



# Construyendo Entornos Inclusivos en México: Guía para Patrones sobre Licencias de Maternidad y Paternidad

Insights

9.20.24

## Construyendo Entornos Inclusivos en México: Guía para Patrones sobre Licencias de Maternidad y Paternidad

*An English version of this Insight is available by clicking above.*

En nuestra última Insight, abordamos las obligaciones clave para los empleadores en México sobre:

- **Licencias de maternidad y paternidad** conforme a la Ley Federal del Trabajo.
- **Derechos de adopción y lactancia** para madres y padres.
- **Obligaciones del empleador** y sanciones por incumplimiento, que pueden llegar hasta \$201,500 MXN.

Cumplir con la legislación laboral mexicana no solo protege a tus empleados, sino que fortalece tu empresa.

### Puntos Clave

- **Incapacidad por Maternidad:** La ley mexicana otorga a las madres seis semanas de licencia pagada antes y seis semanas después del parto, con posibilidades de extensión por problemas de salud o adopción.
- **Permiso por Adopción:** Las madres adoptivas tienen derecho a seis semanas de licencia pagada a partir de la fecha de adopción, mientras que los padres reciben cinco días de licencia.
- **Derechos de Lactancia:** Las madres tienen derecho a dos pausas de 30 minutos por jornada laboral para amamantar o pueden reducir su jornada en una hora si no hay un área adecuada para la lactancia.
- **Licencia de Paternidad:** Los padres tienen derecho a cinco días de licencia pagada tras el nacimiento o la adopción de un hijo.
- **Obligaciones del Empleador:** Los empleadores deben proporcionar asientos adecuados para las empleadas embarazadas y en lactancia, y evitar asignar tareas peligrosas. El incumplimiento puede resultar en multas que van de \$4,030 a \$201,500 pesos.

## **Avances en Igualdad de Género y Derechos Laborales**

Desde la firma de la Carta de las Naciones Unidas en 1945, que estableció principios de igualdad y equidad, ha habido hitos significativos en el camino hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En 1946, se creó la Comisión sobre el Estatus de la Mujer de las Naciones Unidas, un paso crucial en la defensa de los derechos de las mujeres a nivel global.

### **La Conferencia de Beijing de 1995**

Un momento clave ocurrió en 1995 durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, donde se adoptó de forma unánime la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing por 189 países. Este documento sirve como un mapa internacional para lograr la igualdad de género y garantizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo. La declaración insta a los gobiernos a comprometerse a actuar en doce áreas estratégicas, incluyendo pobreza, educación, salud, violencia, economía y derechos humanos.

### **Necesidad de Eliminar Barreras Estructurales**

Una revisión de tres áreas clave relacionadas con el entorno laboral resalta la necesidad de eliminar las barreras estructurales que impiden que las mujeres alcancen su pleno potencial. La declaración también identifica los desencadenantes de la discriminación y la violencia, como el acoso y la falta de apoyo institucional. Estos aspectos son fundamentales para crear un entorno de trabajo donde las mujeres puedan desarrollarse plenamente.

### **Compromiso de México con la Igualdad de Género**

La actual Ley Federal del Trabajo en México refleja un compromiso con los estándares internacionales de igualdad de género, establecidos desde hace más de 25 años. Artículos específicos de esta ley sirven como herramienta de diagnóstico para evaluar la implementación de iniciativas de igualdad de género y delimitan tanto escenarios favorables como desafíos que deben abordarse para promover los derechos de las mujeres, especialmente durante la maternidad.

Con la continua defensa y actividad por la igualdad de género en el lugar de trabajo, es fundamental construir sobre estos cimientos y llevar a cabo acciones transversales que respalden el empoderamiento de las mujeres y protejan sus derechos.

### **Entendiendo las Obligaciones Legales y Derechos de los Empleadores en México**

Las leyes laborales en México ofrecen protecciones integrales para los empleados durante el embarazo, la maternidad y la paternidad. Estas regulaciones están diseñadas para apoyar a los empleados en momentos significativos de sus vidas, asegurando un entorno laboral justo y equilibrado.

## **Tratados Internacionales**

El marco legal internacional en torno a la prohibición de la discriminación, con un enfoque en la igualdad de género y la protección de las mujeres en el lugar de trabajo, ha evolucionado a través de diversas convenciones, tratados y protocolos. Entre los más relevantes se encuentran las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la No. 103 sobre protección de la maternidad, la No. 111 sobre la discriminación en el empleo, la No. 156 que garantiza que los trabajadores con responsabilidades familiares no sean discriminados, y la No. 190 que busca eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) complementa estas convenciones, abordando la discriminación basada en el género en todos los ámbitos de la vida, incluida la ocupación. Este marco internacional no solo promueve la equidad en el empleo, sino que también contribuye a los esfuerzos hacia la justicia social y la igualdad de género a nivel mundial.

## **Ley Mexicana**

La Constitución Mexicana garantiza robustas protecciones contra la discriminación y derechos laborales específicos para las mujeres. El Artículo 1 prohíbe la discriminación por diversos motivos, mientras que el Artículo 123, Sección V, protege a las mujeres embarazadas asegurando que no sean sometidas a trabajos pesados o peligrosos que puedan poner en riesgo su salud o la de su hijo/a.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece derechos concretos para las trabajadoras, que incluyen períodos de descanso obligatorios y la protección de sus salarios y beneficios durante el embarazo y el posparto.

## **Incapacidad por Maternidad: Visión General**

El Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo otorga a las madres seis semanas de licencia de maternidad pagada antes del parto y seis semanas después. Durante este tiempo, las madres pueden prepararse para el nacimiento y recuperarse tras él, con pagos cubiertos por el Instituto de Seguridad Social (ISSSTE), lo que exime a los empleadores de pagar salarios.

## **Flexibilidad en la Incapacidad por Maternidad**

La ley mexicana permite a las madres transferir hasta cuatro semanas de su licencia prenatal al período posnatal si así lo solicitan. Esta opción es útil para aquellas que enfrentan complicaciones o que prefieren un tiempo de descanso adicional después del parto. También se pueden extender las licencias hasta ocho semanas si el niño nace con una discapacidad o requiere cuidados significativos. Esto proporciona un nivel adicional de flexibilidad y apoyo para las madres trabajadoras.

## **Permiso por Adopción**

Las madres adoptivas tienen derecho a seis semanas de licencia pagada desde la fecha de adopción, mientras que los padres reciben cinco días de licencia. Esto asegura que ambos padres puedan establecer un vínculo con su hijo en el periodo inicial. Este derecho es fundamental para garantizar que las familias adoptivas puedan integrarse de manera adecuada y fortalecer sus lazos desde el comienzo.

## **Derechos de Lactancia**

Las madres tienen derecho a dos pausas de 30 minutos diarias para amamantar o extraer leche durante seis meses después del parto. Si no hay un espacio adecuado para la lactancia, se puede reducir la jornada laboral en una hora. Estos derechos son esenciales para garantizar que las madres puedan atender las necesidades de sus hijos mientras continúan con su labor profesional.

## **Permiso por Paternidad**

Los padres tienen derecho, de acuerdo con el Art. 132, fracción XXVII bis, de la Ley Federal del Trabajo a cinco días de licencia pagada tras el nacimiento o la adopción de un hijo, lo que les permite apoyar a sus parejas y establecer un vínculo con su recién nacido. Aunque este período es relativamente corto, es un paso significativo hacia el reconocimiento de la importancia de la paternidad en el bienestar familiar.

## **Responsabilidades del Empleador**

Los empleadores deben proporcionar asientos adecuados para las trabajadoras embarazadas y lactantes, y evitar asignar tareas peligrosas que puedan afectar su salud. El incumplimiento de estas obligaciones puede resultar en multas significativas, que varían entre \$4,030 a \$201,500 pesos. Esto resalta la importancia de respetar estas protecciones y garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados.

## **Maternidad Segura y Salud Materna**

La protección de la maternidad es un derecho laboral consagrado en tratados de derechos humanos universales, lo que ha llevado a la promulgación de leyes en muchos países, incluida México. A pesar de las mejoras en las leyes de maternidad en las últimas dos décadas, es esencial seguir trabajando para apoyar el crecimiento profesional de las mujeres y su desarrollo como madres. La salud materna y la atención a la maternidad son elementos críticos para el bienestar de la familia y, por ende, para la productividad en el trabajo.

## **Reflexiones sobre la Legislación Actual**

Aunque la legislación sobre maternidad en México ha evolucionado, aún existen áreas que requieren atención, como la promoción de la igualdad de género en el empleo y el acceso a guarderías en o cerca de los lugares de trabajo que coadyuven a la productividad y concentración en el ámbito laboral. Además, el estado o las empresas podrían proporcionar, como sucede en los países europeos, permisos de un año para que los padres se adapten a la nueva dinámica familiar, y sean un sólido soporte para la formación integral del o la menor.

## **Conclusión**

Entender los derechos de maternidad y paternidad, así como las obligaciones de los empleadores, es esencial para fomentar un entorno laboral justo y equitativo. La promoción de un ambiente de trabajo que respete y proteja estos derechos no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al éxito a largo plazo de las empresas. Para obtener asesoría personalizada o asistencia relacionada con las presentes regulaciones, no dude en contactar a nuestro equipo legal para obtener orientación experta.

El compromiso con la igualdad de género y el bienestar de su recurso humano es un paso fundamental para un futuro más inclusivo, próspero y sostenible para la comunidad y el entorno.

Fisher Phillips México está a su servicio para asistirle con cualquier pregunta relacionada con este tema, así como con cualquier asunto en materia de derecho laboral. Asegúrese de estar suscrito al sistema Insight de Fisher Phillips para recibir la información más actualizada directamente en su bandeja de entrada.

## ***Related People***



**Mauricio Foeth**

Of Counsel

+52 55 48992148/+49 1575 8880464

Email

## ***Service Focus***

International

Employee Leaves and Accommodations

## ***Related Offices***

México