, para asegurar que el descanso y la recuperación sean adecuados.

Entre los 185 países y territorios estudiados por la OIT, 64 % (120 países) cumplen con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo; y 28 % (52 países) cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas[40].

▶ Gráfico 2.1. Duración de la licencia de maternidad, 2021



Nota: 185 países y territorios. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

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 recién nacido. 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. Ahora bien, unos periodos muy prolongados de licencia o licencias parentales que acaban siendo tomadas solo por las mujeres, en especial si no hay protección del empleo, también pueden afectar a la participación de las mujeres

[40] Ilo.org. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado, con las consiguientes penalizaciones salariales.

Las duraciones obligatorias promedio más prolongadas de la licencia de maternidad se registran en Europa Oriental y Asia Central y en las Economías Desarrolladas. La media regional más breve tiene lugar en Oriente Medio.

▶ Cuadro 2.1. Duración de la licencia de maternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. de países)

Región/grupo de ingresos	Sin licencia de maternidad estatutaria	Licencia de maternidad estatutaria	Menos de 12 semanas	12-13 semanas (cumple los Convenios núms. 3, 102 y 103)	14-17 semanas (cumple el Convenio núm. 183)	18 semanas o más (cumple la Recomendación núm. 191)	Duración media de la licencia de maternidad en todos los países (semanas)
Mundo	1	184	20	44	68	52	17,6
África	–	54	7	16	29	2	13,2
Américas	–	34	–	18	11	5	14,4
Estados Árabes	–	11	8	–	1	2	12,3
Asia y el Pacífico	1	32	5	10	11	6	19,0
Europa y Asia Central	–	53	–	–	16	37	21,8
Ingresos bajos	–	28	6	7	12	3	13,5
Ingresos medios inferiores	–	47	4	17	19	7	20,0
Ingresos medios superiores	1	49	5	13	15	16	15,7
Ingresos altos	–	60	5	7	22	26	18,2

Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Entre 2011 y 2021, 35 de los 177 países de los que se dispone de datos para ambos años aumentaron la duración de la licencia de maternidad. Entre ellos, 23 satisfacen ya la norma de la OIT de 14 semanas o la mejoran. Por regiones, los países que han aumentado la duración de la maternidad para cumplir la norma de 14 semanas se encuentran en la región de Asia y el Pacífico (nueve países), seguida de las Américas (seis países), África (cinco países), los Estados Árabes (dos países), y Europa y Asia Central (un país).

		Duración de la licencia de maternidad (semanas)*	
Región	País	2011	2021
África	Etiopía	13 (90 días)	17 (120 días)
	Gambia	12	26 (6 meses)
	Mauricio	12	14
	Santo Tomé y Príncipe	9 (60 días)	14
	Zambia	12	14
Américas	República Dominicana	12	14
	El Salvador	12	16
	Paraguay	12	18
	Perú	13 (90 días)	14 (98 días)
	Trinidad y Tabago	13	14
	Uruguay	12	14
Estados Árabes	Iraq	9 (62 días)	14
	Kuwait	10 (70 días)	27 (70 días más 4 meses no remunerados)
Asia y el Pacífico	Brunei Darussalam	9	15
	Fiji	12 (84 días)	14 (98 días)
	Hong Kong, China	10	14
	India	12	26
	Irán (República Islámica del)	13 (90 días o 4 meses en caso de lactancia materna)	39 (9 meses)
	República Democrática Popular Lao	13 (90 días)	15 (105 días)
	Myanmar	12	14
	Nepal	7 (52 días)	14
	Filipinas	9 (60 días)	19 (135 días)
Europa y Asia Central	Islandia	13 (3 meses)	20 (4,5 meses)

* En estas columnas se indican entre paréntesis otros detalles y/o restricciones que prevé la legislación. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.1 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica, y OIT 2014a.

En México se ha transformado el ejercicio de la maternidad de las mujeres a partir de la confluencia, en los últimos 40 años, de distintos fenómenos macro y micro sociales. Por un lado, han ocurrido importantes cambios económicos y socio demográficos que han afectado tanto la estructura de la población como la estructura de las familias. Han disminuido el índice de mortalidad y se ha incrementado la esperanza de vida; la población en edad productiva ha aumentado en detrimento de la población menor de 15 años; las mujeres

tienen menos hijos e inician la vida de pareja y la procreación a edades más avanzadas que las de generaciones anteriores. Estos fenómenos se han visto acompañados por la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el incremento de mujeres cabeza de familia y por las restricciones económicas que afectan la economía familiar.

Por otro lado, en el ámbito sociocultural ha tenido lugar el surgimiento de nuevos modelos, esquemas, teorías y elaboraciones culturales sobre la maternidad, la sexualidad, y las relaciones de pareja. En relación con las prácticas sociales, se han modificado los usos y costumbres de la vida sexual, de la vida conyugal y del ejercicio mismo de la maternidad. Ha surgido una gama importante de prácticas reproductivas que van desde la del matrimonio como rito de pasaje a la vida sexual, conyugal y reproductiva, hasta aquellas que disocian la vida sexual de la conyugal o la reproductiva de la vida de pareja. Es decir, en la sociedad mexicana actual coexisten mujeres que ejercen la maternidad a partir del matrimonio, sin cuestionar el deseo de ser madres y apegándose a la normatividad de género en cuanto a valores como la virginidad, el amor maternal, la sexualidad para la procreación, junto a mujeres que han cuestionado este modelo de maternidad desde distintas experiencias. Es cada vez más frecuente la presencia de mujeres que ejercen su maternidad sin pareja. También encontramos muchas mujeres que han ejercido una carrera laboral como una dimensión central en sus vidas, además de la maternidad, o bien mujeres mayores de 35 años sin hijos. Sin embargo, los nuevos arreglos sociales en los cuales se ejerce o desde donde se cuestiona la maternidad no siempre tiene como referencia construcciones simbólicas del género alternativas; en muchos casos las nuevas experiencias se interpretan a partir de las elaboraciones culturales del modelo tradicional de maternidad, familia y sexualidad para la procreación[41].

Es por ello, que los gobiernos deben priorizar y abordar el tema de las licencias de maternidad, deben establecer metas nacionales para lograr la igualdad de género,

[41] Sánchez Bringas, Ángeles, Espinosa, Sara Y/otras. Revista Debate Feminista, Tema General: Maternidades. Año, 15, Vol. 30, Octubre 2004. México. Pags. 55-62

potencializar a la mujer en el tema económico y social y evaluar el progreso en igualdad en estas áreas. El gobierno, sociedad civil y la iniciativa privada también tienen un papel importante que desempeñar.

VIII. Conclusiones

La licencia de maternidad remunerada con asistencia sanitaria materno-infantil adecuada contribuye al sano desarrollo de los hijos y mejora la salud materna y la seguridad económica de las familias. La licencia de maternidad remunerada es una condición imprescindible al derecho a cuidar y ser cuidado y para lograr la igualdad de género en el trabajo. Su duración, la adecuación de las prestaciones monetarias de la licencia y su fuente de financiación determinan la eficacia de esta política esencial de licencias para prestar cuidados.

Un aumento en los períodos de licencia se asocia positivamente con un aumento de la probabilidad de amamantar, así como en la duración de la lactancia. Hay estimaciones de que por cada mes adicional de licencia de maternidad remunerada la probabilidad de mantener la lactancia materna exclusiva aumenta por 5,9 puntos porcentuales y la duración total de la lactancia materna aumenta por 2,2 meses[42]. Del mismo modo, se ha demostrado que un aumento en las licencias tiene como resultado una disminución en la mortalidad infantil así como un aumento en las tasas de inmunización[43].

Cuidar de un recién nacido y trabajar puede provocar un mayor estrés entre las madres. Por lo tanto, las políticas de licencia prolongada también pueden reducir el estrés que sienten las madres, como lo muestran varios estudios[44].

[42] Chai, Yan, Arijit Nandi, y Jody Heymann. 2018. "Does Extending the Duration of Legislated Paid Maternity Leave Improve Breastfeeding Practices? Evidence from 38 Low-Income and Middle-Income Countries". BMJ Global Health 3 (5): e001032.

[43] Nandi, Arijit, Mohammad Hajizadeh, Sam Harper, Alissa Koski, Erin C. Strumpf, y Jody Heymann. 2016. "Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study". Editado por David Osrin. PLOS Medicine 13 (3): e1001985.

Además de contribuir indirectamente a incrementar la posibilidad de amamantar, las políticas de licencia en combinación con otras políticas favorables a la familia, como los subsidios familiares y los servicios de cuidado infantil, también pueden desempeñar un papel importante en la prevención de la pobreza y los riesgos asociados para los niños y niñas. La evidencia de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), ha demostrado que políticas de licencia más generosas están asociadas con un menor riesgo de pobreza entre las familias, y principalmente entre familias con madres[45].

Adoptar y aplicar leyes y políticas incluyentes, para lograr la protección efectiva. Un primer paso es evaluar las brechas en los marcos vigentes, para luego dar carácter universal a las medidas sobre el alcance de la protección de la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, en particular el cuidado infantil, y hacer incluyentes los criterios de elegibilidad. Se ha de reforzar la aplicación y mejorar la recolección de datos, para poder valorar efectivamente la cobertura, el avance y los resultados de las políticas.

Las reformas legales en el ámbito de la protección de la maternidad han sido lentas y, al ritmo actual, harán falta décadas para que todas las madres puedan disfrutar de derechos mínimos de licencia de maternidad. Es necesario prestar atención urgente a la ampliación de los derechos de protección de la maternidad a aquellas categorías de trabajadoras que suelen quedar excluidas de tales disposiciones, entre ellas las autónomas, las migrantes, la de progenitores adoptivos y especialmente las trabajadoras de la economía informal; asimismo, hace falta redoblar los esfuerzos para eliminar la discriminación basada en la maternidad y las responsabilidades familiares.

[44] Albagli, Pinjas, y Tomás Rau. 2019. "The Effects of a Maternity Leave Reform on Children's Abilities and Maternal Outcomes in Chile". The Economic Journal 129 (619): 1015–47.

[45] Maldonado, Laurie, y Rense Nieuwenhuis. 2015. "Family Policies and Single Parent Poverty in 18 OECD Countries, 1978–2008". Community, Work & Family 18: 395–415.

Los gobiernos deben dar prioridad a la creación y aplicación de marcos normativos incluyentes, que propicien políticas exhaustivas de conciliación de la vida laboral y familiar, con suficiente espacio fiscal. Ello supone promover el diálogo social sobre la temática y la negociación colectiva para ayudar a los trabajadores de uno y otro sexo.

Diseñar políticas de protección de la maternidad y de conciliación de la vida laboral y familiar, para lograr la igualdad de género sustantiva. Si la igualdad de género es un objetivo explícito, estas políticas entrañan un gran potencial transformador en la esfera del género. Se debe mantener y aumentar el nivel de gasto público en medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Hacer de la maternidad y del trabajo de cuidado no remunerado unos componentes clave de los programas de protección social. Como parte de las garantías fundamentales de seguridad social que conforman los pisos de protección social nacionales, debe facilitarse el acceso a la salud materna esencial y a la seguridad de los ingresos en relación con la maternidad. La disponibilidad de servicios de cuidado de personas dependientes asequibles y de calidad, así como las transferencias en efectivo y los programas de garantía de empleo público que tengan en cuenta la dimensión de género pueden ayudar a reducir la pobreza y la desigualdad, así como a promover la igualdad de género en el trabajo y el hogar.

IX. Bibliografía

ABC de los Derechos de las Trabajadoras. Gula Práctica. Igualdad para la Mujer en el Empleo. Proyecto interdepartamental, Oficina Internacional del Trabajo, Primera Edición, Italia 1994.

Albagli, Pinjas, y Tomás Rau. 2019. "*The Effects of a Maternity Leave Reform on Children's Abilities and Maternal Outcomes in Chile*". The Economic Journal 129.

Bartick, Melissa, y Arnold Reinhold. 2010. "*The Burden of Suboptimal Breastfeeding in the United States: A Pediatric Cost Analysis*". Pediatrics 125.

Blofield, Merike, y Juliana Martínez Franzoni. 2015. Are Governments Catching Up?: *Work-Family Policy and Inequality in Latin America*. UN Women Discussion Papers 7. New York: Un.

Calvo Serna, Maria del Mar, Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Oficina Internacional del Trabajo, Primera Edición, Ginebra Suiza, 1993.

Chai, Yan, Arijit Nandi, y Jody Heymann. 2018. "*Does Extending the Duration of Legislated Paid Maternity Leave Improve Breastfeeding Practices? Evidence from 38 Low-Income and Middle-Income Countries*". BMJ Global Health 3 (5): e001032.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, Cámara de Diputados, LXV Legislatura, Archivo General de la Nación, México, 2024.

Convention C102 - *social security (minimum standards) convention*, 1952 (no. 102). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 28 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312247,es

Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 28 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

ECLAC. 2019. "*Social Panorama 2018*". Santiago: Economic Commission for Latin America and the Caribbean.

Enciclopedia Jurídica Mexicana M-P, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Editorial Porrúa, 2002.

Emilio Rabasa y Caballero Gloria, Mexicano esta es tu Constitución, Cámara de Diputados, Legislatura U, México, 1982.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (s/f). estadísticas a propósito del día de la madre. Recuperado el 9 de julio de 2024, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_10Mayo24.pdf

Organización Internacional del Trabajo, Ilo.org. Recuperado el 9 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

La protección de la maternidad en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1997.

Las Constituciones de México 1814-1989, Congreso de la Unión, Comité de asuntos editoriales, México, 1989.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1963.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007.

Ley del Seguro Social, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1995.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del articulo 123, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1963.

Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970.

Maldonado, Laurie, y Rense Nieuwenhuis. 2015. "*Family Policies and Single Parent Poverty in 18 OECD Countries, 1978–2008*". Community, Work & Family 18.

Manuel Osorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina. 2004

México y sus Constituciones, Catálogo Documental, 80 Aniversario de Nuestra Constitución, Secretarla de Gobernación, Archivo General de la Nación, Dirección de Publicaciones y Difusión, México 1997.

Memorias del Ciclo de Mesa."; Redondas, 10 de mayo: Maternidad, Mujer y Sociedad, DIF, Mujeres en Solidaridad, Secretarla de Salud, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Programa Nacional de Solidaridad, Talleres de la Dirección General de la Secretaria de Desarrollo social, México 1992.

Nandi, Arijit, Mohammad Hajizadeh, Sam Harper, Alissa Koski, Erin C. Strumpf, y Jody Heymann. 2016. "*Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study*". Editado por David Osrin. PLOS Medicine 13 (3): e1001985.

Petra Ulsi Oifer, Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los años 90: Desafíos para la Legislación del Trabajo, Ia Seguridad Social y las Relaciones Laborales. Oficina internacional del Trabajo, Chile 1994.

Rollins, Nigel C, Nita Bhandari, Nemat Hajeebhoy, Susan Horton, Chessa K Lutter, Jose C Martines, Ellen G Piwoz, Linda M Richter, y Cesar G Victora. 2016. "*Why Invest, and What It Will Take to Improve Breastfeeding Practices?*" The Lancet 387 (10017).

Salazar-Xirinachs, José Manuel, y Juan Antonio Chacaltana. 2018. "La informalidad en América Latina y el Caribe: ¿por qué persiste y cómo superarla?" En Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos, editado por José Manuel Salazar-Xirinachs y Juan Antonio Chacaltana. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Sánchez Bringas, Ángeles, Espinosa, Sara Y/otras. Revista Debate Feminista, Tema General: Maternidades. Año, 15, Vol. 30, Octubre 2004. México.

UNICEF. 2016. "*Breastfeeding and Gender Equality*". New York: United Nations Children's Fund. Recuperado el 27 de junio de 2024, de https://www.unicef.org/nutrition/files/BAI_bf_gender_brief_final.pdf.

UNICEF. (S/f-b). Convención sobre los Derechos del Niño. Www.un.org. Recuperado el 28 de junio de 2024, de https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf

UNICEF Division of Data Research and Policy. 2019a. "*UNICEF Global database on Infant and Young Child Feeding: Continued breastfeeding*". New York: United Nations Children's Fund.

United Nations. (s/f). La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas. Recuperado el 28 de junio de 2024, de https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Victora, Cesar G., Rajiv Bahl, Aluísio J. D. Barros, Giovanny V. A. França, Susan Horton, Julia Krasevec, Simon Murch, Mari Jeeva Sankar, Neff Walker, y Nigel C. Rollins. 2016. "*Breastfeeding in the 21st Century: Epidemiology, Mechanisms, and Lifelong Effect*". The Lancet 387 (10017).

Victora, Cesar G., Bernardo Lessa Horta, Christian Loret de Mola, Luciana Quevedo, Ricardo Tavares Pinheiro, Denise P. Gigante, Helen Gonçalves, y Fernando C. Barros. 2015. "*Association between Breastfeeding and Intelligence, Educational Attainment, and Income at 30 Years of Age: A Prospective Birth Cohort Study from Brazil*". The Lancet. Global Health.

Weber Max, Economía y sociedad, Fondo de Cultura Económica, 1992, México.