



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE DERECHO
CON RVOE DE LA SEP NÚM. 20200077, DE FECHA 26/02/2020

LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN EL TRABAJO, DERECHOS INSUFICIENTES O INEXISTENTES

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN DERECHO LABORAL

PRESENTA LA

LIC. LIZBETH AZZARISHA AGUILAR DURÁN

DIRECTOR DE TESIS

MTRO. LUIS RODRIGO SALDAÑA ARELLANO

CIUDAD DE MÉXICO, 2026

A mi alma máter, la UNAM, y a la UP que me ha seguido formando.

A mi México, por quien día a día debemos trabajar para ser mejores
ciudadanos.

A mi segundo hogar, el Banco de México que me ha dado la oportunidad de
desarrollarme como abogada.

A mis jefes y compañeros del Banco de México, quienes me han apoyado y
alentado para seguirme preparando profesionalmente.

A la familia Saldaña Arellano, quienes fueron mis mentores y orientadores en
esta hermosa carrera y profesión. En paz descansen mi querido profesor Luis
Cruz Saldaña Pérez.

A mis grandes amigos de la universidad, y del Liceo Mexicano Japonés con
quienes me forme.

A Ulpiano, quien siempre me ha acompañado, en las buenas y en las malas.

A mi familia, a mi abuelito y especialmente a mi abuelita quien fue mi
segunda madre.

Pero, sobre todo, a mi mundo entero, a quien me dio todo y más en la vida, a
mi hermosa y admirable mamá, Patricia Durán Delgado, ya que sin ella no
sería la mujer que soy hoy en día, y a quien le estaré eternamente agradecida,
y nunca tendré como agradecerle todo lo que hizo y sigue hace por mí.

Te amo mamá.

Introducción

La presente tesis tiene el propósito de hacer visible la falta de regulación que existe en nuestro país respecto a la maternidad y a la paternidad, lo que también repercute en temas de rendimiento laboral, informalidad en el trabajo, trabajo decente o digno, así como propiciar que, en la mayoría de ocasiones, sean las mujeres quienes tienen que abandonar su trabajo o simplemente saber que no podrán escalar en la jerarquía de su trabajo por el simple hecho de ser madres.

Lo anterior considerando como marco conceptual aquellos conceptos de derechos laboral, como lo son: relación laboral, persona trabajadora, patrón o empleador, salario, licencias, permisos, lactancia, entre otros, mismos que su significado ha ido variando a lo largo de la historia, de la cultura o país del que se trate. Ahora bien, nuestros sujetos de estudio, serán aquellas personas trabajadoras pertenecientes al apartado A del artículo 123 constitucional, que deciden ser madres o padres, motivo por el cual necesitan determinadas protecciones, lo anterior con el fin de dar una mejor vida y cuidados al nuevo integrante la familia desde su nacimiento y primeros años de vida.

Cabe mencionar que actualmente ha crecido la cantidad de mujeres que trabajan en el sector público, privado o en la informalidad, esto se debe a las necesidades que existen hoy en día, por ejemplo, a causa de la situación económica ya no es suficiente con un solo proveedor en la familia, por otro lado, también existen distintos tipos de familias entre las que encontramos aquellas conformadas por un solo progenitor, en su mayoría, casos de madres solteras, las cuales también han tenido que salir a trabajar y ser la cabeza de familia.

Se puede llegar a considerar que la legislación en materia de maternidad y paternidad no se ha regulado pertinentemente como en otros países, debido a como era la vida hace unos cincuenta años atrás; toda vez que, en ese tiempo,

era muy poco frecuente que las mujeres trabajaran, e incluso si lo hacían, no tenían empleos bien remunerados o si se encontraban embarazadas era muy frecuente que renunciaran a sus trabajos con el fin de dedicarse a la familia, esto era posible en cierto modo por como era visto por la sociedad y en parte porque la situación económica lo permitía, algo que hoy en día ya no es muy frecuente que suceda.

Lo citado con anterioridad cobra relevancia para la hipótesis de la presente tesis, respecto a si es suficiente la legislación que hoy en día existe en nuestro país para las personas trabajadoras que deciden ser padres y madres, esto es, si realmente la norma jurídica les otorga una protección justa y digna al nuevo proceso natural, social, económico y jurídico por el que pasan al convertirse en padres y madres. Por otro lado, una de las características del derecho es el de ser cambiante y adaptarse a la realidad en la que nos encontramos, por lo que habría que replantarnos si en verdad son suficientes las protecciones con las que se cuentan hoy en día, así como ver a futuro y entender que mientras exista una mejor infancia y crianza de los hijos, estos podrán ser mejores ciudadanos, lo cual repercute en un mejor tejido social.

Con base en lo anterior, la presente tesis plantea diversas problemáticas y por las cuales es necesaria una reforma legislativa, por ejemplo: ¿Es equitativo que hoy en día un padre tenga cinco días de permiso de paternidad?; ¿Realmente con este periodo puede ayudar a la madre?; ¿Es justo que una mujer que pasó por un parto deje de tener ayuda de su pareja a los cinco días?. Si bien nuestra sociedad ha avanzado en temas de diversidad, ¿No se necesitan reformas para que todos los tipos de parejas tengan derecho a licencias para cuidar a sus hijos?, ¿Será que nuestra sociedad únicamente hace visibles a las madres solteras y no a los padres solteros?, ¿Es idóneo que una mujer con un bebé en brazos tenga derecho de preferencia en filas o estacionamientos y no un padre con el mismo bebé en brazos?, estas y otras preguntas pretenden resolverse con

modificaciones a las leyes, con el fin de hacer una sociedad más justa e incluyente, fines que también debe perseguir el derecho.

Ahora bien, para resolver nuestras preguntas que forman parte del planteamiento del problema, en la presente tesis se utilizarán los métodos descriptivo, deductivo y comparativo, en el primero de ellos se explicarán las características de diversas legislaciones tanto nacionales como extranjeras, para posteriormente hacer una comparación a nuestro sistema jurídico mexicano, y por último hacer de lo general a lo particular, un análisis con el fin de dar a conocer propuestas de reformas y adiciones a ordenamientos jurídicos de este último.

La tesis constará de seis capítulos, en el primero de ellos se podrá leer la parte histórica de diferentes culturas en todo el mundo, así como el papel de la mujer en la sociedad y específicamente en la familia a lo largo de los siglos, en las cuales se observará que siempre ha tenido el papel de servir a los demás, el de procrear y sin ser insertada en la sociedad como alguien más, o como una persona que pueda aportar más a esta.

La presente tesis, también tiene la finalidad de hacer un análisis comparado de las legislaciones de distintos países los cuales fueron elegidos por la autora, y se podrá leerse en el segundo capítulo, principalmente enfocados a los permisos y licencias que se les otorgan a las mujeres y hombres que deciden formar una familia. Este capítulo pretende dar una mayor visión tanto en el tema jurídico como el social, respecto de diferentes sociedades, lo anterior con el fin de compararlas con nuestro país y poder observar que este es de los países que da menores protecciones a los progenitores respecto a los temas de maternidad y paternidad, así como hacer una crítica interna, en el sentido que México no le apuesta al equilibrio entre familia y trabajo, cuando también deberíamos reflexionar que un país debe invertirle en gran medida a los niños y no únicamente hablando de manera económica, sino también en temas de

valores, derechos, cultura, deporte, salud, entre otros.

Lo anterior, por el simple hecho de que esos niños en unas décadas serán la mayor fuerza productiva, por lo que, el pensar y cuidar de ellos, es pensar y cuidar a futuro.

El tercer capítulo permite observar las regulaciones de la materia a nivel nacional e internacional, respecto a estas últimas, es de vital importancia que México forme parte de ellas, toda vez que, el no ser parte de estas refleja el rezago en la materia. En el cuarto capítulo, se muestran diferentes cifras respecto a la mujer en el ámbito tanto laboral como familiar, así como los avances que se han tenido en los últimos años, lo cual no significa que sean suficientes, por ejemplo, en nuestro país apenas en 2024, fue elegida una mujer como presidenta, cuando en Islandia eso sucedió desde 1980, lo que representa 44 años de diferencia.

No sin antes mencionar que el atraso que se tiene en materia laboral no sólo es tema respecto a la maternidad o a la paternidad, sino también en otros derechos de las personas trabajadoras, y un ejemplo de esto es que apenas el 17 de junio de 2025 entró en vigor en nuestro país la famosa “Ley Silla”, misma que busca garantizar que los trabajadores puedan descansar sentados durante su jornada laboral, lo cual puede ser una gran crítica como país, ya que no es posible que en pleno siglo XXI los trabajadores no tengan ese derecho o este no se cumpla, respecto a las condiciones dignas de trabajo.

El quinto capítulo denominado “Propuestas de reforma” refiere los puntos que son necesarios reformarse o adicionarse a las leyes mexicanas, mismas que pretenden resolver los cuestionamientos planteados al inicio de la presente.

En el último capítulo “Conclusiones”, se señalan puntualmente las necesidades y deficiencias que hoy en día tienen las normas del sistema jurídico mexicano, respecto al tema central de la presente tesis.

Índice

Contenido	
Introducción.....	3
Índice	7
Capítulo 1.....	9
Antecedentes jurídicos del papel de la mujer en diversas culturas y etapas históricas	9
1.1 Edad Antigua	9
1.1.1. Roma	9
1.1.2. Grecia.....	12
1.1.3. China.....	13
1.1.4. India	14
1.1.5. Egipto	15
1.1.6. Mayas.....	15
1.1.7. Aztecas o Mexicas	16
1.2 Edad Moderna.....	19
1.3 Principios del Siglo XX.....	22
Capítulo 2.....	24
Algunas regulaciones en el mundo sobre la maternidad	24
2.1. Regulación en México	25
2.2. Regulación en Canadá	30
2.3. Regulación en Colombia	32
2.4. Regulación en España	36
2.5. Regulación en Alemania	38
2.6. Unión Europea.....	41
2.7. Regulación en Japón	41
2.8. Regulación en Marruecos	43
Capítulo 3.....	49
Maternidad, derechos y obligaciones	49
3.1. Tratados y Convenios internacionales.....	50
3.1.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)	50
3.1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos	51
3.1.3. Convención sobre los Derechos del Niño.....	52
3.1.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).....	53
3.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	53
Capítulo 4.....	57
Análisis de datos respecto a la situación laboral en México	57
4.1. Discriminación positiva y negativa en la maternidad	57

4.2. Accesibilidad de las mujeres a puestos de trabajo	59
4.3. Situación actual de la mujer en México.....	63
Capítulo 5.....	68
Propuestas de reforma.....	68
• Salas de lactancia o lactarios.....	68
• Licencia de maternidad	75
• Licencia de paternidad	77
• Licencia parental.....	80
• Licencia a parejas homoparentales	81
• Licencias para ausentarse del empleo por aborto o parto prematuro no viable	82
• Inclusión de madres y padres.....	83
• Facilidades para la realización del trabajo	84
• Permisos para ausentismo en la escuela.....	84
• Permiso por ingreso a la guardería	85
Capítulo 6.....	95
Conclusiones finales	95
Bibliografía	97
Libros	97
Artículos de investigación o periodísticos	97
Legislación	104
Convenios y tratados internacionales.....	104
Tesis	105
Sentencias.....	106

Capítulo 1

Antecedentes jurídicos del papel de la mujer en diversas culturas y etapas históricas

En el presente capítulo se expondrá el papel que tenía la mujer tanto en la sociedad como en la familia en diversas culturas. Se dejará ver que la mujer ha sido rezagada en la sociedad y dentro de su familia, específicamente cuando se trata de tomar de decisiones, ya que, para aspectos de crianza y actividades del hogar, sí se le ha tomado en cuenta.

También se apreciará que, desde la Edad Antigua, la mujer no tenía libertad de trabajo, toda vez que el único trabajo al que podía aspirar y sin ser remunerado, era al de procrear y educar a los hijos, lo que en la sociedad actual sigue ocurriendo con frecuencia.

En este apartado no se tratará respecto al papel actual de la mujer en la sociedad, ya que será tema de otro capítulo, motivo por el cual, el presente capítulo termina hasta los inicios del siglo XX.

1.1 Edad Antigua

1.1.1. Roma

Los romanos concebían a la familia como el conjunto de personas que se encontraban bajo la *potestas* (potestad) de un jefe único, llamado *paterfamilias* (cabeza de familia), y todos integraban la *domus* o casa (Padilla, 2008, p.50). Por su parte, el *paterfamilias* era quien tenía la patria potestad sobre sus descendientes agnados, la que podía ejercer hasta su muerte, misma que se adquiría por nacimiento o adopción, la primera de ellas la tenían los hijos nacidos *ex iustis nuptiis* (por justas nupcias) o por *adoptio* (adopción) (Padilla,

2008, p.53 y 54).

Cabe mencionar que, eran hijos de un matrimonio justo, aquellos que nacían después de seis meses desde la celebración del matrimonio, así como los nacidos dentro de los diez meses desde que se pudo haber disuelto el matrimonio. En la adopción, un *paterfamilias* adquiere la patria potestad sobre el hijo de otro *paterfamilias*, mediante tres ventas por *mancipatio*, pero cuando se trataba de hijas o nietos, bastaba con una sola venta (Padilla, 2008, p.53 y 54).

El matrimonio en el derecho romano debe entenderse como “*Iustum matrimonium* o *iustae nuptiae*” (Padilla, 2008, p.63), esto es, la unión de un hombre y una mujer, teniendo en cuenta siempre, la intención continua de vivir como marido y mujer, por lo que la convivencia física no era imprescindible para tener por celebrado el matrimonio.

Por otro lado, se tenía al concubinato, el cual era la convivencia sexual permanente entre un hombre y una mujer, aunque dicha unión no era considerada como legítimo matrimonio, ya que, concubina sólo podía serlo una mujer libre, de baja condición o que se dedicara a la prostitución, por lo que, al tener alguna de esas condiciones, la concubina era parte de la dignidad de su compañero, motivo por el cual no se obligaba a la fidelidad. El concubinato podía coexistir con un matrimonio, únicamente si se trataba del hombre y si la mujer lo toleraba, aunque si se trataba de la mujer era castigado como adulterio. Por lo que respecta a los hijos de una concubina, se les denominaba *surii* y no quedaban bajo la potestad del padre, por lo que nacían *sui iuris* (Padilla, 2008, p.65).

Los efectos jurídicos de las justas nupcias eran: deber de fidelidad, los cónyuges se debían mutuamente alimentos, los hijos nacidos dentro del matrimonio caían bajo la patria potestad de su padre y estos seguían la condición social de este, y entre cónyuges no podían hacerse donaciones mutuamente

(Floris, 2001, p.210).¹

En el Imperio y a consecuencia de la problemática social en la que se vivía, ya no se registraban nacimientos y la mayoría de la población se encontraba soltera. Lo anterior, no ayudaba al futuro del propio Imperio, y motivó a que el emperador César Augusto promulgara la *Lex Iulia de Maritandis Ordinibus*, la cual ofrecía incentivos para contraer matrimonio, e intentaba evitar los matrimonios sin descendencia, ya que favorecía a los casados con hijos, toda vez que, aquellos que eran solteros o casados pero sin descendencia no podían recibir la totalidad de los bienes que se les hubiere otorgado por herencia, legado o donación (Maldonado,s.f., p 543 y 544).

En la época de César Augusto, la figura del matrimonio cambia y se lleva a cabo de manera informal, ya que no se necesitaba una fórmula oral, acto o ceremonia civil o religiosa, no era considerado como la consumación de la felicidad humana, sino como algo moralmente obligatorio de realizar, y el fin del mismo era unir a dos personas de un mismo culto doméstico para hacer nacer a un tercero que continuara con ese culto (Maldonado,s.f., p 544 y 546).

Para promover la fecundidad, también se otorgaron otros beneficios, por ejemplo, las mujeres ingenuas² cuando tuvieran tres o más hijos, o las libertas³ cuando tenían cuatro o más, tenían el *ius liberorum*, derecho mediante el cual quedaban exentas de las restricciones para adquirir bienes por testamento. En el caso de divorcio o viudez, tanto hombres como mujeres tenían la obligación de volver a contraer nupcias, y si estaban en edad, debían seguir procreando (Maldonado,s.f., p 552).

Ahora bien, en la Monarquía, República e Imperio, la mujer no tuvo un papel importante en la sociedad por lo que hace a temas económicos, políticos,

² Debe entenderse como aquella persona que ha nacido libre y no ha caído en esclavitud.

³ Aquella persona que fue esclavo pero que alcanzó la libertad.

militares, entre otros, pero sí tuvo un papel importante respecto a procrear romanos que, con el paso del tiempo, tuvieran el ideal de defender y servir.

1.1.2. Grecia

Por la forma de vida que se tenía en la antigüedad, esto es, sin los avances en la medicina, enfermedades, guerras, entre otras circunstancias, los niños en Grecia, si llegaban a sobrevivir a los primeros días de su nacimiento se podría decir que tenían una buena vida.

Después del nacimiento, el padre podía realizar una inspección al bebé, y en caso de que este tuviera alguna deformidad o fuera débil, el padre se encontraba facultado para ordenar que se dejara al bebé a la intemperie en algún lugar público para que este muriera (Bowra, 2000, p.80).

Si el bebé sobrevivía, los primeros años de su vida estaría a cargo de su madre, quien tenía la tarea de cuidarlo, proporcionarle una vida libre y sin problemas, pero al cumplir los seis años, las niñas permanecían en casa, y los niños eran enviados a la escuela para aprender a leer, escribir, música y poesía (Bowra, 2000, p.82).

Por lo que hace a la sociedad en Atenas, era predominantemente de hombres, y respecto a las mujeres se esperaba que se dedicaran al hogar y que no se les viera. Los padres de familia o de la casa pactaban los matrimonios de sus hijas, para posteriormente al ser esposas, pasar a estar bajo el control absoluto de sus maridos, y de ellas se deseaba que siempre permanecieran calladas y obedeciendo a quienes las tuvieran bajo su mando (Bowra, 2000, p.85). De lo anterior, se desprende que una mujer no tenía vida pública, pero dentro del hogar jugaba un papel importante, toda vez que era la encargada de los asuntos concernientes a la mejora y desarrollo del hogar (Albadalejo, 2024).

Por lo que hace al momento del parto, era excepcional que el hombre

estuviera presente, y se buscaba el lugar donde se tuviera más luz y mayor privacidad. A los cinco días del parto se celebraban las *anfidromias*, una fiesta familiar donde el padre corría alrededor del fuego y mostraba a su hijo a las demás familias. Los niños sí eran registrados, pero se desconoce sobre si las niñas lo eran (Albadalejo, 2024).

En Grecia era más valorado tener un hijo que una hija, ya que se consideraba que el varón podía contribuir y ayudar más a la familia de una forma económica, a comparación de una mujer, sin embargo, los nacidos simbolizaban la pureza en la religión griega, ya que, de igual modo, el hecho de ser un infante llevaba consigo el beneficio de no estar contaminado con la cercanía de la muerte. Los griegos tenían especial apremio por los hijos únicos, primogénitos o los que nacían de padres mayores, toda vez que los consideraban un regalo divino (Albadalejo, 2024).

1.1.3. China

La familia y el hogar en la China antigua se tenían en una alta estima y se consideraban casi sagrados. Internamente en el hogar cada padre sabía que algún día sería un antepasado, y por eso tenía que educar a sus hijos para que lo veneraran mientras viviera y posteriormente tener la seguridad de que su espíritu sería honrado a su muerte (Schafer, 1999, p.29).

Durante la dinastía Zhou, se vendía públicamente a las mujeres, y eran utilizadas para ser acompañantes en fiestas. Los emperadores chinos y cortesanos, podían tener varias esposas y concubinas (Schafer, 1999, p.89). Con el paso de los siglos, el matrimonio diplomático se convertiría en un elemento muy importante en la política China, toda vez que, de este modo, se formaban alianzas para el crecimiento del poder, extensión de territorios, entre otros (Schafer, 1999, p.167).

A la mujer se le enseñaba a siempre ser subordinada, a no mirar a los ojos a los hombres y a obedecer sin cuestionar. A las niñas desde que nacían, sus cunas se colocaban en el piso con el fin de simbolizar su inferioridad (Schafer, 1999, p.96).

1.1.4. India

En esta cultura, la sociedad estaba dividida en clases, la vida de un hombre se dividía en cuatro etapas; estudiante, amo de casa, ermitaño y vagabundo, la primera de ellas comenzaba al fin de la niñez, entre los ocho y los doce años de edad, en esta etapa aprendían los Vedas, aritmética, astrología, música, lucha, técnicas de mando, entre otras; posteriormente, el hombre regresaba a su hogar, se casaba y se convertía en el amo de casa, por lo que estaba obligado a tener hijos con el fin de que su modo de vida perdurara más allá de su muerte. El amo de la casa siempre buscaba tener éxito, tener tierras y riquezas, así como la producción y venta de artículos (Schulberg, 2000, p. 137).

La tercera etapa comenzaba cuando los hijos del amo de casa ya habían crecido, motivo por el cual, este debía volverse ermitaño, retirándose a un cuarto posterior de su propia casa, dejando a sus hijos la obligación de celebrar los ritos domésticos y todo el peso de la responsabilidad de la familia. En este periodo se esperaba que el ermitaño hubiera hecho un examen de sí mismo y meditación, así como haber logrado un desapego del mundo y sus placeres, con el fin de adquirir un anhelo por alcanzar la perfección espiritual.

Después habría de convertirse en un vagabundo sin hogar, sin posesiones ni lazos mundanos, ya que no debía sentir necesidades físicas ni motivos de distracción mental, porque se tenía el propósito en esta etapa final de su vida, de tener limpia su alma (Schulberg, 2000, p. 138).

1.1.5. Egipto

Para los egipcios durante las diversas dinastías, las cuales duraron aproximadamente treinta siglos, el matrimonio era el estado natural de hombres y mujeres, por lo que se traducía en la obligación de procrear herederos para legitimar la dinastía y asegurar que esta perdurara, motivo por el cual el incesto era permitido, esto es, los matrimonios entre hermanos o entre padre e hija. De igual modo, si bien era permitida la poligamia, sólo una de las esposas del faraón ostentaba el título de “Gran Esposa Real” (Ramírez, 2023).

Para que nacieran hijos con sangre más pura, se propiciaba que el matrimonio fuera entre el legítimo heredero del faraón y su hermana o hermanastra, y de no ser posible, con sus hijas, para que, por medio de la línea femenina se heredara la legitimidad. El incesto en la realeza trataba de reproducir el comportamiento de las divinidades egipcias, ya que, en la mitología egipcia, el emparejamiento de las divinidades se dio entre hermanos, lo cual mostraba a la población su carácter de divino (Ramírez, 2023).

1.1.6. Mayas

La organización social se constituía por el *Halach-Uinic* y su familia, a quienes se les atribuía un origen divino, los cuales se encontraban por sobre todos los demás habitantes. En segundo lugar, los nobles, quienes generalmente eran destinados a ser guerreros o sacerdotes, en este estatus, las mujeres podían ser sacerdotisas⁴ pero debían guardar castidad, ya que, en caso de no hacerlo, era condenadas a la pena de muerte, por lo anterior es que en la actualidad se

⁴ Un caso de esto fue el de las sacerdotisas de Ixchel (diosa de la luna), quienes sacrificaban a guerreros en su honor, flechándolos en el corazón y los genitales, cabe mencionar que, bastantes ídolos de esta deidad se encontraron en la isla que Hernán Cortés denominó Isla Mujeres

puede observar el palacio de monjas en la región maya.

También estaban los agricultores, artesanos y esclavos, entre las causas de esclavitud se encontraban: la cautividad en guerra, hijos de esclavos, algunos delitos como el robo y el homicidio, así como el ser un niño abandonado (Pérez de los Reyes, 2015, p.52 a 54).

En el tema familiar, el matrimonio era monogámico, sin embargo, los nobles generalmente tenían varias esposas, pero sólo una era la que gozaba de los mayores derechos. El primero de los matrimonios era pactado entre los padres de los contrayentes mediante un sacerdote, quien era el encargado de llevar regalos a los padres de la novia para pedir su autorización para el matrimonio.

En caso de que existiera adulterio por parte de la mujer, el marido podía optar entre la muerte de ella o la otra persona, atándolos a un poste y dejándoles caer una piedra, u otorgarle el perdón a la mujer, pero con el repudio y la disolución del matrimonio (Pérez de los Reyes, 2015, p.56).

Por lo que hace a la sociedad maya, los hombres la dominaban en su totalidad, ya que las mujeres desde niñas debían apegarse a su hogar y en su vida adulta a su marido. A las niñas no les estaba permitido jugar con los niños y a las jóvenes se les prohibía hablar con los hombres, y en caso de hacerlo de nuevo, eran reprimidas llegándoles a aplicar polvo de chile en los ojos y en los genitales.

Cuando el esposo se iba a trabajar a la siembra, la esposa debía tenerle preparada la comida, asimismo, todos los varones comían primero y se les daba lo mejor de la comida, dejándoles las sobras de la comida a las mujeres y niños (Pérez de los Reyes, 2015, p.57).

1.1.7. Aztecas o Mexicanas

La sociedad mexicana se basaba en estamentos o estratos sociales, los cuales eran determinados por el estilo de vida y la función que se tenía en la sociedad, por lo que, en primer lugar, podíamos encontrar a los nobles o también llamados *pillis*, estamento que era hereditario. Entre ellos se encontraban los *tlatoanis* (jefes de caciques), *tecuhtlis* (señores), y los *pillis* que eran parientes subordinados de los dos anteriores. Todos tenían acceso a una educación privilegiada, y en su mayoría se dedicaban a ser sacerdotes o guerreros (Pérez de los Reyes, 2015, p.85).

Después seguían los comerciantes, los plebeyos,⁵ los cargadores de oficio, y los *mayerques*, quienes eran tributarios de los pueblos vecinos por los aztecas. Si bien se les consideraba hombres libres, debían pagar tributo y trabajar en las tierras que habían sido de ellos pero que ahora les pertenecían a los guerreros *mexicas*. Por último, estaban los esclavos,⁶ quienes podían serlo por ser cautivos de guerra, por venta, autoventa o en caso de cometer un delito, sin embargo, los hijos de los esclavos eran considerados libres (Pérez de los Reyes, 2015, p.86).

En el tema familiar, cuando los hombres se encontraban entre los 20 y 25 años, era obligatorio que se casaran. El matrimonio era monogámico, pero los nobles podían tener varias esposas, cabe mencionar que el consentimiento de los padres era necesario para contraer matrimonio. Se tenía la costumbre de que la viuda se casara con el hermano de su marido, a lo que se llamaba *levirato*, y esta debía esperar el término de la lactancia de su último hijo para contraer matrimonio, lo cual era un tiempo de cuatro años (Pérez de los Reyes, 2015, p.101 y 109).

La mujer ocupaba un lugar inferior en la vida social y familiar, y desde

⁵ En su mayoría eran artesanos de diversos oficios o campesinos, y se agrupaban por su rama en diferentes barrios de la ciudad.

⁶ Los esclavos se dedicaban a los trabajos del hogar, la limpieza de las calles, plazas y construcción de obras públicas.

pequeña se le daban tareas como ir al mercado y hacer las labores del hogar. Cuando estaban embarazadas y había un eclipse o finalizaba el ciclo de 52 años del calendario azteca, eran encerradas en el temascal y se les tapaba la cara con una máscara, con el fin de evitar de que el niño naciera como un monstruo. Si las madres morían en el parto se les convertía en deidad y se les llamaba mujeres valientes o *mocihuaquetzis* (Pérez de los Reyes, 2015, p.109).

Para la mitología de los aztecas, los hijos eran concebidos en un lugar privilegiado en el cielo y criados por la pareja divina original, para posteriormente ser enviados a sus padres terrenales, por lo que eran vistos como un don del cielo o un regalo de los dioses. La mujer embarazada debía esperar a los hijos con tranquilidad, no debía llorar, sufrir, o enojarse, lo anterior porque se decía que, en caso de hacerlo, podría abortar, tampoco debía bañarse con agua muy caliente para no quemarse ella o al bebé, así como tampoco mascar chicle, porque al bebé se le endurecía el paladar. Cabe destacar que esta cultura cuidaba la dieta de los menores para evitarles enfermedades (Pérez de los Reyes, 2015, p.102).

Cuando llegaba el momento del nacimiento, el cordón umbilical se depositaba en el hogar, si el bebé era niña, o en el campo ya fuera de labranza o de batalla para los bebés hombres, con lo cual se simbolizaba que la mujer estaba atada a su casa y el varón buscaría la vida fuera del hogar (Pérez de los Reyes, 2015, p.102).

Por lo que hace a la mujer, si era soltera no podía sentarse en la mesa con sus hermanos o ningún hombre, hasta que no estuviera casada. Eran causales de divorcio que la mujer no tuviera preparada la comida cuando su esposo regresaba de trabajar, que no tuviera preparado el temascal para que él pudiera darse un baño, así como la halitosis o mal aliento, esta última era causal de divorcio por cualquiera de ambas partes (Pérez de los Reyes, 2015, p.103).

Respecto a la educación, a partir de Moctezuma se ordenó que cada

barrio tuviera una escuela con el fin de formar a los jóvenes y adentrarlos en la religión, la buena crianza, las costumbres, los oficios de fuera, los trabajos corporales, ayunos, disciplinas y sacrificios. Dichas escuelas debían ser dirigidas por maestros y ancianos respetables, y a estos centros de educación se les llamó *calmécac* y *telpochcalli*, en ambos había un anexo para que ingresaran las niñas y al egresar contrajeran matrimonio, sirvieran al templo, fueran parteras, o sirvientas (Pérez de los Reyes, 2015, p.106 y 107).

Por último, existían diversos tipos de uniones familiares (Pérez de los Reyes, 2015, p.108):

- ❖ Matrimonio definitivo: en este se cumplían todos los requisitos y la ceremonia religiosa.
- ❖ Matrimonio provisional: estaba sujeto a una condición, como podría ser el tener un hijo.
- ❖ Concubinato: era una simple unión sin formalidades, y se recurría a él cuando no podía costearse una fiesta de boda.
- ❖ Poligamia: sólo era permitida para los nobles.

1.2 Edad Moderna

Atendiendo a los inicios de esta edad, un gran acontecimiento a nivel mundial fue el descubrimiento de América, el cual no pudo haberse logrado sin el apoyo de diversas mujeres de la época, como Isabel I de Castilla, quien vio el potencial de las expediciones marítimas para poder expandir su territorio y, a consecuencia de esto decidió apoyar a Cristóbal Colón cuando otros monarcas europeos dudaban de él.

Ahora bien, en estas expediciones también se les dio un lugar a las mujeres, ya que, en su tercer viaje, Colón embarcó con treinta mujeres, quienes desafiaron estigmas sociales jugando importantes roles, toda vez que, al

conquistar el territorio y establecer la Colonia, las mujeres empezaron a formar una nueva sociedad colonial (Navarro, 2024).

En Francia, existían mujeres de la vida intelectual de la nación y sus asuntos de estado, por lo que, las mujeres aristócratas hacían de Francia a su propia imagen y semejanza (Gay, 2000, p.41). El matrimonio no limitaba la libertad femenina para poderse divertir, y para la disolución del matrimonio bastaba con que la mujer concretara que el marido la golpeará ante dos testigos (Gay, 2000, p.42).

Cuando se empezaron a propagar diversas ideas de libertad, científicas y políticas, destacadas damas, esto es, con dinero y recursos, crearon salones en sus casas para poder platicar de diversos temas, ya que, eran rechazadas de la Corte o de lugares donde buscaban desarrollarse (Gay, 2000, p.46). Por esto se dice que las mujeres impulsaron la insurrección contra la sociedad de la Francia del siglo XVIII, y ayudaron en cierto modo al éxito de la Revolución Francesa (Gay, 2000, p.50).

En el siglo XVIII se empezó a cambiar la forma de educar a los hijos, ya que, desde la infancia, se les comenzaba a vestir como adultos, se les trataba de ese modo y rara vez veían a sus padres. A las niñas nobles se les ponía una nodriza y posteriormente una institutriz para su educación, a los cinco años eran enviadas a un convento y a los quince salían para casarse con un hombre que ya les hubiere elegido su propia familia (Gay, 2000, p.50).

“Las primeras exteriorizaciones del corazón fueron el efecto de un nuevo estado de cosas que reunía en una habitación común a maridos y mujeres, a padres o hijos. El hábito de vivir juntos hizo nacer los más dulces sentimientos conocidos de los hombres: el amor conyugal y el amor paternal. Cada familia fue una pequeña sociedad, tanto mejor unida cuanto que el afecto recíproco y la libertad eran los únicos vínculos. Entonces fue cuando se estableció la primera

diferencia en el modo de vivir de los dos sexos, que hasta entonces habían vivido de la misma manera. Las mujeres se hicieron más sedentarias y se acostumbraron a guardar la cabaña y a cuidar de los hijos mientras el hombre iba a buscar la común subsistencia. Con una vida un poco más blanda, los dos sexos empezaron a perder algo de su ferocidad y de su vigor; pero si cada individuo separadamente se halló menos capaz de combatir a las fieras, fue en cambio más fácil reunirse para una resistencia común.” (Rousseau,1983, p.33).

Por su parte, en Inglaterra con la Revolución Industrial, la cual fue un proceso de transformación específicamente en la industria, ya que se pasó de una producción basada en la agricultura y en la producción artesanal a una dominada por la industria y las fábricas, esto provocó que se dieran cambios en el ámbito laboral y en la vida cotidiana (National Geographic, 2025).

En esta etapa las mujeres pasaron a formar parte de la industria trabajando en fábricas e insertándose en el mercado laboral, aunque si bien ganaban un salario era muy común que trabajaran en condiciones peligrosas o perjudiciales, ya que trabajaban de 12 a 14 horas diarias en instalaciones sin ventilación, oscuras y sin condiciones de buena higiene (O’Brien, 2024).

Si bien en este país podemos señalar a diversos personajes emblemáticos, hay que destacar a la escritora y filósofa inglesa Mary Wollstonecraft, (madre de la escritora Mary Shelly), quien en su libro *“Vindicación de los derechos de la mujer”*, refirió diversos argumentos entre los cuales se encuentra: que las mujeres deben recibir una educación acorde a su posición en la sociedad, lo que es esencial para la nación porque son las mujeres quienes educan a los hijos y no deben ser consideradas como meras esposas, sino pares de sus esposos, así como que no deben ser vistas como elementos decorativos en la sociedad o bienes con los cuales se pueda negociar un matrimonio, sino que las mujeres son seres humanos que merecen los

mismos derechos que los hombres.

1.3 Principios del Siglo XX

El inicio del Siglo XX, trajo consigo diversas revoluciones, guerras mundiales y cambios sociales. Hablando de nuestro país, en la Revolución Mexicana de 1910, participaron una gran cantidad de mujeres en las batallas, a quienes comúnmente se las denomina “*adelitas*”, sin embargo, muchas también eran secuestradas y sufrían abusos. De igual modo hubo quienes participaron desde el ámbito político, como Carmen Serdán, y Hermila Galindo, quienes hoy en día se encuentran en nuestro billete de mil pesos de la familia G.

Cuarenta años más tarde, se logró que la mujer mexicana tuviera derecho al voto mediante un decreto publicado por el presidente en turno Adolfo Ruíz Cortines, en el cual se promulgaron reformas constitucionales donde se otorgaba el derecho a votar así como a ser votadas a nivel federal, ya que el reconocimiento del voto municipal para las mujeres data de 1947 (Villegas, 2022).

A nivel internacional en 1917 se dio la Revolución Rusa, la cual también trajo diversos cambios políticos y sociales. En principio, se derroco al régimen zarista con el asesinato del zar Nicolás II, lo cual fue consecuencia de la escasez de alimentos, las extensas jornadas laborales, los salarios bajos, entre otros, hechos que afectaban tanto a hombres como mujeres, por lo que ambos géneros participaron en el citado acontecimiento.

Posterior a la Revolución Rusa, se instaló el régimen socialista, el cual era apoyado e integrado por mujeres, entre las que se encontraban Nadezhda Krupskaya (esposa de Vladimir Lenin), quien participó en la organización del sistema de educación socialista, era defensora de alfabetizar a la clase obrera y fue la encargada de crear la red de bibliotecas. Elena Stasova fue secretaria del

Comité Central, ayudó a planear y liderar la Revolución Rusa, así como Inessa Armand quien fue presidenta del Consejo Económico de Moscú y miembro del Comité Ejecutivo Central de los Soviets (Castedo, 2017).

Alexandra Kollontai, quien tras el triunfo de los bolcheviques fue nombrada comisaria de Bienestar Social, fue la primera mujer en el gobierno bolchevique. Como comisaria publicó diversos decretos sobre la financiación pública de la maternidad, el cuidado infantil y fue asesora de la ley matrimonial de ese entonces, la cual reemplazaba el matrimonio religioso por un registro civil, así como facilitaba el divorcio para los cónyuges.

Años más tarde, la Segunda Guerra Mundial, trajo aparejada un gran paradigma en el rol de la mujer en la sociedad tanto europea como estadounidense, ya que, como consecuencia de la guerra, muchos hombres quienes eran esposos y padres, tuvieron que abandonar su hogar, y las mujeres se vieron obligadas a salir a trabajar para traer el sustento de la casa, por lo que muchos de los trabajos que eran realizados por hombres, ahora los realizaban las mujeres.

Aunque si bien es cierto que, al término de la Segunda Guerra Mundial, las mujeres comenzaron a tener muchos hijos, a cuya generación se le denominó “baby boomer”, también hubo un cambio en la perspectiva de que las mujeres podían realizar cualquier trabajo.

Capítulo 2

Algunas regulaciones en el mundo sobre la maternidad

El presente capítulo pretende mostrar diferentes legislaciones en la rama laboral de diversos países, lo anterior, con el fin de tener un panorama que abarque las distintas normativas, así como lo diferente que estas pueden llegar a ser comparadas con las de nuestro país, por ejemplo, algunas son más protectoras que otras, abarcan a distintos sujetos de derecho o imponen diversas obligaciones a los empleadores. Esto, con el propósito de poder determinar aspectos a implementar en nuestra legislación mexicana para dar mayores beneficios, lo cual será retomado en esta tesis.

Para la realización del citado capítulo los países de los que se hablará fueron escogidos a elección de la autora, tomando en consideración diversos aspectos, entre los que podemos encontrar; económicos, culturales, sociales y religiosos. Dicha elección, también fue considerando la diversidad de sistemas jurídicos, entre los que podremos encontrar; el derecho romano, el common law y el derecho religioso, lo anterior, teniendo en cuenta que el derecho es la forma de normar la vida de una sociedad en particular, por lo que las normas pueden variar dependiendo la realidad social de un entorno, no sin antes mencionar que existen directrices, bases y principios esenciales del derecho, que deben permanecer sin importar el lugar donde nos encontremos.

Ahora bien, también se hizo esa elección, atendiendo a que algunos son países desarrollados, lo cual puede contribuir a hacer un mayor énfasis en las protecciones y prerrogativas que tienen en la materia y que pueden ser implementados en nuestro país. De igual modo, se escogieron países en vías de desarrollo como nuestro país, esto con el fin de visualizar como países semejantes a México, pueden tener mayores o menores beneficios u

obligaciones en la materia.

Dentro del análisis de las mencionadas legislaciones, se podrá observar al final del presente capítulo una tabla comparativa realizada por la autora, con la información proporcionada a lo largo del capítulo, la cual pretende hacer de manera más visible aspectos relevantes en la materia en cada uno de los países. En la citada tabla se utilizan las variables comparativas materia de las reformas y adiciones que se proponen implementar en nuestro sistema jurídico mexicano, entre las que encontramos; licencia de maternidad, estabilidad en el empleo, periodo de lactancia, licencia de paternidad, licencia parental, entre otras.

En ese sentido, se procede al estudio comparado de legislaciones de diversos países, para posteriormente señalar las diferencias, semejanzas y aportaciones que se pudieran tomar en consideración para las propuestas de reforma que se dan a conocer en la presente tesis.

2.1. Regulación en México

Para comenzar hablando de nuestro país, debemos referirnos al ordenamiento jurídico con mayor jerarquía, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en donde se plasma que todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en esta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, por lo que estos derechos deberán interpretarse favoreciendo en todo momento a las personas con la protección más amplia, obligando a las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Asimismo, prohíbe la discriminación entre otras razones, por las condiciones de salud, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana (CPEUM, art 1o.).

Ahora bien, el artículo 4o. de la Constitución, refiere que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, así como que la ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de esta, y a un sistema de salud para el bienestar, lo anterior con el fin de tener una extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud (CPEUM, art 4o., párrafo cuarto), (Tesis 2a. CVIII/2014 (10a.)).

Por lo que hace a la libertad de profesión, industria o comercio, el artículo 5o. constitucional otorga la protección a cualquier persona para que pueda dedicarse a lo que quiera, siempre y cuando sea lícito, siguiendo las excepciones citadas en el mismo (CPEUM, art 5o., párrafo primero), por lo que este artículo da pie a adentrarnos al artículo 123 de la CPEUM.

El artículo 123 constitucional es el más importante para todos aquellos temas de la rama laboral, es la médula del derecho laboral individual, colectivo y de seguridad social, el cual nació como consecuencia de diversas injusticias y diferencias que vivía la sociedad mexicana al momento en que el Constituyente de 1917 redactaba la constitución y el presente artículo, a partir del cual se desglosan diversos derechos y obligaciones que existen en la relación laboral, motivo por el cual es relevante mencionarlo.

La presente tesis se acota a hablar del Apartado A del artículo 123 constitucional, el cual refiere, entre otras cosas, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, sin definir que debemos entender por tal, las jornadas máximas, descansos a los trabajadores, que una mujer que se encuentre embarazada no pueda realizar trabajos que representen un peligro a su salud o a la del bebé, que esta deberá gozar de un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis posteriores al mismo, así como que deberá conservar su trabajo –cobra relevancia con el principio laboral de estabilidad en el empleo- y todos los derechos que se hubieren adquirido durante la relación laboral, a recibir su salario íntegro y, a contar con dos descansos extraordinarios por día para

alimentar a su bebé (CPEUM, art 123, A), V).

Debemos considerar que la lactancia no debe manejarse como un descanso, toda vez que ese tiempo no lo utiliza la madre para descansar, sino que es para alimentar a su hijo o hija, motivo por el cual no se le debe dar esa terminología. Aplica el mismo criterio para el descanso de 12 semanas que se le otorga a la mujer, ya que no es un descanso, es un periodo de licencia en el cual la madre se recupera físicamente y se adapta al nuevo integrante de la familia.

Una vez que se habló del ordenamiento jurídico con mayor relevancia en nuestro país, es de vital importancia seguir con la ley que regula las relaciones laborales del Apartado A del artículo 123 de la CPEUM, esto es, la Ley Federal del Trabajo (LFT), que define al trabajador como aquella persona física que presta a otra un trabajo personal y subordinado (LFT, art 8o.), teniendo en el lado opuesto al patrón, quien puede ser una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (LFT, art 10).

Por su parte la relación de trabajo será la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (LFT, art 20). El doctrinario José Dávalos refiere que la relación de trabajo tiene dos clases de elementos, los subjetivos, entendiéndose patrón y trabajador, y los objetivos donde se encuentra la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario (Dávalos, 2018, p.100).

Después de haber señalado las dos partes de una relación laboral, hay que mencionar que cada una de estas tiene derechos y obligaciones, por lo que hablando específicamente de las madres trabajadoras, entre los diversos derechos que tiene podemos mencionar los siguientes: cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o el producto, ya sea durante la gestación o la lactancia, esta no podrá prestar su trabajo en condiciones que sean insalubres o peligrosas, así como tampoco deberá tener un trabajo nocturno o industrial, en

lugares comerciales o de servicio después de las diez de la noche, ni laborar horas extraordinarias (LFT, art 166).

Por su parte, a las madres trabajadoras no se les deberá exigir la realización de esfuerzos considerables, o que signifiquen un peligro que repercuta con la gestación, de igual modo, contarán con un descanso de seis semanas antes y otras seis posteriores al parto, pudiendo transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto, y sólo en caso de que los hijos hayan nacido con algún tipo de discapacidad o requieran asistencia médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico, recibiendo su salario íntegro. Para casos de adopción, el descanso será de seis semanas a partir del día en que reciban al adoptado (LFT, art 170, fr. I, II y II Bis).

Por lo que hace a la lactancia, tendrán derecho hasta por seis meses a partir del nacimiento de su hijo o hija, a dos reposos extraordinarios por día, cada uno de media hora pudiendo juntarlos, con el fin de alimentar a sus hijos, lo anterior debe ocurrir en un lugar adecuado e higiénico que la empresa designe, y cuando esto no sea posible, previo acuerdo, el patrón podrá reducir su jornada laboral durante ese periodo (LFT, art 170, fr. IV).

Ahora bien, como obligación del empleador, se encuentra el proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que se establezca en los reglamentos, sin mencionar a cuáles se refiere, por lo que consideramos que esto sería lo referente a las salas de lactancia, permisos para estudios médicos durante el embarazo, otorgamiento de trabajo a distancia si las tareas asignadas lo permiten, y licencias para casos de abortos o partos prematuros no viables (LFT, art 132, fr. XXVII).

De igual modo deberán añadirse protecciones para el otro progenitor, como lo puede ser, otro tipo de licencias, ya que la LFT únicamente refiere la obligación de otorgar 5 días laborales de permiso a los hombres trabajadores,

por el nacimiento de sus hijos o por adopción de un menor (LFT XXVII Bis).

Ahora bien, el artículo cuarto constitucional, citado al inicio del presente apartado, cuenta con su ley reglamentaria, la Ley General de Salud (LGS), la cual señala que la atención materno-infantil tiene un carácter prioritario y comprende la atención integral de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, la atención del niño, la vigilancia a su crecimiento y desarrollo integral, lo que incluye la promoción de vacunación oportuna, detección de condiciones y enfermedades hereditarias y congénitas, entre otras (LGS, art 61).

Por su parte, toda mujer embarazada tendrá derecho a obtener servicios de salud en apego al respeto de sus derechos humanos (LGS, art 61Bis), pero por lo que hace a la salud física y mental de los menores, será una responsabilidad compartida de los padres, tutores o quien tenga la patria potestad sobre estos, y en su efecto, el Estado y la sociedad (LGS, arts 61 Bis y 63).

Ahora bien, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (LGIHM), otorga la definición de lo que se entenderá por discriminación, la cual deberá entenderse como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, política, institucional, laboral o cualquier otra, lo anterior, cuando la distinción, exclusión, restricción o preferencia en esos términos, se base en diferentes motivos, entre los que se encuentra el embarazo (LGIHM, art 5, fr. II).

Lo anterior, deja ver que pueden existir diversas formas de expresión y de ejercer discriminación durante y después del embarazo, por lo que la ley, al ser aplicable por igual a hombres y mujeres, demuestra que puede existir discriminación para ambas partes con motivo del embarazo.

De igual modo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias (LGAMVLV), establece que la violencia política contra las mujeres puede expresarse discriminando a una mujer en ejercicio de sus derechos políticos por encontrarse en estado de embarazo, parto, puerperio, o impedir o restringir su reincorporación al cargo tras hacer uso de la licencia de maternidad o cualquier otra que contemple la normatividad (LGAMVLV, art 20 Ter, fr. XV).

Una vez expuesto el marco jurídico nacional aplicable al tema central de la presente tesis, podemos señalar diversas situaciones, entre las que encontramos las siguientes; por lo que hace al principio laboral de estabilidad en el empleo, el padre no cuenta con este, toda vez que, el permiso de paternidad únicamente dura 5 días, en ese sentido, de incrementarse dicho periodo (lo cual es una propuesta de reforma de la presente tesis) se deberá contar con la certeza de no poder ser despedido durante este periodo. Respecto a la duración de las licencias y permisos, tanto para hombres como mujeres, estos deberían ser mayores atendiendo a la protección que se busca darle a la familia, principalmente velando por el interés superior del menor (Tesis 2a./J. 113/2019 (10a.)), ya que, si se otorgan mayores derechos o protecciones para los padres, estos pueden repercutir positivamente al bienestar y desarrollo del bebé en la familia.

2.2. Regulación en Canadá

En Canadá, el tema relacionado con la maternidad se regula primordialmente a nivel federal en el Canada Labour Code o bien, el Código Laboral de Canadá (CLC), en el que se dejan ver varias protecciones como a continuación se mencionan.

En primer lugar, la mujer embarazada, si así lo desea podrá solicitar a

su empleador que modifique las funciones de su trabajo o en su caso le asigne uno diferente, si esto le pudiera llegar a representar un riesgo para su salud o la del bebé, lo anterior únicamente se podrá durante el comienzo del embarazo y el final de la semana veinticuatro, después del parto (CLC, art 204 (1)).

Respecto a la licencia de maternidad, toda trabajadora tiene derecho a una licencia de diecisiete semanas, la cual puede comenzar no antes de trece semanas de la fecha en que se estime su parto, y terminará diecisiete semanas después de que el parto tuvo lugar (CLC, art 206 (1)). Pero este Código marca excepciones, como en caso de que el bebé tenga que ser hospitalizado, pudiéndose extender el periodo de licencia por las semanas en que el bebé se encuentre en el hospital, sin poder superar cincuenta y dos semanas (CLC, art 206 (2 y 3)).

Por otro lado, se contempla la licencia parental, mediante la cual los empleados tienen derecho a gozar de hasta sesenta y tres semanas para cuidar a su hijo biológico o adoptado, pero si después del nacimiento o adopción, el niño es hospitalizado, dicho permiso podrá extenderse durante las semanas en las que el bebé esté en el hospital (CLC, art 206.1 (1)). Bajo esta figura, ambos padres o uno solo, después del otro, puede gozar de ella, pero la madre es la única que puede tomar la licencia por maternidad y la parental.

Cabe mencionar que el ordenamiento denominado Canadian Human Rights Act refiere como discriminación basada en sexo, aquella que se dé con motivo del embarazo o parto.⁷

De lo citado en diversos ordenamientos jurídicos de Canadá podemos destacar principalmente tres cosas: que se otorga una mayor cantidad de

⁷ Motivos de discriminación prohibidos

...

2. Cuando el motivo de discriminación sea el embarazo o el parto, se considerará que la discriminación se basa en el sexo.

...

semanas en la licencia de maternidad, que existe una licencia parental de más de un año, pero sobre todo, que da la oportunidad de que las futuras madres puedan solicitar que se les modifiquen sus tareas o funciones en su trabajo, si se considera que estas pueden poner en riesgo al bebé.

2.3. Regulación en Colombia

La protección en materia laboral de este país, se encuentra regulada específicamente en su Código Sustantivo del Trabajo (CST), en su capítulo V denominado “Protección a la maternidad y protección de menores”, en el cual establece que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho semanas remunerada con el salario que venía percibiendo al iniciar su licencia, sin embargo, la trabajadora deberá presentar a su empleador un certificado médico donde conste su estado, la indicación de la fecha probable del parto, y deberá establecer el día en que debe empezar la licencia, considerando por lo menos dos semanas antes del parto (CST, art 236 1,3).

Las citadas protecciones también le serán aplicables a aquellas madres adoptantes o padres que queden a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, ya sea por causas de enfermedad, abandono o muerte, aplicando por similitud, a la fecha de parto, la entrega oficial del menor que se ha adoptado o cuando se adquiere la custodia después del nacimiento.

Por otro lado, cuando llegara a fallecer la mujer en el parto, o en casos de abandono o enfermedad de esta, la licencia materna se extiende al padre por el tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia materna (CST, art 236, 4).

La mujer embarazada podrá tomar una semana con anterioridad a la fecha probable de parto, y sólo si existe alguna razón médica, podrán ser dos y

dieciséis después del parto. En caso de que no pueda tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar de dieciocho semanas en el postparto (CST, art 236, 6).

Por lo que hace al padre, este podrá disfrutar de dos semanas de licencia de paternidad remunerada, ya sea por los hijos nacidos de su cónyuge, compañera permanente o en caso de adopción (CST, art 236, pr 2o.).

Respecto a la licencia parental compartida, ambos padres podrán distribuir entre ellos las últimas seis semanas de licencia de la madre, teniendo en cuenta que la presente licencia es independiente del permiso de lactancia, y que la madre obligatoriamente deberá tomar las doce primeras semanas después del parto, ya que estas serán intransferibles, y remuneradas con el sueldo de la persona que la disfrute, por lo que ambos padres deberán presentar un documento explicando la distribución acordada, la cual deberá ser firmada por ambos y presentada ante sus empleadores en un plazo de treinta días contados a partir del nacimiento del menor (CST, art 236, pr 4o.).

De igual modo, el médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres mencionado con anterioridad, y estos deberán presentar al empleador un certificado médico en el que se haga constar el estado del embarazo, la fecha probable de parto y el día desde el cual iniciaría la licencia de cada padre.

La presente Ley, refiere una excepción por la que no se puede optar por una licencia parental compartida, y esta es, que los padres hayan sido condenados en los últimos cinco años por delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales, encontrando entre estos últimos la violación, actos sexuales abusivos y proxenetismo, así como haber sido considerado en los dos últimos años por delitos contra la familia, la asistencia alimentaria, o que los padres tengan vigente una medida de protección en su contra.

La excepción referida en el párrafo precedente, únicamente es de manera informativa, toda vez que no se desarrollará más al respecto en la

presente tesis; sin embargo, se menciona toda vez que es algo que no se encuentra en otras legislaciones, no sin antes destacar que esto puede ser blanco de diversos puntos de vista, dado que podría converger la idea de que esto es una limitante al derecho que tienen los padres de cuidar y velar por los cuidados de los menores, mismos que no están únicamente señalados en el ordenamiento citado, sino también en tratados y convenios internacionales.

Ambos padres pueden optar por la licencia parental flexible de tiempo parcial, mediante la cual pueden cambiar una parte de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo, lo que equivaldría al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado, esta modalidad para la madre, es independiente del permiso de lactancia (CST, art 236, pr 5o.).

Una particularidad de este ordenamiento jurídico es, que se prevé el descanso remunerado en caso de aborto o parto prematuro no viable, en el cual, la trabajadora tendrá derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, debiendo únicamente presentar la afirmación de que ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día que tuvo lugar, así como el tiempo de reposo que se le haya prescrito (CST, art 237).

Como una de sus obligaciones, el empleador deberá otorgarle a la trabajadora dos descansos de treinta minutos cada uno dentro de la jornada laboral, con el fin de amamantar a su hijo, sin tener descuento alguno a su salario, esto por los primeros seis meses de edad del menor, pero posteriormente a este periodo, se le podrá conceder un descanso de 30 minutos en igualdad de términos que en los primeros seis meses, sin embargo, este permiso durará hasta por los dos años siguientes, siempre y cuando se manifieste una adecuada lactancia (CST, art 238).

Por último, para que este derecho pueda ser cumplido a cabalidad, es obligación de los empleadores tener en un local contiguo de donde trabaja la mujer, ya sea una sala de lactancia o un lugar apropiado para el niño (CST, art

238, 2 y 3).

Por otro lado, no se podrá despedir a una trabajadora por motivo de embarazo o lactancia, sin autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale la causa, y del mismo modo se requerirá la autorización para despedir a un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga empleo formal (CST, art 239).

En el aspecto de discriminación, está prohibida la exigencia de pruebas de embarazo para poder permanecer o acceder a algún empleo, y sólo podrá solicitarse con el consentimiento de la madre trabajadora y en los casos en donde el trabajo a desempeñar implique riesgos que puedan incidir de forma negativa en el embarazo, y el empleador que incumpla dicha medida será sancionado con hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco Unidades de Valor Tributario,⁸ y la trabajadora deberá ser contratada. De igual modo, queda prohibido que en las entrevistas de trabajo se hagan preguntas relacionadas con planes reproductivos, y en caso de hacerlas, se le impondrá al empleador la multa mencionada con anterioridad (CST, art 241 A).

En el sistema jurídico de Colombia hay que destacar que se cuenta con la licencia parental aunque esta se le resta a la licencia de maternidad, no sin antes mencionar que el padre tiene como excepción a poderla usarla, el haber sido condenado por determinados delitos en los últimos cinco años, lo anterior atiende, al interés superior del menor. También se da oportunidad de hacer flexible la licencia parental, esto es que se trabaje medio tiempo y de este modo dicha licencia pueda extenderse hasta por el doble de tiempo.

Otra singularidad de esta regulación, es la licencia que se otorga a la mujer en caso de aborto o de un parto prematuro. Sin embargo, algo que podría

⁸ Para el 2025, el valor de una Unidad de Valor Tributario es de \$49.799 pesos colombianos, que a la fecha de la presente consulta, esto es el 14 de febrero de 2025 dicha cantidad equivale a \$0.25 M.N.

considerarse que es en detrimento para los padres, es la posibilidad que existe de poder ser despedido, durante el embarazo y la lactancia, siempre y cuando se cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo.

2.4. Regulación en España

Para este país lo relacionado con el tema laboral se regula en el Estatuto de los Trabajadores (ET), donde se estipula que el nacimiento comprende el parto y el cuidado del menor de hasta doce meses, por lo que, cuando se trate de la madre biológica, se suspenderá el contrato de trabajo durante diecinueve semanas y seis de ellas será obligatorio gozarlas de manera ininterrumpida e inmediatamente posteriores al parto, debiendo disfrutarse la jornada completa con el fin de asegurar la protección de la salud de la madre. Si se trata de la madre biológica, esta podrá anticipar hasta cuatro semanas de permiso antes de la fecha prevista del nacimiento (ET, art 48, 4).

Por lo que hace al progenitor distinto a la madre biológica, el nacimiento va a suspender el contrato de trabajo durante diecinueve semanas, de las cuales seis de ellas serán obligatorias gozarlas de manera ininterrumpida e inmediatamente posteriores al parto, de igual modo, cuando exista la monoparentalidad, esto es, que exista una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro de ellos podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, del permiso que le reste al otro progenitor (ET, art 48,4).

Ahora bien, la suspensión del contrato de los progenitores después de las primeras seis semanas posteriores al parto, podrá distribuirse en periodos semanales que podrán disfrutarse de forma acumulada o interrumpida, durante el período en el que el nacido tenga hasta doce meses. Dicho aviso deberá comunicarse al empleador mínimo con quince días de anticipación, y las

semanas no podrán traspasarse al otro progenitor, cabe mencionar que, en caso de que uno de los progenitores fallezca, el otro progenitor podrá hacer de la totalidad o de la parte restante del permiso, según sea el caso (ET, art 48, 4).

Cuando se trate de adopción, cada adoptante tendrá derecho a dieciséis semanas, de las cuales, seis de ellas deberán disfrutarse a jornada completa e ininterrumpidamente, después de la resolución judicial por medio de la cual se constituyó la adopción, y de igual modo, las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial mencionada. En este último caso, también debe comunicarse al empleador con un mínimo de anticipación de quince días y dicho derecho no puede ser transferido al otro adoptante.

Por lo que hace a la adopción internacional, si es necesario el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas previas de la resolución que constituye la adopción (ET, art 48, 5).

Por su parte, la persona trabajadora, con justificación y previo aviso, podrá ausentarse de su trabajo y será remunerada cuando se necesiten realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, lo anterior, siempre y cuando ocurra dentro de la jornada de trabajo. También tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos, con el fin del cuidado del hijo, hasta que este cumpla nueve meses (ET, art 37, 3).

Ahora bien, las personas trabajadoras gozarán de un permiso parental no superior a ocho semanas, ya sea continuas o discontinuas, las cuales podrán disfrutarse de tiempo completo o de tiempo parcial, este permiso no puede transferirse entre la pareja, ya que es un derecho individual de las personas trabajadoras (ET, art 48 bis, 1 y 2).

Por último, será nula la extinción de la relación laboral cuando las personas trabajadoras se encuentren en los periodos de la suspensión de su

contrato de trabajo por nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo o la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o durante el disfrute del permiso parental.

Lo más destacable de la presente normatividad es que introduce como sujeto de derecho al progenitor sin hacer distinción entre hombre o mujer, lo cual es un aspecto a considerar en las propuestas de reformas que más adelante se detallaran. De igual modo, se hace alusión a la adopción internacional y al supuesto de monoparentalidad, así como que, en caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro de ellos puede absorber el tiempo restante del otro. Por lo anterior, puede considerarse que esta legislación abarca muchos ámbitos de protección tanto para los progenitores como lo puede ser en el principio de estabilidad en el empleo, así como por velar por el interés superior del menor.

2.5. Regulación en Alemania

Alemania cuenta con diversos ordenamientos que dan protección al tema central de la presente tesis. En principio, encontramos la Mutterschutzgesetz (Ley de Protección de Maternidad, por sus siglas se le denominará LPM), esta ley, protege la salud de las mujeres y de sus hijos en el trabajo; en la formación o en la universidad; durante el embarazo; después del parto y durante la lactancia, también se aplicará a las mujeres en formación profesional, con discapacidad, que sean miembros de una comunidad religiosa, diaconisas, aquellas que realicen trabajos a domicilio, alumnas, estudiantes, entre otras (LPM, art 1).

El empleador tiene la obligación de no poner a trabajar a una mujer embarazada durante las últimas seis semanas antes de su parto, a menos que ella acepte, ni tampoco podrá ponerla a trabajar hasta que no hayan transcurrido ocho semanas después de su parto, sin embargo, este periodo puede extenderse

a doce semanas cuando se trate de nacimientos prematuros, partos múltiples o si durante las ocho semanas después del nacimiento se le diagnostica al niño una discapacidad (LPM, art 3).

Ahora bien, una mujer embarazada o en periodo de lactancia mayor de 18 años, no podrá trabajar más de 8 horas y media por día o más de 90 horas a la quincena, y si es menor de 18 años de edad, no podrá trabajar más de 8 horas al día o más de 80 horas en quince días, teniendo también, un periodo de descanso ininterrumpido de al menos once horas después de haber terminado su jornada de trabajo. No se podrá emplear a una mujer embarazada o en periodo de lactancia entre las 8 pm y las 6 am, y no podrá trabajar los domingos ni días festivos, a no ser que expresamente lo acepte (LPM, art 4).

Otra obligación para el empleador es que, en caso de ser necesario, si la mujer necesita someterse a exámenes médicos durante la jornada de trabajo, este deberá acceder a otorgarle el permiso.

Por lo que hace a la lactancia, el empleador debe conceder durante los primeros doce meses después del parto, el tiempo necesario para la lactancia, por lo menos dos veces al día con periodos de media hora o una vez al día con un periodo de una hora, pero si el tiempo de trabajo supera las 8 horas consecutivas, la mujer tendrá derecho a periodos de 45 minutos al menos, y si no hay instalaciones para amamantar cerca del lugar de trabajo, el periodo de lactancia deberá ser de mínimo 90 minutos (LPM, art 7).

El empleador deberá organizar las condiciones de trabajo a modo de que se eviten, en gran medida, riesgos para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, esto es, que se excluyan los riesgos irrazonables, los cuales ocurren si la probabilidad de que se produzca un perjuicio para la salud es inaceptable en vista de la gravedad prevista del posible daño, y se considerará excluido un riesgo irrazonable si el empresario cumple todos los requisitos que puedan tener como consecuencia de que no se vea perjudicada la salud de la mujer

embarazada o en periodo de lactancia (LPM, art 9).

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, no podrán realizar actividades peligrosas o estar expuestas a materiales peligrosos, entre otros, ya que, de detectar riesgos irrazonables, el empleador deberá tomar medidas de protección dependiendo la actividad que realice la mujer embarazada o en periodo de lactancia (LPM, art 11).

Respecto a la mujer embarazada, esta deberá dar aviso a su empleador, de su estado, así como su fecha prevista de parto, y a solicitud del empleador, este podrá solicitar un certificado médico como prueba de su embarazo (LPM, art 100). Sin embargo, no se podrá terminar una relación laboral con una mujer durante su embarazo y hasta cuatro meses después de un aborto espontáneo, o hasta cuatro meses después del parto (LPM, art 7).

Por lo que hace a la licencia parental, esta se regula en la Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Ley Federal sobre el Subsidio Parental y la Licencia Parental), la cual otorga una temporalidad hasta que el niño tenga 3 años de edad, pudiéndose reclamar hasta 24 meses de esta licencia, entre el tercer cumpleaños del menor y su octavo año de vida. Dicha licencia puede ser disfrutada por cada progenitor o por ambos conjuntamente, y lo mismo aplicará en casos de adopción (LFSPLP, art 15, 2).

Por último, el ordenamiento Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz o Ley de Igualdad de Género (LIG), dispone que existe discriminación directa por razón de sexo, cuando se le dé un trato menos favorable a una mujer como consecuencia de su embarazo o maternidad (LIG, art 3).

Respecto a este país se puede destacar que hace énfasis en la protección después del parto y no únicamente durante el embarazo, ya que establece como obligaciones que las mujeres en estado de lactancia o de embarazo no realicen actividades riesgosas, así como que durante dicho periodo no puedan ser despedidas de su empleo, añadiendo que dicha protección también se otorgará

en caso de aborto espontáneo.

Sin embargo, el detalle más importante a destacar es la licencia parental, la cual es de un periodo muy extenso y que se puede utilizar a partir de los 3 años del menor, lo cual da pie a analizar que la protección a los menores no termina con su nacimiento y meses después del mismo, sino con los años posteriores, y el cuidado de ellos durante su infancia.

2.6. Unión Europea

Por lo que hace a la Unión Europea, se cuenta con la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia, en la que se establecen mínimos que deben cubrir los países respecto a la protección de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en periodo de lactancia.

2.7. Regulación en Japón

El ordenamiento Labour Standards Act (LSA), regula algunos aspectos concernientes a nuestra investigación. En principio, le dedica todo un capítulo a las mujeres embarazadas, en el cual refiere que un empleador no podrá despedir a una mujer cuando esta no haya cumplido un año de postparto, así como tampoco, podrá asignarla a un trabajo que implique manipulación de objetos pesados, ni tampoco ponerla en lugares donde se generen gases nocivos u otras operaciones que sean peligrosas para el embarazo, el parto o la lactancia, durante dicho periodo (LSA, art 64-2).

La mujer trabajadora podrá solicitar seis semanas de licencia en su

trabajo después del parto, tiempo durante el cual el empleador no podrá obligarla a trabajar. Por otro lado, el empleador tampoco deberá permitir que una mujer que no haya cumplido ocho semanas de postparto trabaje, dando posibilidad a que ella pueda trabajar cuando haya cumplido al menos seis semanas de postparto, sin embargo, ella debe haberlo solicitado, contando con una aprobación médica donde se mencione que no existen efectos adversos sobre ella, pero de permitirlo, el empleador deberá colocarla en tareas livianas (LSA, art 65).

Por su parte, las mujeres que tengan a su cargo un recién nacido o alguien de menos de un año, podrán disponer de al menos dos periodos de 30 minutos al día para poderlo cuidar, por lo que el empleador no podrá obligar a la mujer a trabajar durante dicho periodo (LSA, art 67).

Por su parte, existen otros ordenamientos como Mother and Child Welfare Act (MCWA), que da un concepto de “mujer embarazada y madre lactante”, refiriendo que es aquella mujer que está embarazada o en el año siguiente del parto. Dicho ordenamiento tiene como objetivo garantizar que los niños nazcan y crezcan con buena salud física y mental (MCWA, art 1). En particular, este ordenamiento se enfoca más a la salud y bienestar relacionado con el cuidado infantil, el desarrollo y bienestar del niño en todas sus etapas.

Ahora bien, la Child Care and Family Care Leave Act, establece el derecho a los trabajadores de tomar una licencia parental para el cuidado del recién nacido. Si bien no se señala el periodo que esta pueda tener, del ordenamiento se desprende que es hasta que el menor cumpla un año de edad.

Si bien no existe mucha regulación al respecto, esta legislación también retoma la protección de la mujer en un sentido amplio, ya que señala que las mujeres no pueden realizar trabajos peligrosos antes, durante y después de su embarazo, por lo que se concluye que dicha ley pretende ver por el bienestar de la mujer.

2.8. Regulación en Marruecos

En este país las normas laborales se regulan en el Código del Trabajo o Ley N° 99-65 (CT), aquí, el permiso de maternidad consta de catorce semanas, tomando siete semanas antes de la fecha prevista del parto y siete semanas después del parto, y si este se lleva a cabo antes de la fecha prevista, las semanas de suspensión podrán prorrogarse hasta que se hayan agotado las catorce semanas a las que se tiene derecho (CT, arts 152 y 154).

Ahora bien, la madre trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su trabajo por el periodo de un año con el fin de criar a su hijo, sin embargo, dicho periodo no será retribuido, pero al final de este podrá volver y tener derecho a las prestaciones que tenía antes de la suspensión de su contrato (CT, art 156). Por otro lado, el empleador no podrá rescindir el contrato de trabajo de la madre trabajadora que se encuentre embarazada o durante las catorce semanas de su permiso de maternidad (CT, art 159).

Por lo que hace a los padres, se les otorgan tres días de permiso para ausentarse de sus labores con motivo del nacimiento o reconocimiento de un hijo, dichos días pueden tomarse de manera continua o discontinua, previamente acordado entre el empleado y el empleador, pero deben solicitarse en el primer mes del nacimiento o reconocimiento. Los días serán retribuidos, siempre y cuando el empleado presente el certificado de nacimiento expedido por el registro civil (CT, art 269).

Durante los 12 meses siguientes a que la madre trabajadora regrese de su permiso de catorce semanas, tendrá derecho a un descanso durante su tiempo de trabajo, de media hora por la mañana y media hora por la tarde, a fin de amamantar a su hijo. Sin embargo, si se llega a un acuerdo con el empleador, la madre podrá tomar una hora en cualquier momento de su jornada; cabe

mencionar que dicha hora es independiente al periodo de descanso que proporcione la empresa a todos sus empleados (CT, art 161).

Por último, cuando en la empresa trabajen más de cincuenta trabajadoras mayores de 17 años, el empleador tendrá la obligación de contar con salas de lactancia, las cuales podrán ser utilizadas como guarderías, sin embargo, las condiciones de admisión, de vigilancia e higiene de dichas salas, serán a cargo de la autoridad competente en materia de trabajo, y cuando varias empresas se encuentren en una misma zona, podrán contribuir a la creación de una guardería infantil (CT, art 162).

La legislación laboral, castiga con una multa que puede ir de los 10,000 a los 20, 000 dirhams cuando se rescinda el contrato de una trabajadora embarazada o que se encuentre en su periodo de permiso de maternidad;⁹ de 2,000 a 5,000 dirhams¹⁰ cuando se le niegue a la trabajadora su permiso de lactancia, así como cuando se tenga la obligación de crear una sala de lactancia y no se haga (CT, art 165).

Por lo que hace a esta legislación, se puede concluir que no es tan protectora, toda vez que, únicamente otorga tres días de paternidad, con los cuales no podría atenderse a un recién nacido, aunado a que estos pueden disfrutarse de manera discontinua. Por otro lado, si bien da el derecho a que la mujer pueda separarse de su empleo por un año, con el fin de estar con su bebé, este periodo no es remunerado, lo cual puede llegar a provocar que no sea utilizado, toda vez que, no estaría recibiendo el salario que se venía percibiendo. Sin embargo, algo a destacar es que le atribuye la creación de las salas de

⁹ A la fecha de la presente consulta, esto es el 1 de julio de 2025, un dirham marroquí vale 2.09 pesos, por lo que la multa mencionada puede ir de los \$20,884.61 M.N. a \$41, 769.22 M.N.

¹⁰ A la fecha de la presente consulta, esto es el 1 de julio de 2025, un dirham marroquí vale 2.09 pesos, por lo que la multa mencionada puede ir de los \$4,176.92 M.N. a \$10,442.30 M.N.

lactancia a la autoridad competente en materia de trabajo, lo cual generalmente es obligación del empleador.

	La mujer no debe realizar trabajos peligrosos	Licencia de maternidad	Estabilidad en el empleo	Periodo de lactancia	Salas de lactancia o lactarios	Licencia de paternidad	Licencia parental	Discriminación con motivo del embarazo	Adopción	Datos complementarios
México	Se estipula en su legislación.	12 semanas	Sólo la tiene la mujer.	6 meses	No existe obligación de contar con dichos espacios.	5 días	No existe	Si	Sólo se otorgan 6 semanas a la mujer.	
Canadá	Se estipula en su legislación.	17 semanas	No se hace referencia.	No se hace referencia	No existe obligación de contar con dichos espacios.	No se hace referencia	63 semanas	Si	63 semanas	
Colombia	No se estipula en su legislación.	18 semanas (la madre debe tomar 12 necesariamente).	Se puede despedir al padre o madre, pero con autorización del Ministerio de trabajo.	6 meses	Existe obligación a tener salas de lactancia.	2 semanas	6 semanas, que son de las 18 de maternidad.	Si	2 semanas al padre y 18 a la madre.	El padre no puede hacer uso de la licencia si ha sido condenado por un delito. Licencia de 2 a 4 semanas por aborto o parto prematuro no viable.
España	No se estipula en su legislación.	19 semanas	Si para ambas partes	9 meses	No se hace referencia.	19 semanas al progenitor distinto a la madre.	8 semanas	Si	16 semanas a cada uno.	Otorga 32 semanas de suspensión en caso de monoparentalidad. Si muere un progenitor, el otro puede absorber el tiempo del primero.
Alemania	Se estipula en su legislación.	14 semanas	Sólo la tiene la mujer durante el embarazo, post parto y en caso de aborto espontáneo.	12 meses	No se hace referencia.	No se hace referencia	24 meses (entre los 3 y 8 años del menor.	Si	No se hace referencia	
Japón	No se estipula en su legislación.	6 semanas	No se hace referencia.	No	No se hace referencia.	No se hace referencia	Si, pero no se estipula el periodo.	Si	No se hace referencia	Si bien no hay periodos de lactancia, si se cuenta con periodos de descansos.
Marruecos	No se estipula en su legislación.	14 semanas	Sólo la tiene la mujer.	12 meses	Existe obligación a tener salas de lactancia.	3 días	No existe	No se hace referencia	No se hace referencia	

Tabla comparativa de los países expuestos en el presente capítulo, misma que fue realizada por la autora de la presente tesis.

Ahora bien, del cuadro de la página anterior, podemos concretar las siguientes observaciones:

- Todos los países otorgan una licencia de maternidad, los cuales van desde 6 hasta 18 semanas, lo cual refleja una gran diferencia de lapso de tiempo para que la madre se recupere del proceso del parto.
- Respecto a la estabilidad en el empleo, si bien no todas las legislaciones en comento la contemplan, aquellas que sí lo hacen atienden a que la madre o en algunos casos, ambos progenitores, cuentan con dicha protección. Lo anterior, podría ser considerado como una medida desproporcionada, ya que, el hecho de que sea la mujer quien se somete al parto, no quiere decir que sea la única persona que deba contar con dicha prerrogativa.
- El periodo de lactancia, en algunos países es el doble del que se otorga en la legislación mexicana, lo cual, puede hacer visible que es importante dar determinadas protecciones aun después de varios meses del nacimiento y durante los primeros años de vida, pues se atiende al interés superior del menor, haciendo referencia al nacimiento, niñez y pubertad de este.
- En la licencia de paternidad, se puede observar el rezago que todavía existe, ya que, no se otorgan los días suficientes o considerables, para que el padre pueda contribuir al nuevo proceso al que se somete la familia, esto es a que llegue un nuevo integrante de la misma, ya sea biológicamente o por adopción. Únicamente España, se puede considerar que otorga una licencia realmente significativa para los fines perseguidos.

- En casi todos los países estudiados, la discriminación con motivo del embarazo está prohibida.
- Se puede observar que, respecto a la adopción, no se tiene mucha regulación, y la que existe es mínima y no atiende al fin que se persigue, toda vez que, otorga un periodo muy limitado, cuando no se debe hacer distinción a las necesidades que pudiera necesitar el nuevo miembro de la familia con independencia de que sea biológico o adoptivo.
- Por último, respecto a la licencia parental, es un tema importante destacar, ya que únicamente nuestro país y Marruecos, no cuentan con dicha licencia, lo cual puede hacer visible el rezago en la materia, y la necesidad de impulsar las reformas pertinentes para que pueda existir en nuestra legislación.

Capítulo 3

Maternidad, derechos y obligaciones

En este capítulo se hablará de instrumentos internacionales que contienen temas referentes a la maternidad, paternidad y cuidado de los niños, los cuales pueden ser vinculantes u orientadores para nuestro país, ya que en estos se señalan pautas de protección y obligaciones respecto al tema central de esta tesis. De igual modo, se mostrarán cifras de la situación en nuestro país respecto a temas de trabajo, ocupación laboral, acceso a la vida laboral, entre otros.

Sobre el particular, el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, art 1), refiere que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, lo anterior, hace referencia al bloque de constitucionalidad, esto es, que pueden converger normas de carácter interno como internacional. Dicho precepto también hace alusión a que todas las autoridades tienen la obligación, en el ámbito de sus atribuciones de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, conforme los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Ahora bien, el control de convencionalidad puede ser entendido como aquel deber jurídico que tienen las autoridades del Estado mexicano de verificar que las normas y actos que emiten o llevan a cabo sean compatibles con los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado mexicano sea parte. Conforme a lo anterior, se ha establecido que cuando un tratado internacional en materia de derechos otorgue mayores protecciones a las establecidas en la legislación mexicana, estos deben prevalecer incluso por

encima de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por otro lado, el control de constitucionalidad está encaminado a que ninguna ley o acto de autoridad contravengan a nuestra ley fundamental.

En ese sentido, ambos controles operan de manera simultánea y complementaria en nuestro sistema jurídico (Tesis IV.2o.A. J/7 (10a.)), motivo por el cual, es de vital importancia hablar de los tratados y convenios internacionales, no sin antes mencionar que, algunos de ellos no han sido suscritos ni ratificados por México (acción de inconstitucionalidad 191/2023).

3.1. Tratados y Convenios internacionales

En principio, según la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, un tratado es *“un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”*.

Por su parte el doctrinario César Sepúlveda (1988) define a los tratados como: *“la manifestación más objetiva de la vida de relación entre los miembros de la comunidad internacional. Pueden definirse, en sentido amplio, como los acuerdos entre dos o más Estados soberanos para crear, para modificar o para extinguir una relación jurídica entre ellos”* (p.120).

Ahora bien, los convenios generalmente son acuerdos bilaterales o multilaterales, suelen estar abiertos a la participación de la comunidad internacional o a una gran parte de Estados (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, s.f.).

3.1.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Dentro de su preámbulo, refiere que los Estados Partes en los pactos internacionales de derechos humanos tienen la obligación de garantizar tanto para hombres como mujeres, la igualdad en el goce de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. De igual modo, dicha Convención enfatiza que el aporte de la mujer hacia el bienestar de la familia y el desarrollo en la sociedad no ha sido reconocido plenamente, así como la importancia social de la maternidad y la función del padre y la madre en la familia, y en la educación de los hijos, y que el hecho de que la mujer sea quien procrea, no debe ser una causa de discriminación, motivo por el cual, es necesario que exista igualdad entre el hombre y la mujer para poder modificar el papel de ambos en la sociedad y en la familia.

Respecto a lo que señala dicha Convención, la adopción de los Estados Partes de medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad no serán discriminatorias (CEDAW, art. 4, numeral 2). Dentro de dichas medidas se encontrará la de garantizar que la educación familiar incluya una interpretación de la maternidad como función social y el reconocimiento de hombres y mujeres en la educación y desarrollo de sus hijos (CEDAW, art. 4, inciso b).

Otra obligación para los Estados Partes es, que impidan la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, asegurando su derecho a trabajar, por lo que estos deberán prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, que esta última sea con un sueldo pagado, así como otorgar apoyos para que los padres combinen las obligaciones del trabajo y las de la familia, y por último, dar protección especial a la mujer durante el embarazo en los trabajos donde se compruebe que resulten perjudiciales para ella (CEDAW, art. 11, numeral 2).

3.1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Este ordenamiento jurídico internacional expone que todos somos iguales ante la ley sin distinción alguna, y que tenemos derecho a la protección contra todo tipo de discriminación, lo cual injiere indirectamente en respetar y no discriminar por temas de maternidad o paternidad (DUDH, art 7). También señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial (DUDH, art 25, numeral 2).

3.1.3. Convención sobre los Derechos del Niño

En su preámbulo señala que la familia es el grupo fundamental de la sociedad y el medio natural para el crecimiento y bienestar de los niños, por lo que, para que estos tengan un crecimiento pleno y armonioso, deben crecer en una familia donde exista un ambiente de felicidad, amor y comprensión bajo los ideales de paz, dignidad, tolerancia, libertad, igualdad y solidaridad (CDN, preámbulo). De tal modo que los Estados Partes deben respetar los derechos de los niños sin distinción alguna, garantizar que los niños estén protegidos contra toda forma de discriminación o castigos, así como las responsabilidades, derechos y deberes de los padres, miembros de la familia o personas encargadas legalmente de los menores para que estos últimos puedan ejercer sus derechos (CDN, art. 2 y 5).

Otras obligaciones para los Estados Parte, es que deben adoptar medidas para que los niños de padres que trabajan, tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños, refiriéndose a guarderías (CDN, art 18, numeral 3), así como asegurar la atención sanitaria prenatal y postnatal de las madres y hacer del conocimiento a los padres sobre la ventaja de la lactancia materna (CDN, art 24, numeral 2, d, e).

Si bien el enfoque principal de la citada Convención son los menores, se

establece la importancia de las responsabilidades parentales o de aquellas personas que se encarguen de los menores, así como del Estado, con el fin de promover el derecho a crecer en un ambiente familiar adecuado.

3.1.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

Respecto a la familia, señala que esta es el elemento natural y fundamental de la sociedad, por lo que debe ser protegida por la sociedad y el Estado, y que este último debe tomar las medidas adecuadas para asegurar la igualdad de derechos y la equivalencia de responsabilidades entre los cónyuges, y en caso de disolución del matrimonio, se deberá asegurar la protección necesaria a los hijos (CADH, art. 17, numerales 1 y 4). Por lo que hace a los niños, estos tendrán derecho a las medidas de protección que necesiten por parte de su familia, la sociedad y el Estado (CADH, art 19).

Este ordenamiento, así como otros, señala que todas las personas somos iguales ante la ley, por lo que no debe existir discriminación (CADH, art 24).

3.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es una agencia tripartita de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de los 187 Estados Miembros con el fin de establecer las normas, políticas y programas de trabajo para todos los hombres y mujeres, de igual modo busca promover la justicia social, los derechos humanos y los laborales reconocidos internacionalmente.

El Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, señala que todo Miembro deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que pueda ser perjudicial para su salud o para la del niño (Convenio 183, art 3). A

que las mujeres embarazadas tengan derecho a una licencia de maternidad de al menos catorce semanas (Convenio 183, art 4) y, que en caso de que existan enfermedades, complicaciones o riesgos que puedan afectar al embarazo, se podrán otorgar licencias antes o después del periodo de la licencia de maternidad (Convenio 183, art 5).

Por lo que hace al tema de prestaciones, estas se deberán proporcionar a toda mujer que se encuentre ausente y que cuente con una licencia de maternidad, las cuales deberán garantizar a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado (Convenio 183, art 6).

Igualmente, se prohíbe que el empleador despida a una mujer que se encuentre embarazada o durante la licencia de maternidad, y en caso de que esto ocurra, la carga de la prueba para el motivo del despido incurrirá en el empleador. Se garantiza el derecho de la mujer a regresar a su mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente y con la igual remuneración después de su licencia de maternidad (Convenio 183, art 8), así como que la maternidad no debe ser una causa de discriminación en el empleo, y no se deberán solicitar exámenes de embarazo para ingresar a un empleo (Convenio 183, art 9).

Respecto a la lactancia, la mujer tendrá derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia del menor, dicho periodo deberá contabilizarse como tiempo de trabajo y ser remunerado (Convenio 183, art 10).

El Convenio 102 sobre la seguridad social, tal como su nombre lo indica, tiene como eje principal las prestaciones de seguridad social, por lo que en su parte VIII denominada “Prestaciones de Maternidad”, refiere los siguientes puntos: la protección que tenga la mujer deberá comprender desde el embarazo, el parto y sus consecuencias (Convenio 102, art. 47), y entre la asistencia médica que comprende la protección estarán la asistencia prenatal, y la hospitalización cuando sea necesaria (Convenio 102, art 49), así como que las mujeres deberán

recibir un pago periódico durante la contingencia (Convenio 102, art 50).

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el presente ordenamiento aplica para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacía los hijos a su cargo, así como a otros miembros de su familia directa que necesiten de su cuidado o sostén, para lo cual, a dichas personas se les denominará trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156, art 1).

La intención de cada Estado Miembro deberá ser incluir en los objetivos de su política nacional el permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen un empleo sin ser objeto de discriminación (Convenio 156, art 3), y de este modo, tanto hombres como mujeres pueden conciliar su trabajo con el cuidado familiar.

Cabe mencionar que, si bien México es miembro de la OIT desde el 12 de septiembre de 1931, a la fecha en que se escribe la presente tesis, únicamente el Convenio 102 ha sido ratificado por nuestro país y se encuentra en vigor (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

Recomendación 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 (OIT, 1981), es complementaria al Convenio 183 anteriormente descrito y refiere entre varias directrices que, después de la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de acceder a una licencia parental sin perder su empleo y conservar los derechos que este último trae consigo. Por último, incita a que cada país miembro fomente acciones tanto públicas como privadas para que sea posible aliviar la carga que tienen los trabajadores con responsabilidades familiares.

Recomendación 67 sobre la seguridad de los medios de vida (OIT, 1944), la presente refiere que dentro de la seguridad social se encuentra la maternidad, prestación que deberá pagarse antes y después del parto, esto es, que la mujer pueda abandonar su trabajo durante doce semanas a consecuencia del parto, y

durante este periodo le deberán seguir pagando las prestaciones de maternidad.

Recomendación 69 sobre la asistencia médica (OIT, 1944), únicamente señala respecto a la maternidad que, la asistencia médica, debe comprender el tratamiento médico general y de especialistas, así como los servicios de maternidad.

Por último, la Recomendación 191 (OIT, 2000) sobre la protección de la maternidad, refiere que la licencia de maternidad debería ser de por lo menos 18 semanas, así como que esta se podrá prolongar en caso de nacimientos múltiples. Por lo que hace a la lactancia, menciona que se deberá permitir la interrupción diaria preferentemente al final o al inicio de la jornada laboral, así como la responsabilidad de contar con instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo. Respecto a las licencias, si la madre falleciera antes de terminar el periodo de la licencia posnatal, otorgar la posibilidad de que el padre, si tiene empleo, pueda tener una licencia por el tiempo que no la pudo usar la madre, por último, también refiere la posibilidad de que exista una licencia parental.

Capítulo 4

Análisis de datos respecto a la situación laboral en México

El presente capítulo tiene la finalidad de exponer determinados datos y cifras que señalan la situación actual de las mujeres en nuestro país, mismas que impactan en la posibilidad de acceder a determinados puestos de trabajo o a contar con mayores y mejores oportunidades laborales. Lo anterior, podría tener repercusiones positivas tanto en los hogares como en la sociedad mexicana, ya que se le daría una visión diferente a la familia y a los roles que erróneamente se les han asignado a determinados miembros de la misma.

4.1. Discriminación positiva y negativa en la maternidad

En principio la discriminación positiva en la maternidad podría ser entendida como aquellas medidas que favorecen a las madres o futuras madres con el objetivo de compensar desventajas o desigualdades que enfrentan por la condición en la que se encuentran, motivo por el cual, se busca promover la igualdad de oportunidades, más no una ventaja.

En el ámbito legislativo, este tipo de discriminación lo podemos ver reflejada en la protección que se le otorga a una mujer respecto a no poder ser despedida durante y después del embarazo; filas preferenciales para la atención en servicios, lugares específicos en el transporte público, así como lugares de estacionamiento reservados.

Ahora bien, esta discriminación puede llegar a considerarse que es justa siempre y cuando tenga como objetivo nivelar y no perpetuar estereotipos ni

discriminar a otros grupos, siendo una herramienta de justicia social y equidad que busca transformar realidades desiguales en oportunidades más justas (Tesis 1a. XLIII/2014 (10a.)).

Si bien al término “discriminación” generalmente se le da una connotación negativa, existen ocasiones donde esta puede ser positiva, esto es, cuando busca el mejoramiento o protección a un determinado sector.

En la actualidad, los ejemplos citados con anterioridad únicamente son aplicables para mujeres, ya que la sociedad así los ha interpretado y aplicado, sin embargo, existe la duda sobre si un padre con un recién nacido, puede tener acceso a dichas prerrogativas, citemos un ejemplo: un padre con un recién nacido al que lleva en una carriola, acude a un supermercado el cual se encuentra en una plaza comercial. En el estacionamiento únicamente existen lugares reservados para personas de la tercera edad, mujeres embarazadas o con bebés, motivo por el que el padre debe buscar un lugar de estacionamiento diferente.

Siguiente situación que enfrentaría sería, al llegar a la tienda, al momento de pagar tampoco puede hacer uso de las filas destinadas a las personas mencionadas con anterioridad. Sin embargo, si el ejemplo se traslada a la madre, esta puede hacer uso de los lugares de estacionamiento y de las filas exclusivas, algo que no cobra sentido, toda vez que el fin de dichas prerrogativas, se otorgan con base en el bienestar del bebé. Lo anterior no ocurre cuando se trata de adultos mayores, ya que los beneficios citados pueden usarse siendo hombre o mujer, pero porque el objeto de la protección es la persona de la tercera edad en sí.

En sentido opuesto, la discriminación negativa en la maternidad se entiende como aquellas situaciones en las que a la mujer es tratada de manera injusta o con desventajas específicas por el simple hecho de ser madre o estar embarazada, este tipo de discriminación puede ocurrir en diversos contextos como, por ejemplo: despidos injustificados, la no renovación de su contrato; falta de ascensos en su trabajo; negación de licencias a las que se tiene derecho;

preguntas ilegales en entrevistas de trabajo respecto a la maternidad o a la intención de tener hijos, no tener acceso a tratamientos de fertilidad, violencia obstétrica,¹¹ estigmas sociales, entre otras.

4.2. Accesibilidad de las mujeres a puestos de trabajo

En el presente apartado se presentarán cifras y datos respecto a la situación actual de la mujer en el trabajo. En principio, hay que mencionar que las mujeres padecen con mayor frecuencia situaciones de pobreza laboral, toda vez que trabajan por una peor paga en promedio, y no acceden a posiciones de mayor rango, así como que se encuentran en mayor medida en la informalidad laboral, generalmente por las situaciones antes citadas.

Las brechas salariales por sexo se deben, en gran medida, al mayor número de horas que las mujeres le dedican a labores o tareas no remuneradas dentro del hogar, así como que muchas de ellas se encuentran laborando en el mundo de la informalidad, ya que ahí encuentran mayor flexibilidad para poder atender ocupaciones familiares y de crianza, lo cual las coloca en situaciones de mayor vulnerabilidad, dado que son más propensas a un despido injustificado, no cuentan con acceso a la seguridad social y sus ingresos son menores al promedio.

El Premio Nobel de Economía de 1992, Gary Becker, en su libro *“Tratado sobre la familia”*, refiere que la división más general se da entre las mujeres casadas, toda vez que dedican la mayor parte de su tiempo a la maternidad y a otras actividades domésticas en comparación con los hombres, así como que la división de trabajo entre los miembros de la familia están determinadas en parte por las diferencias biológicas, experiencias y distintas

¹¹ Este tipo de violencia se ha definido como aquellas que sufren las mujeres durante el embarazo o el parto al recibir un maltrato físico, humillación y abuso verbal, o procedimientos médicos coercitivos o no consentidos.

inversiones en el capital humano, sin embargo, la distribución del tiempo sería óptima si el producto marginal del tiempo de trabajo fuera igual al producto marginal del tiempo del hogar.

Ahora bien, las mujeres no solamente tienen un compromiso biológico con la reproducción y la alimentación de los hijos, sino que también están comprometidas con la crianza de los hijos, y por el contrario, los hombres están biológicamente menos comprometidos con la crianza de los hijos, motivo por el cual dedican su tiempo y energía a proveer la alimentación, el vestido, la protección y demás actividades del mercado.

En términos de tiempo, una hora de tiempo de las mujeres en el hogar o en el mercado no sustituye perfectamente a una hora de tiempo de los hombres aun cuando realicen las mismas inversiones en el capital humano, lo cual es consecuencia de la composición de los hogares y de la división del trabajo dentro de estos.

Por último, el citado autor concluye que, en los tiempos modernos, las mujeres están cada vez menos especializadas en las actividades del hogar y los hombres dedican más tiempo a las mismas, así como que en los países pobres, el valor del tiempo de las mujeres tiende a ser inferior al de los hombres, contrario a los países ricos, donde el valor del tiempo es igual entre ambos (Becker, 1993, p. 30 a 54).

El Banco Mundial ha mencionado que, la inclusión de las mujeres mexicanas en el mercado laboral con empleos bien remunerados y de calidad, son vitales para el desarrollo de México, sobre todo para aquellas mujeres que perdieron su empleo durante la pandemia y para aquellas que, a pesar de tener trabajo, deben dedicarse al cuidado de sus hijos o de algún miembro de la familia.

Ahora bien, según un estudio realizado por el Banco Mundial (Grupo Banco Mundial, 2021), de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) pertenecientes a América

Latina y el Caribe, México sólo está por encima de Guatemala en términos de participación laboral de la mujer, asimismo ha referido que si las mujeres participaran en la misma medida que los hombres, el ingreso per cápita de México sería un 22% más alto. Por ello uno de los problemas a los que se enfrenta México es, que las mujeres limitan su oferta de trabajo debido a las responsabilidades de cuidado que tienen con sus hijos o familia, por lo que es de vital importancia implementar diversas políticas de cuidado infantil y armonizar el marco normativo para que exista una mejora en este ámbito.

Según datos de 2024 reflejados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023 y de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) de 2022, las cuales se realizan cada dos años, por del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI), en México, 4 de cada 10 mujeres trabajan, es decir un total de 24.3 millones de mujeres cuentan con un empleo remunerado, sólo un 3% de esas mujeres tienen un negocio que le da empleo a otras personas, la mitad de las mujeres que trabajan ganan máximo un salario mínimo al mes esto es \$9,582.47 pesos,¹² sólo el 40% de ellas tienen acceso a instituciones de salud, y el 54% trabajan en la informalidad por lo que no cuentan con seguridad social.

En temas de salario, por cada 100 pesos que gana un hombre en México, una mujer recibe sólo 85 pesos, esto es, un 15% menos, por lo que, al año, una mujer tendría que trabajar aproximadamente 64 días adicionales para igualar sus ingresos a los de un hombre; por último, 9 de cada 10 personas que abandonan el mercado laboral antes del retiro son mujeres (García, 2024).

Por lo que hace a ONU Mujeres (Organización de las Naciones Unidad, 2024), en diversos estudios han destacado lo siguiente: una de cada 10 mujeres

¹² El salario mínimo general el día 14 de febrero del 2026, fecha en la que se hizo la consulta para la presente tesis es de \$315.04 pesos diarios, por lo que al mes sería un total de \$9,582.47 pesos.

vive en pobreza extrema, por lo que para el 2030 el 8% de la población mundial en pobreza extrema serán mujeres, esto es 342.4 millones de mujeres y niñas, todavía vivirán con menos de 2.15 dólares estadounidenses al día (la mayoría de ellas, esto es 220.9 millones residen en el África Subsahariana) (ONU, 2023), lo anterior se pronostica al 2030 toda vez que es el año en que se pretende cumplir la Agenda 2030.

Si la tendencia continúa de este modo, para 2050 las mujeres dedicarán 2.3 horas más al día al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres (ONU, 2023).

En el año 2023 en todo el mundo, las mujeres ocuparon sólo el 26.7% de los escaños parlamentarios, el 35.5% de los cargos en los gobiernos locales y el 28.2% de los puestos directivos en el ámbito laboral (ONU, 2023).

Respecto a la brecha salarial, la OIT ha manifestado que las mujeres únicamente ganan un 80% de lo que los hombres pueden llegar a percibir, así como que las mujeres enfrentan una “penalización salarial por ser madres”, lo cual aumenta conforme al número de hijos que tienen (Grimshaw, 2015).

Según OXFAM (Confederación internacional de organizaciones no gubernamentales que trabaja para combatir la pobreza y la injusticia, s.f.), se estima que el 80% de los 67 millones de personas trabajadoras del hogar que hay en el mundo son mujeres, y el 90% de ellas no tiene acceso a prestaciones de seguridad social, así como que la jornada laboral semanal carece de un límite de horas.

Por su parte, las citadas desigualdades laborales en las que hoy en día viven inmersas las mujeres, van de la mano con los roles de género, los cuales son definidos por la OIT como; *“comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas, responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera*

diferenciada” (OIT, 2013). En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha definido que los estereotipos de género: “se refiere a una pre-concepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente, y que es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes. En este sentido, su creación y uso se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer, condiciones que se agravan cuando se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades estatales” (Caso Digna Ochoa y familiares vs México).

Por último, el Banco de México ha señalado que existen brechas de género en la rama laboral y en los salarios, así como que uno de los factores que influye en esto, es que los hombres tienen una mayor flexibilidad para cumplir con horarios más rígidos respecto a la llamada “penalización por maternidad”, a la que las mujeres se ven enfrentadas (Banco de México, 2024).

Por otro lado, también se considera que las mujeres pagan costos de financiamiento mayores y obtienen montos de créditos más bajos, por lo que podrían estar siendo consideradas como acreditadas con un mayor riesgo del crédito que les otorgan. Lo anterior puede deberse a que las mujeres tienen menos activos que puedan usar como garantías, y menos historial crediticio, entre otras razones. Motivo por el cual puede considerarse que las mujeres se autoexcluyen del mercado de crédito por los sesgos de género.

4.3. Situación actual de la mujer en México

De los últimos datos reflejados en nuestro país por el INEGI, en el cuarto trimestre de 2022, en México residían 56 millones de mujeres de 12 años o más,

de las cuales el 67% eran madres, esto es, 38 millones (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023). Ahora bien, según dicho Instituto, en 2023 vivían en el país 21.2 millones de mujeres entre 15 y 49 años con al menos una hija o hijo vivo (INGEI, 2025).

Otro estudio publicado por el INEGI, señala que a las mujeres se les ha estereotipado en las actividades relacionadas con la nutrición, cuidado, reproducción y educación, así como que son consideradas como personas incapaces de tomar decisiones rápidas, y que son demasiado blandas y sensibles (Castillo, 2023).

Por otro lado, entre los motivos por los que una mujer decide o se ve obligada a trabajar, podemos encontrar: por superación personal; porque vive o se encuentra en circunstancias económicas difíciles; por el abandono de una pareja; por ser el sostén de la familia; entre otros. Por lo anterior, es que las madres deben buscar un equilibrio entre el trabajo y el cuidado de la familia y el hogar, ya que deben enfrentar cuestiones de estrategias o gastos derivados de las necesidades de sus hijos, como pueden ser: guarderías, escuelas de tiempo completo, cursos de verano, transporte, comidas y, en algunos casos, se requiere contratar a otra persona que ayude en el hogar (Procuraduría Federal del Consumidor, 2024).

Del boletín mensual que emite la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, se pueden destacar diversos puntos, entre los que encontramos que:

“...la maternidad no es un hecho natural, sino una construcción sociocultural multideterminada, definida y organizada por discursos y prácticas cuya fuente y efecto son el género”, se tiene la idea de que “las mujeres que son madres, deberían cumplir con un modelo de maternidad institucionalizado por roles y estereotipos de género, creados y aceptados socialmente”, así como que más allá de la maternidad, “la crianza puede ser

ejercida por distintas personas...”.

De igual modo, enfocándonos a la población de la Ciudad de México, el comunicado menciona que, el promedio de hijas e hijos nacidos vivos en la Ciudad de México, ha ido disminuyendo según cifras del INEGI proporcionadas cada diez años, por lo que, en el año 2000, en promedio se tuvieron 2 hijas o hijos, en 2010 se bajó a 1.9 y en 2020 a 1.6. Respecto a cada alcaldía, la que tuvo el mayor promedio de hijas e hijos nacidos vivos, fue Milpa Alta con 1.9, mientras que la que menor promedio tuvo fue Benito Juárez con 1.1 (Secretaría de las mujeres, 2023).

En nuestro país se puede observar una prevalencia de los hombres en la Administración Pública Federal, donde la función de la seguridad nacional, la cual comprende a los titulares de las Secretarías de la Defensa Nacional, de la Marina, y de la Guardia Nacional, han sido encabezados por hombres, ya que las estructuras tradicionales y sociales no han permitido que mujeres las dirijan.¹³ Contrario a las Secretarías donde, por los estereotipos o roles de género las titularidades han recaído en mujeres, como puede ser la Secretaría de Cultura, del Bienestar, de Medio Ambiente y Recursos Naturales, y de Turismo.¹⁴

Al momento de realizar la presente tesis, la Administración Pública Federal en nuestro país se encuentra conformada por 22 Secretarías, de las cuales 10 titulares son mujeres y los otros 12 son hombres. Por lo que hace a los titulares de los gobiernos estatales, 13 son mujeres y 19 hombres, existiendo una mayor brecha en comparación con los titulares de las Secretarías. No sin antes destacar, que un gran cambio en este tipo de estereotipos a nivel gobierno, es que en 2024 por primera vez en nuestro país, se eligió mediante voto popular a la primera mujer titular del Poder Ejecutivo Federal, aunado a otros cambios como tener

¹³ Al momento de realizar el presente trabajo, 02 de mayo de 2025, dichas dependencias se encuentran dirigidas por hombres.

¹⁴ Al momento de realizar el presente trabajo, 02 de mayo de 2025, dichas dependencias se encuentran dirigidas por mujeres.

por primera ocasión en su historia a una mujer como Gobernadora del Banco de México, Banco Central del Estado mexicano, así como la creación de la Secretaría de la Mujer. Cabe destacar que, según la ONU, hasta 2024, en 113 países, nunca se ha tenido a una mujer como jefe de Estado o de Gobierno (National Geographic, 2025).

Según un estudio realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO) en 2024, de las personas trabajadoras de las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores y la Bolsa Institucional de Valores, casi el 43% son mujeres. Sin embargo, el panorama cambia cuando se trata de los puestos directivos, ya que sólo el 3% de ellos son ocupados por mujeres, y esto se debe a las barreras que afectan las carreras profesionales de estas, desde que entran a laborar, hasta aquellas que les impiden permanecer y ascender en su trabajo (IMCO, 2024).

La Subgobernadora del Banco de México, Galia Borja Gómez, ha mencionado que: *“de acuerdo con el Banco Mundial, si las mujeres participaran en la economía en la misma proporción en la que lo hacen los hombres, el ingreso per cápita de México sería un 22% mayor, así como también expresó que por lo que hace al sector financiero, todavía existen barreras estructurales que limitan la participación de las mujeres, toda vez que al menos el 2% de los puestos de dirección general están ocupados por mujeres, lo cual no se debe a la falta de talento, sino a las barreras que siguen limitando el avance profesional de las mujeres en la industria, motivo por el cual es fundamental la participación de la mujer para el desarrollo económico del país. Sin olvidar que no es suficiente que las mujeres se unan a la fuerza laboral, sino que también es importante que tengan acceso a mejores oportunidades, que puedan crecer dentro de su trabajo y que lleguen a posiciones de liderazgo en igualdad de condiciones”* (Borja, 2021 y 2025).

Las cifras mencionadas tanto por el INEGI como por otras fuentes, dejan

en claro el papel o rol de la mujer en la sociedad mexicana, lo cual repercute en su vida familiar, económica, e inclusive en el ámbito social, ya que como se mencionó con anterioridad, si la mujer pudiera entrar en mayor cantidad y mejor calidad al mercado laboral, la economía del país podría aumentar. De lo anterior, se desprende que las mujeres se localizan en un plano de discriminación, misma que implica una diferencia arbitraria en detrimento de los derechos humanos (Tesis 1a./J. 87/2015 (10a.)), lo cual tiene como consecuencia que no exista una igualdad de condiciones en diversos aspectos (Tesis 1a./J. 126/2017 (10a.)).

Capítulo 5

Propuestas de reforma

El presente capítulo tiene la finalidad de exponer diferentes propuestas de reformas y adiciones a diversos ordenamientos jurídicos de la legislación mexicana, con el objetivo de dar mayor protección a las personas trabajadoras en nuestro país, lo cual no sólo repercute en su vida personal y familiar, sino que también puede repercutir en la sociedad mexicana.

Así como también se pretende hacer visible que la crianza de un hijo no corresponde únicamente a la mujer, sino a ambos progenitores, motivo por el cual las leyes deben otorgar mayores derechos o prerrogativas a estos (caso Konstantin Markin c. Rusia)¹⁵ y velar por el interés superior del menor, mismo que debe servir como criterio orientador (Tesis 1a. LXXXIII/2015 (10a.)).

En el presente capítulo se expondrán las propuestas, así como las legislaciones a las que habría que hacerles modificaciones o adiciones, lo anterior con el fin de demostrar que nuestro sistema jurídico se encuentra muy atrasado en temas de maternidad, paternidad y crianza de hijos, y que es tarea primordialmente del Estado, el subsanar estas deficiencias y otorgar mayores protecciones a las personas que deseen formar una familia y que a su vez quieran o necesiten continuar trabajando (Tesis 2a. CVIII/2014 (10a.)).

A continuación, se presentarán los rubros y los ordenamientos jurídicos a los cuales se pretende hacer una propuesta de reforma:

- **Salas de lactancia o lactarios**

¹⁵ Al respecto el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha concluido que, en el permiso parental, los hombres y mujeres se encuentran en situaciones análogas, por lo tanto, no se justifica una diferencia de trato en los permisos basada en el género, simplemente por imponer tradiciones basadas en actitudes sociales mayoritarias. Lo anterior deriva del asunto Konstantin Markin c. Rusia, cuya sentencia definitiva es del 22 de marzo de 2010 en Estrasburgo.

Según la Organización Mundial de la Salud, la lactancia materna puede garantizar la salud y la supervivencia de los niños, ya que es el alimento ideal para los lactantes porque es segura, limpia, contiene anticuerpos que protegen de varias enfermedades, y suministra toda la energía y nutrientes que un bebé necesita en sus primeros meses de vida; así como que los niños que son amamantados han demostrado un mejor desempeño en las pruebas de inteligencia, y son menos propensos a la obesidad y al sobrepeso. De igual modo, las madres que amamantan tienen un menor riesgo de padecer cáncer de mama y de ovario (Organización Mundial de la Salud, s.f.).

Ahora bien, el permiso de lactancia se encuentra reconocido en nuestra legislación, pero únicamente se habla de la temporalidad, duración y de un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, sin embargo, nunca refieren la obligación de los empleadores a contar con dichos espacios.

Si bien la rama laboral en nuestro país se legisla de forma federal, en el Estado de México existe una ley que, si bien no es laboral, destaca temas de la materia, dicho ordenamiento es la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México, en la que refiere que: son obligaciones de las instituciones públicas y privadas que prestan servicios de salud de atención materno infantil establecer bancos de leche o lactarios en los establecimientos de salud que cuenten con servicios neonatales, así como que es obligación de las instituciones públicas y privadas establecer lactarios o salas de lactancia en los centros de trabajo. Esta Entidad Federativa es la única que prevé este tipo de obligación en un ordenamiento jurídico, sin embargo, es algo que no se ha puesto totalmente en la práctica.

Respecto a los bancos de leche materna, los cuales son los centros que recolectan, analizan, procesan y distribuyen leche materna donada por madres que se encuentran en su periodo de lactancia, nuestro país sólo cuenta con 37

bancos de leche materna (Centro Nacional de Equidad de Género, Salud Sexual y Reproductiva, 2021), de los cuales 9 se encuentran en el Estado de México y 3 en la Ciudad de México, lo que quiere decir que el 32 % de los bancos de leche materna se concentran en dos entidades del país (Secretaría de Salud de Puebla, 2025).

Regresando al tema de las salas de lactancia, en México todavía no es una obligación de los empleadores contar con una sala de lactancia en el centro de trabajo, motivo por el cual no existen en la mayoría de estos, y las pocas que llegan a existir se encuentran en los hospitales o clínicas.

Actualmente el Consejo de la Judicatura Federal cuenta con 145 salas de lactancia en sus instalaciones en toda la República Mexicana (Consejo de la Judicatura Federal, 2023), la Universidad Nacional Autónoma de México cuenta con 7 salas de lactancia, de las cuales dos se encuentran en Ciudad Universitaria, los únicos aeropuertos que cuentan con estas son el Aeropuerto Internacional Benito Juárez de la Ciudad de México, el Aeropuerto Internacional de Tijuana, el Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles y el Aeropuerto de Monterrey (UNAM, 2013).

Ahora bien, el 1° de marzo de 2022, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió la “Guía para la Instalación y Funcionamiento de Salas de Lactancia” (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2022), la cual tiene por objeto orientar a los empleadores en la habilitación de estas salas con el fin de que dicho derecho sea ejercido en condiciones dignas. La citada Guía fue elaborada en conjunto con la Secretaría de Salud, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

A continuación, se señalarán puntos importantes de la citada Guía:

- ✓ Las madres que trabajan fuera de su hogar deben regresar a su trabajo antes de que sus hijos cumplan 3 meses de vida, lo cual, en gran parte, provoca que suspendan la lactancia antes de los seis meses.

- ✓ Las madres se ven obligadas a extraerse la leche en lugares del centro de trabajo que no cuentan con las condiciones apropiadas, como los baños.
- ✓ La lactancia materna disminuye los gastos de salud, la contaminación ambiental y favorece la salud.
- ✓ El apoyo en este aspecto puede repercutir positivamente en la retención del talento de una persona que sea competente y con experiencia laboral.
- ✓ Entre las recomendaciones que da, se encuentran las de: facilitar el amamantamiento o extracción de leche durante la jornada laboral, horarios flexibles, acceso a guarderías en el lugar de trabajo o cerca de este, trabajo desde el domicilio particular, trabajo de tiempo parcial, entre otras.
- ✓ La sala de lactancia debe ser un lugar higiénico, privado, confortable, tranquilo y accesible.
- ✓ El tamaño de la sala dependerá del número de mujeres en edad fértil y las condiciones de espacio físico de cada empresa.
- ✓ Las salas deberán contar con un reglamento, así como con personas encargadas de las mismas. Se recomienda que dichas personas sean del área de recursos humanos.
- ✓ Si bien las salas de lactancia en los centros de trabajo son para usarse durante la jornada laboral, deben contar con un refrigerador para que la madre pueda dejar la leche mientras vuelve a sus labores, para que al momento de irse a su casa pueda pasar por ella.

A continuación, se presentan imágenes referidas en la citada Guía:



Fuente: Creación propia con base en Informe Ejecutivo y Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS 2015-2016 y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2020.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

GUÍA PARA LA INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE SALAS DE LACTANCIA
FOMENTO DE UNA CULTURA DE LACTANCIA MATERNA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Tabla 1

Recursos materiales mínimos para el funcionamiento de una sala de lactancia y para minimizar riesgos de contaminación.

Recursos /Insumos
1 Sillas ergonómicas, cómodas y lavables
2 Mesas individuales
3 Refrigerador con congelador independiente para conservar la leche extraída por las madres en la jornada laboral
4 Dispensador de agua potable
5 Fregadero con tarja
6 Jabón líquido
7 Termómetro
8 Toallas de papel
9 Tomas de corriente (una por cada silla y una para el refrigerador)
10 Pizarrón blanco y plumones
11 Bote de basura
12 Una libreta o bitácora de registro de uso de la sala de lactancia
13 Etiquetas de identificación de nombre y fecha de extracción
14 En caso de que sea posible, equipo para transportación de la leche para que se mantenga fría, este último puede ser brindado por el centro de trabajo como parte de la política de fomento a la lactancia materna exclusiva o adquirida por la persona trabajadora



A continuación, se muestran imágenes de una campaña de la UNICEF referente a la lactancia materna.



Propuesta legislativa por parte de la autora de la presente tesis:

Se adiciona la fracción XXVII Ter del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

...

XXVII Ter. En los centros de trabajo que tengan más de 50 personas trabajadoras mujeres, contar con salas de lactancias o lactarios mismos que deberán seguir las directrices en la materia y lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si el centro de trabajo no cuenta con 50 personas trabajadoras mujeres, diversos empleadores que se ubiquen en una distancia no mayor a 500 metros a la redonda, deberán juntarse para poder crear una sala de lactancia en conjunto, el cual podrá ser utilizado por las trabajadoras de dichos empleadores. Esto deberá constar en un Convenio celebrado entre dichos empleadores, el cual será depositado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior, deberá ser financiado por los empleadores en cualquiera de los supuestos anteriormente mencionados.”

Se adiciona el artículo 64 Ter de la Ley General de Salud, para quedar como sigue:

Ley General de Salud:

“Artículo 64 Ter. Las autoridades federales y de las entidades federativas deberán implementar la creación de salas de lactancia o

lactarios en museos, parques públicos, aeropuertos, universidades públicas,¹⁶ terminales de autobuses, centros comerciales, y estaciones de metro, entre otros, pudiendo escoger las de mayor afluencia.”¹⁷

- **Licencia de maternidad**

En principio se propone el cambio de denominación de “descanso” por el de “licencia de maternidad”, lo anterior, toda vez que la mujer no se encuentra en un periodo de descanso como sí lo está durante sus vacaciones, sino que al contrario, está en una fase de recuperación de su cuerpo y de adaptación al nuevo miembro de la familia, por lo que la terminología actual no es la correcta. Asimismo, dado lo que implica física y mentalmente el pasar por un embarazo, se propone el aumento de la licencia de maternidad de doce a dieciocho semanas. Lo anterior, considerando la recomendación 191 de la OIT, de la que ya se habló con anterioridad en la presente tesis.

Se reforma la fracción V, del apartado A), del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 123. ...

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

...

¹⁶ También se considera que la obligación de implementar las salas de lactancia en las universidades sea en las de índole privadas, lo anterior para no limitar el derecho.

¹⁷

Se estima que un lactario cuesta aproximadamente entre 40 a 50 mil pesos.

*“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 una **licencia de maternidad** de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y **doce** 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;*

... ”

Se reforman las fracciones II y II Bis, del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo:

*“**Artículo 170.-** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*

...

*II. Disfrutarán de **una licencia de maternidad** de seis semanas anteriores y **doce** posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, y la naturaleza del trabajo que desempeñe, podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de la **licencia de maternidad** previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, la **licencia de maternidad** podrá ser de hasta **catorce** semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.*

...

II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de una licencia de maternidad de dieciocho semanas con goce de sueldo, pudiendo usar dos de ellas con anterioridad al día en que se lleve a cabo la adopción, y 6 de ellas posteriores al día en que lo reciban. Lo anterior también será aplicable en los casos de adopción internacional;

... ”

Por lo que hace a los casos de adopción, cabe mencionar que, conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente, se le otorgan a la madre trabajadora 6 semanas de licencia posteriores a la adopción, lo cual también debería aumentarse a 18 semanas, pudiendo usar algunas de ellas antes de la adopción, esto con el fin de poder adaptar el nuevo hogar para el menor. Respecto a la adopción, hoy en día existe una gran diferencia entre las 6 semanas que se les da a las mujeres comparado a los 5 días que se les otorga a los hombres, ocasionando de igual modo que en la adopción se le dé a la mujer la carga de los cuidados y crianza del menor. De igual modo, se propone el mismo número de semanas que en casos de nacimiento, lo anterior, atendiendo al interés superior del menor.

Respecto a la terminología, en la iniciativa de reforma de los ordenamientos citados con anterioridad, se debería incluir en sus transitorios lo siguiente:

“Transitorios

Primero. En todos aquellos ordenamientos jurídicos donde se haga uso del término “descanso” para referirse al periodo que se le otorga a una mujer trabajadora embarazada, deberán entenderse para referirse a este tiempo como “licencia de maternidad”.

- **Licencia de paternidad**

Actualmente la LFT contempla únicamente cinco días para el permiso de paternidad, con lo cual el padre no tiene posibilidad de ayudar en las tareas del hogar, de crianza y sobre todo de crear un lazo con su bebé.¹⁸ Asimismo, el otorgar una mayor cantidad de días a una madre, aunque si bien también influye en un tema biológico y de salud, crea una desproporcionalidad y un estereotipo en el que las mujeres son las que deben ser las encargadas del cuidado y crianza, desde que nace el bebé.

Se reforma y adiciona un párrafo a la fracción XXVII Bis, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

...

*XXVII Bis. Otorgar **licencia** de paternidad hasta de **40** días laborales con goce de sueldo, a los hombres, por el nacimiento de sus hijos de igual manera en el caso de la adopción de un infante, **de los cuales hasta 10 días podrán ser usados con anterioridad a la fecha del parto programada o a que la adopción se formalice.***

En el supuesto en que la madre muera en el parto o a causa de este, y todavía le quede tiempo de su licencia de maternidad, el periodo restante podrá ser utilizado por el padre;

...”

Otra de las finalidades por las que es necesario el aumento de días de paternidad y contemplar el traspaso de tiempo restante de maternidad en casos de muerte de la madre, es que, ante la legislación actual, el padre únicamente

¹⁸ A manera de referencia, véase la Sentencia TC/0901/23, 2023.República Dominicana Tribunal Constitucional.

tendría cinco días del permiso de paternidad para cuidar del bebé, por lo que es necesario un incremento. Cabe mencionar que en nuestro país mueren aproximadamente 850 mujeres por causas relacionadas con la atención obstétrica, esto es que 2 mujeres mueren al día debido a esta causa (UNAM, 2023). Según la Organización Mundial de la Salud, en 2023 aproximadamente 260 000 mujeres murieron durante o después del embarazo o parto, donde el 92% de estas fueron en países de ingresos bajos y mediano bajo, así como que cada 2 minutos hay una muerte materna en el mundo (OMS, 2025).

- **Estabilidad en el empleo durante y después de la licencia de paternidad**

La ley no refiere nada respecto a los derechos que tienen los hombres al ser padres, por lo que se propone que, durante su licencia de paternidad y la licencia parental (otra propuesta que se desarrollará posteriormente), no puedan ser despedidos de su trabajo, salvo causa mayor que imposibilite su continuidad con el empleador, así como que al volver de ambas licencias, este siga conservando su salario y su puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía cuando hizo uso de dichos licencias.

Por lo que, retomando la reforma citada con anterioridad, se adiciona un párrafo a la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactado de la siguiente manera:

Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

...

*XXVII Bis. Otorgar **licencia** de paternidad hasta de **40** días laborales con goce de sueldo, a los hombres, por el nacimiento de sus hijos de igual*

manera en el caso de la adopción de un infante, de los cuales hasta 10 días podrán ser usados con anterioridad a la fecha de parto programada o a que la adopción se formalice;

En el supuesto en que la madre muera en el parto o a causa de este, y todavía le quede tiempo de su licencia de maternidad, el periodo restante podrá ser utilizado por el padre.

Durante los 40 días laborales de la licencia de paternidad, los hombres trabajadores tendrán derecho a percibir su salario íntegro y a conservar tanto su empleo como todos los derechos que hubieren adquirido por la relación laboral.”

- **Licencia parental**

Como se desarrolló en el capítulo 2 de esta tesis, existen países que cuentan con este tipo de licencia, por lo que cabría la posibilidad de implementarla en nuestro país, otorgando 40 días hábiles a los progenitores o adoptantes, una vez que finalicen las licencias que la ley les otorga, pudiendo repartirse dichos días entre ambos sin un límite mínimo ni máximo de días, lo anterior, con el fin de convivir y adaptarse al bebé durante sus primeros días de vida, así como estar al pendiente de las necesidades del mismo. Lo anterior con goce de sueldo y con derecho a volver a su puesto de trabajo en igualdad de condiciones en las que se fueron cuando solicitaron la licencia. Los progenitores podrán hacer uso de la presente licencia con independencia de hacer uso de otras.

Tomando en consideración la adición de la fracción XXVII Ter mencionada en párrafos anteriores, se adiciona la fracción XXVII Quáter del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

...

XXVII Quáter. Otorgar licencia parental de 40 días laborales con goce de sueldo a los progenitores, adoptantes, o personas trabajadoras a quienes les sea aplicable la presente ley, por el nacimiento o adopción de sus hijos, pudiendo escoger entre estos el periodo de días de la presente licencia, lo anterior sin tener un mínimo o máximo de días por persona trabajadora.

Se podrá hacer uso de la licencia parental con independencia de las demás licencias o permisos que la ley le otorgue a las personas trabajadoras.”

- **Licencia a parejas homoparentales**

Hoy en día, la legislación mexicana no protege determinados derechos para estas parejas, por ejemplo, si una pareja conformada por dos hombres adopta un menor, únicamente se le otorgarían a cada uno los 5 días que se dan por el permiso de paternidad, lo cual es un periodo de tiempo nulo para todo lo que conlleva traer a un menor al nuevo hogar, mismo periodo que se otorgaría si uno de ellos fuera el padre biológico del bebé.

En este caso, podrían hacer uso de la licencia de paternidad (sin olvidar la propuesta de reforma al aumento de días) y de la licencia parental.

Por otro lado, si es una pareja conformada por dos mujeres y adoptan a un menor, cada una de ellas tendría derecho a 6 semanas conforme a la ley (en puntos anteriores se da la propuesta de 12 semanas), sin embargo, si es una de ellas la que se embaraza, esta última tendrá los derechos que le otorga la ley, pero la otra de ellas no tendría ningún tipo de permiso o licencia porque no está

adoptando y porque ella no es quien tuvo al bebé, lo cual podría llegar a ser discriminatorio.

Conforme a lo anterior, si bien, ambas madres podrían hacer uso de la licencia parental, sólo una de ellas tendría derecho a las prerrogativas que la ley le da a la mujer embarazada, por lo que también se le podrían dar 40 días a la otra madre, haciendo un símil a la reforma de la licencia de paternidad propuesto. Se adiciona la fracción XXVII Quintus del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

...

XXVII Quintus. Otorgar licencia de hasta 40 días laborales con goce de sueldo, a las mujeres trabajadoras, cuando su pareja sea otra mujer trabajadora y esta última se encuentre embarazada, pudiendo utilizar hasta 10 días laborales antes de la fecha programada del parto. Durante el periodo de 40 días laborales, deberá seguir percibiendo su salario íntegro y conservar tanto su empleo como los derechos que hubiere adquirido durante la relación de trabajo.

- **Licencias para ausentarse del empleo por aborto o parto prematuro no viable**

En la actualidad, cuando se presentan este tipo de situaciones, únicamente se le otorga a la madre una incapacidad por los días que el médico tratante determine, lo cual queda a discrecionalidad de este último, lo anterior debe dar pie a una licencia por aborto o parto prematuro no viable, estableciendo un tiempo determinado en donde la madre pueda recuperarse física y

emocionalmente.

Se adiciona el artículo 170 Ter de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 170 Ter. En caso de aborto o parto prematuro no viable, la madre trabajadora gozará de un descanso de 20 días laborales, debiendo percibir su salario íntegro y conservar tanto empleo como los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.”

- **Inclusión de madres y padres**

Hoy en día en los espacios de esparcimiento, en el transporte público y otros lugares, no se encuentra la inclusión para ambas figuras. Por ejemplo, son muy pocos los baños de hombres que cuentan con cambiadores para bebés, por lo que es necesario que existan más cambiadores, así como baños familiares.

Los señalamientos en el transporte público y en algunos estacionamientos públicos, únicamente refieren la preferencia de los asientos para mujeres embarazadas o con bebés, personas con discapacidad y adultos mayores, sin embargo, no hacen referencia a que un hombre pueda traer consigo un bebé, motivo por el cual, también deberían añadirse dichos señalamientos.

Se reforma la fracción XIX del artículo 230 del Reglamento de la Ley de Movilidad de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

Reglamento de la Ley de Movilidad de la Ciudad de México:

“Artículo 230.- Se prohíbe a los usuarios del servicio público de transporte masivo de pasajeros:

...

*XIX. Viajar en zonas exclusivas para usuarios con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres, cuando la persona usuaria no se encuentre dentro de esa condición específica, en el Sistema de Transporte Colectivo "Metro", viajar en los vagones exclusivos para mujeres y niños menores de 12 años y/o ocupar los asientos reservados para personas con discapacidad adultos mayores, mujeres embarazadas, **u hombres o mujeres** con menor en brazos;*

- **Facilidades para la realización del trabajo**

Como se estipula en la “Guía”, el empleador podrá otorgar permiso a los progenitores para que estos puedan realizar sus labores desde su casa o el mayor número de días de su semana laboral, durante los primeros dos años de vida del menor, lo anterior con el fin de poder estar más cerca de este, así como aprovechar el tiempo de lactancia, y unirse más como familia.

Debido a que esto no se plantea tal cual como un permiso o licencia, quedaría a discrecionalidad del empleador, por lo que no se hace una propuesta de modificación o adición legislativa, ya que, no podría ser aplicable a todas las categorías de trabajo, por lo que debería atenderse a las actividades y al puesto de trabajo de cada trabajador. Cabe mencionar que, al ser a discreción del empleador, y en consecuencia una prestación extralegal este no estaría obligado a asumir las cargas del teletrabajo.

- **Permisos para ausentismo en la escuela**

Más allá de poder determinar la edad idónea para tener un bebé, existen casos donde las mujeres se encuentran embarazadas y al mismo tiempo

estudiando, por lo que, deberían existir permisos para que puedan faltar a la escuela los días que deban realizarse estudios médicos, el día que se lleve a cabo el parto, y los días previos y posteriores a este, lo anterior con el fin de no descuidar sus estudios y poder continuar con los mismos, sin que se vean afectados y esto incentive la deserción escolar.

El presente apartado tampoco implica una reforma o adición a algún ordenamiento jurídico, sino que quedaría a discrecionalidad de cada institución educativa, siguiendo lo establecido en los ordenamientos de la materia, los cuales tienen como propósito fomentar el bienestar, el mejoramiento de las condiciones de salud, y sobre todo ver por la familia.

- **Permiso por ingreso a la guardería**

Ahora bien, la propuesta de este permiso es para que ambos progenitores acompañen los primeros cinco días hábiles a sus bebés cuando entren a las guarderías, ya sean públicas o privadas, entregando un documento que acredite la inscripción del menor y la fecha de ingreso, lo anterior, con el fin de estar al pendiente de los cuidados o emergencias que los menores lleguen a necesitar. Esto es importante porque es la primera ocasión en la que el bebé se encontrará en un entorno nuevo, totalmente diferente, conviviendo con personas nuevas y separado de su familia.

Lo anterior, sólo suma a la prestación de guarderías que tienen los empleados (LFT, art 171); sin embargo, hay que hacer un pequeño análisis respecto al tema de las guarderías en nuestro país, según la última Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) de 2017 realizada por el INEGI (cabe mencionar que la citada encuesta se realizaba cada cuatro años, pero el 2017 dejó de realizarse, por lo que se expondrán esos datos), (INEGI, 2017).

Según la citada encuesta, en 2017 había aproximadamente 14 millones de niños y niñas entre 0 a 6 años, de los cuales el 13.7%, esto es, 1,924,295 eran cuidados por su abuela; el 7.2%, esto es, 1,009,774 los cuidaba otra persona que podría haber sido su papá u otra persona que no era su familiar; el 3.1%, esto es, 432, 817 acudían a guarderías públicas del ISSSTE, IMSS, SEDESOL, DIF, escuelas públicas u otra institución pública, y sólo el 1%, 138 777 menores acudían a guarderías privadas o instituciones privadas. El resto del porcentaje son los niños que son cuidados por su madre en el trabajo, que se quedan solos en su casa, que su mamá no trabaja y los no especificados.

Como se puede observar, si bien la encuesta ya tiene ocho años de antigüedad, el porcentaje de niños que son cuidados por el padre, es menor al de la madre.

Conforme a lo anterior, se adiciona la fracción XXVII Sextus, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

...

XXVII Sextus. Otorgar permiso de 5 días laborales con goce de sueldo, a las personas trabajadoras que sean madres y padres, en la primera semana de guardería ya sea pública o privada, con el fin de acompañar y estar al pendiente de las necesidades del menor. Dicho permiso será independiente de las licencias y permisos que la presente ley les otorgue a las madres y padres. Para lo anterior, deberán presentar un documento mediante el cual se acredite el día del ingreso del menor.”

Se adjunta el siguiente comparativo realizado por la autora de la presente tesis,

con objeto de hacer comprensible las propuestas de reforma y adiciones a diversos ordenamientos jurídicos del sistema legislativo mexicano.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	
Texto vigente	Decreto propuesto
Artículo 123. ... A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: I. a IV. ... 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	Artículo 123. ... A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: I. a IV. ... 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 una licencia de maternidad de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y doce 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

cada uno para alimentar a sus hijos; ...	extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; ...
---	---

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto vigente	Decreto propuesto
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; Sin correlativo Sin correlativo	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad hasta de 40 días laborales con goce de sueldo, a los hombres, por el nacimiento de sus hijos de igual manera en el caso de la adopción de un infante, de los cuales hasta 10 días podrán ser usados con anterioridad a la fecha del parto programada o a que la adopción se formalice; En el supuesto en que la madre muera en el parto o a causa de este, y todavía le quede tiempo de su licencia de maternidad, el periodo restante podrá ser utilizado por el padre. Durante los 40 días laborales de la licencia de paternidad, los hombres

	trabajadores tendrán derecho a percibir su salario íntegro y a conservar tanto su empleo como todos los derechos que hubieren adquirido por la relación laboral.
Sin correlativo	XXVII Ter. En los centros de trabajo que tengan más de 50 personas trabajadoras mujeres, contar con salas de lactancias o lactarios mismos que deberán seguir las directrices en la materia y lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Si el centro de trabajo no cuenta con 50 personas trabajadoras mujeres, diversos empleadores que se ubiquen en una distancia no mayor a 500 metros a la redonda, deberán juntarse para poder crear una sala de lactancia en conjunto, el cual podrá ser utilizado por las trabajadoras de dichos empleadores. Esto deberá constar en un Convenio celebrado entre dichos empleadores, el cual será depositado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

	Lo anterior, deberá ser financiado por los empleadores en cualquiera de los supuestos anteriormente mencionados.
Sin correlativo	XXVII Quáter. Otorgar licencia parental de 40 días laborales con goce de sueldo a los progenitores, adoptantes, o personas a quienes les sea aplicable la presente ley, por el nacimiento o adopción de sus hijos, pudiendo escoger entre estos el periodo de días de la presente licencia, lo anterior sin tener un mínimo o máximo de días por persona trabajadora. Se podrá hacer uso de la licencia parental con independencia de las demás licencias o permisos que la ley le otorgue a las personas trabajadoras.”
Sin correlativo	XXVII Quintus. Otorgar licencia de 40 días laborales con goce de sueldo, a las mujeres trabajadoras, cuando su pareja sea otra mujer trabajadora y esta última se encuentre embarazada, pudiendo utilizar hasta 10 días laborales

	antes de la fecha programada del parto. Durante el periodo de 40 días laborales, deberá seguir percibiendo su salario íntegro y conservar tanto su empleo como los derechos que hubiere adquirido durante la relación de trabajo.
Sin correlativo	XXVII Sextus. Otorgar permiso de 5 días laborales con goce de sueldo, a las personas trabajadoras que sean madres y padres, en la primera semana de guardería ya sea pública o privada, con el fin de acompañar y estar al pendiente de las necesidades del menor. Dicho permiso será independiente de las licencias y permisos que la presente ley les otorgue a las madres y padres. Para lo anterior, deberán presentar un documento mediante al cual se acredite el día del ingreso del menor.
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: ... II. Disfrutarán de un descanso de seis	Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: ... II. Disfrutarán de una licencia de

semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. ... II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;	maternidad de seis semanas anteriores y doce posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de la licencia de maternidad previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, la licencia de maternidad podrá ser de hasta catorce semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. ... II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de una licencia de maternidad de dieciocho semanas con goce de sueldo, pudiendo usar dos de ellas con anterioridad al día
---	--

...	en que se lleve a cabo la adopción, y 6 de ellas posteriores al día en que lo reciban. Lo anterior también será aplicable en los casos de adopción internacional. ...
Sin correlativo	Artículo 170 Ter. En caso de aborto o parto prematuro no viable, la madre trabajadora gozará de un descanso de 20 días laborales, debiendo percibir su salario íntegro y conservar tanto empleo como los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.

LEY GENERAL DE SALUD	
Texto vigente	Decreto propuesto
Sin correlativo	Artículo 64 Ter. Las autoridades federales y de las entidades federativas deberán implementar la creación de salas de lactancia o lactarios en museos, parques públicos, aeropuertos, universidades públicas, terminales de autobuses, centros comerciales, y estaciones de metro, entre otros, pudiendo escoger las de mayor

	afluencia.
--	-------------------

REGLAMENTO DE LA LEY DE MOVILIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
Texto vigente	Decreto propuesto
Artículo 230.- Se prohíbe a los usuarios del servicio público de transporte masivo de pasajeros: I. a XVIII. ... XIX. Viajar en zonas exclusivas para usuarios con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres, cuando la persona usuaria no se encuentre dentro de esa condición específica, en el Sistema de Transporte Colectivo "Metro", viajar en los vagones exclusivos para mujeres y niños menores de 12 años y/o ocupar los asientos reservados para personas con discapacidad adultos mayores, mujeres embarazadas o con menor en brazos	Artículo 230.- Se prohíbe a los usuarios del servicio público de transporte masivo de pasajeros: I. a XVIII. ... XIX. Viajar en zonas exclusivas para usuarios con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres, cuando la persona usuaria no se encuentre dentro de esa condición específica, en el Sistema de Transporte Colectivo "Metro", viajar en los vagones exclusivos para mujeres y niños menores de 12 años y/o ocupar los asientos reservados para personas con discapacidad adultos mayores, mujeres embarazadas, u hombres o mujeres con menor en brazos;

Capítulo 6

Conclusiones finales

Derivado de la investigación y análisis de diversos datos, legislaciones, e información que fueron materia de la presente tesis, la autora de la misma concluye lo siguiente:

- Nuestro país debe reformar lo concerniente a la maternidad y paternidad, ya que en estos aspectos y todo lo que los rodea, el derecho no va a la par con los cambios y la realidad social del país.
- No hay regulación respecto a los diferentes tipos de familia que se tienen hoy en día, y lo que ya está legislado no es congruente con la vida en la actualidad, por ejemplo, el fin de los periodos de lactancia no cobran sentido en ciudades con el tráfico de la Ciudad de México, o si no existen salas de lactancia en los centros de trabajo o lugares públicos.
- Por otro lado, de nada sirve que hoy en día todo el país sea legal el matrimonio entre personas del mismo sexo, si no tienen los mismos derechos en temas de maternidad y paternidad.
- Por lo que hace a la terminología de diversos conceptos, debemos redefinirlos, entenderlos en un contexto actual, y sin discriminación.
- Respecto a la licencia de paternidad, esta debe ser mayor, toda vez que de este modo se promueve que ambas personas se apoyen mutuamente para la conformación del hogar en familia y a la llegada del nuevo miembro, por lo que ambos deben ser responsables del cuidado y la crianza del menor, ya que de este modo se impulsa la igualdad de género en la familia, en el trabajo y en la sociedad.
- De igual modo, un país donde cada día se habla y se trabaja más de la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres, no puede seguir con

normas que estereotipen a la mujer en el rol de crianza y cuidados del hogar, porque si bien hoy en día se busca que las mujeres logren tener un trabajo bien remunerado, así como que alcancen puestos directivos sin que el tener familia o ser madres sea un impedimento para esto, debemos cambiar la forma de ver y entender la maternidad y la paternidad, toda vez que no atañen a un tema únicamente de género, lo anterior, con el fin de entender que, desde que nace un bebé en una familia, todos forman parte de la misma y deben contribuir de la misma forma.

- Respecto al aborto, si bien no se ha logrado su despenalización en todo el país, y quitando el tema moral de si es correcto o no, hoy en día existen mujeres que por deseo o por cuestiones físicas sufren un aborto y no tienen días de reposo.
- Es necesaria y vital una reforma en materia de maternidad y paternidad en nuestro país, ya que con el paso del tiempo la fuerza laboral continúa creciendo y las personas siguen teniendo familias, las cuales tienen las mismas o incluso más necesidades que antes, por lo que es una problemática actual y que seguirá ocurriendo con el paso de los años.
- El Estado mexicano debe ratificar los Convenios de la OIT en la materia, lo anterior para dar mayores protecciones, en el entendido de sus obligaciones de velar y garantizar los derechos de los mexicanos.

A todas las mamás y papás, y a quienes están por serlo.

Bibliografía

Libros

- Becker, Gary. (1993). *A treatise on the Family*. Enlarged edition.
- Bowra, Cecil Maurice. (2000). *La Grecia Clásica*. Nederland: Time-Life Books.
- Dávalos, José. (2018). *Derecho individual del trabajo*. Porrúa.
- Floris, Guillermo. (2001). *Derecho Romano*. Editorial Esfinge.
- Gay, Peter. (2000). *La Edad de las luces*. Ediciones Culturales Internacionales
- Padilla, Gumesindo. (2008). *Derecho Romano*. Mc Graw Hill.
- Pérez de los Reyes, Marco Antonio. (2015). *Historia del Derecho Mexicano*. Editorial Oxford.
- Rousseau, Jean-Jacques. (1983). *Discurso sobre el origen de la desigualdad entre los hombres*. Editorial Calpe.
- Schafer, Eduard H. (1999). *La China Antigua*. Nederland: Time-Life Books.
- Schulberg, Lucille. (2000). *India Histórica*. Nederland: Time-Life Books.
- Sepúlveda, César. (1988). *Derecho Internacional*. Porrúa.

Artículos de investigación o periodísticos

- Albadalejo, Manuel. (1 de julio de 2024). *La crianza de los niños en la Antigua Grecia, Curiosidades de la historia: episodio 55*. Historia National Geographic.
https://historia.nationalgeographic.com.es/a/crianza-ninos-antigua-grecia_16855

- Banco de México. (12 de junio de 2024). *Brecha de género en el crédito: ¿aumenta o disminuye con la incertidumbre?*. Banco de México. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-el-sistema-financiero/recuadros/%7BC0402361-D00E-B8EE-47F6-BFCFDC8554EC%7D.pdf>
- Borja, Galia. (19 de julio de 2019). *Mujeres Poderosas Galia Borja, subgobernadora de Banxico: ‘Las mujeres están haciendo más esfuerzos que los hombres en la sociedad’*. Forbes México. <https://forbes.com.mx/forbes-women-galia-borja-mujeres-poderosas-mujeres-esfuerzos/>
- Borja, Galia. (6 de marzo de 2025). *En México, menos del 2% de puestos directivos en sector financiero es liderado por mujeres: Banxico; barreras estructurales, razón principal*. El Universal. <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/en-mexico-menos-del-2-de-puestos-directivos-en-sector-financiero-es-liderado-por-mujeres-banxico-barreras-estructurales-razon-principal/>
- Castedo, Antía. (5 de noviembre de 2017). *La esposa de Lenin y otras 3 mujeres importantes de la Revolución Rusa*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-40849068>
- Castillo, Michelle, y otros. (2023). *Mujeres en las titularidades de la administración pública*. UNAM. <https://biblat.unam.mx/es/revista/realidad-datos-y-espacio-revista-internacional-de-estadistica-y-geografia/articulo/mujeres-en-las-titularidades-de-la-administracion-publica>
- Centro Nacional de Equidad de Género, Salud Sexual y Reproductiva. (19 de mayo de 2021). *Día Mundial de la Donación de Leche Humana*. <https://www.gob.mx/salud%7Ccnegssr/es/articulos/dia-mundial-de-la-donacion-de-la-leche-humana>

- *Consejo de la Judicatura Federal, (2023). Programa Lactancia Digna, Directorio Salas de Lactancia 2023. Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales.*
https://www.cjf.gob.mx/micrositios/DGDHIGAI/resources/programas/directoriosalaslactancia_03082023.pdf
- *Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2022). Diagnóstico y mapeo de evidencia sobre cuidado infantil en México.* UNICEF.
<https://www.unicef.org/mexico/media/7091/file/Diagn%C3%B3stico%20y%20brechas%20de%20evidencia%20sobre%20cuidado%20infantil%20.pdf>
- *García, Ana. (8 de marzo de 2024). #8M: Mujeres y su participación en el mercado laboral mexicano. El Economista.*
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/8M-Mujeres-y-su-participacion-en-el-mercado-laboral-mexicano-20240308-0049.html>
- *Grimshaw, Damian y otros. (2015). The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence. OIT.*
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_348041.pdf
- *Grupo Banco Mundial. (2021). La participación laboral de la mujer en México.* <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico#:~:text=Pero%20incluso%20antes%20de%20la%20pandemia%20la,hombres%20una%20brecha%20de%2032%20puntos%20porcentuales.&text=Si%20las%20mujeres%20participaran%20a%20la%20misma,pa%C3%ADs%20ser%C3%ADa%2022%20por%20ciento%200m%C3%A1s%20alto>

- Hernández, Mirtha. (18 DE SEPTIEMBRE DE 2023). *La muerte materna en México es todavía un grave problema*. Gaceta Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.gaceta.unam.mx/la-muerte-materna-en-mexico-es-todavia-un-grave-problema/>
- Igualdad de Género UNAM. (13 de septiembre 2023). Directorio de Lactarios en la UNAM. <https://coordinaciongenero.unam.mx/2023/09/directorio-de-lactarios-en-la-unam/#:~:text=Direcci%C3%B3n%20General%20de%20Cooperaci%C3%B3n%20e,Benito%20Ju%C3%A1rez%2C%2003100%2C%20CDMX>
- IMCO. (2024). *Mujeres en las empresas 2024, las brechas persisten*. <https://imco.org.mx/mujeres-en-las-empresas-2024/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2017*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/eness/2017/doc/presentacion_eness_2017.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (8 de mayo de 2023). *Comunicado de prensa 257/23, “Estadísticas a propósito del día de la madre (10 de mayo) Datos Nacionales”*. enlace: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_10Mayo23.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (8 de mayo de 2025). *Comunicado de prensa 59/25, “Estadísticas a propósito del Día de la Madre (10 de mayo)”*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2025/EAP_10mayo.pdf
- Juárez, Blanca. (6 de agosto de 2018). *Todos ganan con lactarios en los centros de trabajo*. El economista.

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Todos-ganan-con-lactarios-en-los-centros-de-trabajo-20180805-0107.html>

- Maldonado, Eugenia. (s.f.). *Lex Iulia de Maritandis Ordinibus Leyes de Familia del Emperador César Augusto*. Anuario Mexicano de Historia del Derecho, Volumen XIV. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/hisder/cont/14/dr/dr13.pdf>
- National Geographic. (30 de abril de 2025). *¿Qué fue y cuándo comenzó la Revolución Industrial?*. National Geographic. <https://www.nationalgeographicla.com/historia/2024/12/que-fue-y-cuando-comenzo-la-revolucion-industrial#:~:text=La%20Revoluci%C3%B3n%20Industrial%20fue%20un,industria%20y%20la%20fabricaci%C3%B3n%20mec%C3%A1nica>
- National Geographic. (6 de marzo de 2025). *Día Internacional de la Mujer: las 5 primeras mujeres en convertirse en jefas de Estado en el mundo*. <https://www.nationalgeographicla.com/historia/2025/03/dia-internacional-de-la-mujer-las-5-primeras-mujeres-en-convertirse-en-jefas-de-estado-en-el-mundo>
- Navarro, Fran. (7 de mayo de 2024). *Las mujeres clave del Descubrimiento de América*. Muy Interesante. <https://muyinteresante.okdiario.com/historia/64700.html>
- O'Brien, Lauren. (5 de marzo de 2024). *Inspiradoras fotos antiguas de mujeres trabajando en todo el mundo*. National Geographic. <https://www.nationalgeographicla.com/historia/2024/03/inspiradoras-fotos-antiguas-de-mujeres-trabajadoras-de-todo-el-mundo#:~:text=En%20la%20%C3%A9poca%20de%20la,a%20menudo%20peligrosas%20y%20perjudiciales>

- Organización de las Naciones Unidad Mujeres. (2023). *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2023*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023-es.pdf>
- Organización de las Naciones Unidad Mujeres. (febrero de 2024). *Datos y cifras: Empoderamiento económico*. https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras#_edn6
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Convenios y protocolos actualizados no ratificados por México*.
- Organización Internacional del Trabajo. (9 de septiembre de 2013). *¿Qué son los roles de género?*. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/1552?page=80#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20los%20roles%20de%20g%C3%A9nero%3F&text=Son%20los%20comportamientos%20aprendidos%20en,y%20valorizarlas%20de%20manera%20diferenciada>
- Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. (s.f.). *Glosario de términos relacionado con los tratados*. <https://www.wipo.int/es/web/wipolex/glossary#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20gen%C3%A9rico%20%22convenio%22%20es,General%20de%20las%20Naciones%20Unidas>
- Organización Mundial de la Salud. (7 de abril de 2025). *Mortalidad materna*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/maternal-mortality#:~:text=Panorama%20general,la%20mayor%C3%ADa%20podr%C3%ADan%20haberse%20evitado>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Lactancia materna*. https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1

- Oxfam International. (s.f.). *No todas las desigualdades son visibles: el verdadero valor del trabajo de cuidados*. <https://www.oxfam.org/es/no-todas-las-desigualdades-son-visibles-el-verdadero-valor-del-trabajo-de-cuidados>
- Procuraduría Federal del Consumidor. (29 de abril de 2024). *Día de las Madres. Festéjala según sus gustos y aficiones*. <https://www.gob.mx/profeco/documentos/dia-de-las-madres-festéjala-segun-sus-gustos-y-aficiones?state=published>
- Ramírez, Bárbara. (27 de noviembre de 2023). *Pureza de sangre, el incesto, una práctica muy común en el Antiguo Egipto*. Historia National Geographic. https://historia.nationalgeographic.com.es/a/incesto-faraones-practica-comun-antiguo-egipto_18979
- Secretaría de las Mujeres CDMX. (mayo de 2023). *Boletín mensual, Maternidades*. https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Publicaciones/Boletin_Mujeres_CDMX_05-2023.pdf
- Secretaría de Salud de Puebla. (25 de junio de 2025) *Día mundial de la Donación de Leche Materna*. <https://ss.puebla.gob.mx/prevencion/informate/item/4062-dia-mundial-de-la-donacion-de-leche-materna#:~:text=A%20la%20fecha%2C%20en%20M%C3%A9xico,reci%C3%A9n%20nacidos%20y%20lactantes%20hospitalizados>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1 de marzo de 2022). *Guía para la instalación y funcionamiento de salas de lactancia*. <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-la-instalacion-y-funcionamiento-de-salas-de-lactancia>
- Villegas, Merary (2022). *Mujeres en México votan por primera vez*. Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Legislación

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Alemania.
- Canada Labour Code, Canadá.
- Child Care and Family Care Leave Act, Japón.
- Código del Trabajo o Ley N° 99-65, Marruecos.
- Código Sustantivo del Trabajo, Colombia.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México.
- Estatuto de los Trabajadores, España.
- Labor Standards Act, Japón.
- Ley Federal del Trabajo, México.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, México.
- Ley General de Salud, México.
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, México.
- Mother and Child Welfare Act, Japón.
- Mutterschutzgesetz, Alemania.
- Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México, México.

Convenios y tratados internacionales

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convenio 102 sobre la seguridad social.
- Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio 183 sobre la protección de la maternidad.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Recomendación 191 sobre la maternidad.
- Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades.
- Recomendación 67 sobre la seguridad de los medios de vida.
- Recomendación 69 sobre la asistencia médica.

Tesis

- *Tesis 2a./J. 113/2019 (10a.)*, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época
- *Tesis 1a./J. 87/2015 (10a.)*, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época
- *Tesis IV.2o.A. J/7 (10a.)*, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época
- *Tesis 1a. XLIII/2014 (10a.)*, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época
- *Tesis 1a. LXXXIII/2015 (10a.)*, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época
- *Tesis 2a. CVIII/2014 (10a.)*, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época
- *Tesis 1a./J. 126/2017 (10a.)*, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época
- *Tesis 2a. CVIII/2014 (10a.)*, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época

Sentencias

- *Acción de inconstitucionalidad 191/2023*. Sentencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del 12 de mayo de 2025.
- *Caso Digna Ochoa y familiares vs México*, Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 25 de noviembre de 2021, párrafo 123, página 39.
- *Caso Konstantin Markin c. Rusia*, cuya sentencia definitiva es del 22 de marzo de 2010 en Estrasburgo, por el Tribunal Europeo.
- *Sentencia TC/0901/23*, 2023. República Dominicana Tribunal Constitucional.