

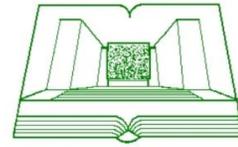
SAPI-ISS-40-14

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Subdirección de Análisis de Política Interior



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS



DIRECCIÓN GENERAL DE
SERVICIOS DE DOCUMENTACIÓN,
INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

MADRES TRABAJADORAS
*Estudio Teórico Conceptual, Marco Jurídico,
Instrumentos Internacionales y
Derecho Comparado
(Primera Parte)*

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

Lic. Sandra Valdés Robledo
Asistente de Investigación

Junio, 2014

Av. Congreso de la Unión Núm. 66; Col. El Parque; Delegación Venustiano Carranza;
C.P. 15969 México, DF; Teléfono: 50360000 extensiones: 67033, 67036 y 67026

E-mail: claudia.gamboa@congreso.gob.mx

**“MADRES TRABAJADORAS
Estudio Teórico Conceptual, Marco Jurídico, Instrumentos Internacionales y
Derecho Comparado”
(Primera Parte)**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	2
Resumen Ejecutivo	3
1.- MARCO CONCEPTUAL	4
2.- DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN MÉXICO	8
Marco Constitucional	8
Evolución del artículo 123 en materia de maternidad	8
Marco Legal Secundario	10
Ley General de Salud	10
Código Civil Federal	11
Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	11
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	12
Ámbito Laboral	13
Legislación Vigente en Materia de Maternidad en México	14
Datos Relevantes	27
3.- PRINCIPALES CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES EN MATERIA DE MATERNIDAD	29
4.- DERECHO COMPARADO	34
Cuadro comparativo de disposiciones constitucionales en materia de maternidad en diversos países de américa latina	34
Cuadro comparativo disposiciones constitucionales en materia de maternidad en diversos países de Europa	38
Cuadro comparativo de legislación secundaria en materia de protección a la maternidad en cuatro países de américa	42
Cuadro comparativo de la legislación laboral en tres países de Europa en mnateria de maternidad	48
CONSIDERACIONES GENERALES	81
FUENTES DE INFORMACIÓN	83

INTRODUCCIÓN

El rol que ha jugado la mujer dentro del desarrollo de la sociedad mexicana ha sido relevante, ésta ha alcanzado incursionar en la gran mayoría de los sectores, incluso en aquellos que se han considerado casi exclusivos del sexo masculino, sin embargo, haber obtenido estos logros ha implicado sacrificar en muchas ocasiones la vida familiar y personal, sin contar con las discriminaciones que por la propia naturaleza de ser mujer, ésta recibe, sobre todo cuando decide ejercer su derecho a la maternidad.

A pesar del tratamiento que a este tema se le ha dado desde diversos ámbitos o puntos de vista, y de las concepciones que se tiene de ésta por considerarse parte de patrones o conductas construidas por los diversos grupos sociales respecto de un estado gestacional de la mujer o cualidad de la misma, como incluso se ha definido en diversos ordenamientos jurídicos, esta etapa de la mujer se ha visto envuelta en diversas polémicas, sea porque se busca su protección bajo argumentos de no discriminación, sea porque se considera violentar los derechos de la propia mujer a decidir sobre el derecho a la maternidad.

Ante tales circunstancias, se ha procurado la protección del derecho a la maternidad tanto a nivel internacional a través de los diversos Tratados y Convenios internacionales que para tal efecto se han instrumentado a nivel nacional y local en donde han sido trasladadas las disposiciones que regulan este estado de la mujer, en aras de proporcionar las mejores condiciones para el sano desarrollo tanto de la madre como del producto de la concepción, de tal manera que desde el momento de la gestación, pasando por las etapas del embarazo, el parto y el puerperio e incluso la infancia temprana, se evite vulnerar derechos inherentes al ser humano como son entre otros la alimentación, la salud, el trabajo y la vida.

El presente análisis tiene por objeto dar a conocer un panorama general de los derechos de la maternidad en México, en donde a pesar de no contar con ratificaciones sobre las disposiciones internacionales en la materia, jurídicamente ha habido grandes avances. Asimismo, presenta de manera comparada las disposiciones que rigen la materia en otros países de América y Europa y las inquietudes por legislar sobre el tema, presentadas en la LXII Legislatura a la Cámara de Diputados a través de diversas iniciativas.

Esta es la primera de dos partes, en las que se divide la investigación sobre el tema de madres trabajadoras.

RESUMEN EJECUTIVO

En esta Primera Parte del trabajo sobre Madres Trabajadoras, la cual aborda los diversos temas que se involucran dentro de los derechos de la maternidad como son los conceptos propios de la misma, las prestaciones y las obligaciones que surgen o se derivan a partir del ejercicio de este derecho, se desarrolla a través de los siguientes apartados:

- Un **MARCO CONCEPTUAL**, en el que se contemplan algunos conceptos estrechamente relacionados con el tema.
- Se exponen las **DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN MÉXICO**, en tres rubros: Marco Constitucional, Marco Legal Secundario y Principales Convenios y Recomendaciones Internacionales, presentadas a través de cuadros esquemáticos.
- En el apartado de **DERECHO COMPARADO**, se presenta en primera instancia un análisis **a nivel internacional**, de aquellos países que en sus Constituciones y en sus leyes reglamentarias contemplan diversos derechos específicos a la maternidad, en sus distintas etapas, los países que se abordan para América Latina son México, Brasil, Colombia, Costa Rica, Nicaragua, Perú, y Venezuela. En el caso de Europa, se comparan España, Italia y Portugal, concluyendo cada comparativo con sus respectivos datos relevantes.

Posteriormente, se abordan con relación a leyes secundarias que protegen el derecho a la maternidad, los países de Argentina, Chile y Colombia comparados con México, así como la legislación de España, Italia y Portugal.

1. MARCO CONCEPTUAL

A fin de contar con elementos que coadyuven a una mejor comprensión del tema de la maternidad, se exponen algunos conceptos relacionados con el mismo y aplicables dentro del campo jurídico:

“Maternidad. Relación paternal que une a la madre con el hijo. La maternidad puede ser legítima, cuando el hijo es concebido en el matrimonio, o ilegítima, cuando es concebido extramatrimonialmente. (V. hijo; hijo ilegítimo y legítimo; madre y sus especies).

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

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

Por su parte, Marta Lamas hace una distinción entre maternidad y maternaje, así explica que la maternidad se refiere a "la capacidad específicamente femenina para gestar y parir"; mientras que el maternaje es la práctica aprendida para "la crianza, el cuidado y la responsabilidad de los hijos e hijas".²

Por otro lado y concretamente desde el punto de vista jurídico, en nuestro sistema se tiene muy desarrollado el tema de la maternidad, entendido este como origen de diversos derechos, trátase del ámbito constitucional, civil, laboral y/o del sistema de seguridad social, tal y como se aprecia enseguida:

“MATERNIDAD. I. De materno, del latín maternus. Estado o cualidad de madre.

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

II. Por lo que se refiere a la filiación, el a. 360 del CC. especifica que ésta resulta respecto a la madre por el solo hecho del nacimiento. Este hecho puede ser investigado por el hijo habido fuera del matrimonio o por sus descendientes, y puede probarse por cualquier medio ordinario excepto cuando se trate de imputar la maternidad de una mujer casada, salvo que la investigación se deduzca de una sentencia, ya sea civil o penal (aa. 385 y 386, CC).

Esta acción sólo puede ser intentada en vida de la supuesta madre (a. 388, CC), a menos que ésta haya fallecido durante la minoría de edad del hijo, en cuyo caso podrá intentarse dentro de los cuatro años siguientes a la mayoría de edad.

¹ Manuel Osorio, *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 2004, Pág. 602.

² Maya, Rafael, *“Ser madre, una construcción social. Nuevos tiempos, nuevos conceptos de maternidad”*, CIMAC México, D.F., fecha de consulta, 9 de abril de 2014, en: <http://cimacnoticias.com.mx/node/37415>

Una vez establecida la maternidad y la filiación, el hijo tiene derecho a llevar el o los apellidos de la madre, dependiendo si sólo se establece la maternidad o la maternidad y la paternidad; y también tiene el derecho a ser alimentado por la madre y a percibir la porción hereditaria y los alimentos que fije la ley (a. 389, CC).

Como el derecho a percibir alimentos es recíproco, la madre también lo tendrá a la porción de la herencia.

Asimismo, la madre ejercerá la patria potestad en los términos del ordenamiento civil.

III. El a. 123, fr. V, de la C garantiza el goce de ciertas prerrogativas para las mujeres embarazadas, entre las que está el descanso con goce de sueldo de seis semanas anteriores a la fecha aproximada para el parto y de seis semanas posteriores al mismo.

Más adelante, las frs. V y XV del apartado A, y XI inc. c, del apartado B del mismo artículo fijan las normas mínimas que protegen los periodos de gestión y lactancia. Protección que tiene como fundamento último la salud y el bienestar tanto de la mujer embarazada como de sus hijos e hijas. Así, la propia C vincula los conceptos maternidad, salud y bienestar tanto de la mujer embarazada como de sus hijos e hijas. Las madres no pueden cuidar a sus hijos e hijas durante las horas de trabajo, de donde nació lo que la LSS denomina “el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia”.

La regulación por maternidad ha perseguido desde un primer momento la finalidad de facilitar la estabilidad de la mujer en el empleo.

La Comisión que preparó las reformas en materia laboral en 1962 comprendió la urgencia de un sistema de guarderías infantiles, a las que la madre trabajadora pudiera entregar a su hijo al iniciar su trabajo y recogerlo al concluir su tiempo de jornada. Pero la Comisión se dio cuenta de que no era posible obligar a las empresas en cuyo personal hay solamente dos o tres madres trabajadoras a que establecieran una guardería, por lo que en el a. 110-C de la LFT de 1931, que pasó literalmente a la de 1970, dispuso que “los servicios de guardería infantil se prestarían por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley”. La nueva LSS contiene una excelente reglamentación de la institución en sus aa. 201-207.

En 1974 se realizaron importantes modificaciones a la C sobre este rubro, entre las que destacan la modificación a la fr. V, con una comprensión cabal de las exigencias de la maternidad; postuló los principios siguientes en favor de las madres trabajadoras: durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan “un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación”; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, “debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo”; en el periodo de la lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. La LFT, en su tít. V denominado “Trabajo de las mujeres”, establece que “las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad” (a. 165).

IV. En cuanto a la seguridad social en materia de maternidad, las personas protegidas por esta rama son: a) el asegurado; b) el pensionado; c) la cónyuge o la concubina; d) las hijas del asegurado, hasta los 16 años; las que estudien, hasta los 25 años, y las incapacitadas para trabajar, durante toda su vida.

En vista de que la ley no distingue, a pesar de tratar dos situaciones diferentes, esta enumeración de sujetos se formula con base en el a. 84, al establecer “quedan amparados por este seguro”.

Conforme al a. 91 de la LFT, las prestaciones que se otorgan a la pensionada, la cónyuge o concubina y las hijas son de carácter médico: atención médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica, la asistencia obstétrica y la ayuda para la lactancia durante seis meses a la cónyuge del asegurado o del pensionado. La asegurada tiene derecho a todas las prestaciones anteriores.

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

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

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

Este último punto será requisito para todas aquellas mujeres con derecho a recibir la prestación de maternidad.

En relación con LSS, en la LISSSTE existe una mejoría, al incluir a la hija del trabajador o pensionista en las prestaciones de maternidad. En la LSS sólo se contempla a la esposa, concubina, trabajadora o pensionista y a la esposa del pensionista; deja en duda la atención a la hija, que cuenta con derecho a prestaciones médicas.

V. Filiación. Mujeres trabajadoras, paternidad. Patria potestad.”³

Dentro de un contexto de carácter social, bajo el entendido que siempre habrá de evolucionar lo relativo a las relaciones de los individuos, se menciona lo siguiente:

“A comienzos del siglo XXI la maternidad en México vive una redefinición y proceso de desmitificación ante la cada vez más creciente inserción de las mujeres en la economía y la política, el control natal y la reproducción asistida, entre otros factores.

Diversas especialistas reiteran que la maternidad es un concepto social que varía según los tiempos, por lo que valores como "el amor materno" no son naturales sino imposiciones culturales, sociales, religiosas e incluso económicas.”⁴

A pesar del tratamiento de la maternidad desde diversos ámbitos o puntos de vista, y de las concepciones que se tiene de ésta por considerarse parte de patrones o conductas construidas por los diversos grupos sociales respecto de un estado gestacional de la mujer o cualidad de la misma, como incluso se ha definido en diversos ordenamientos jurídicos, esta etapa propia de la mujer, se ha visto envuelta en diversas polémicas sea porque se busca su protección bajo argumentos de discriminación, o porque se considera violenta los derechos de la propia mujer a decidir sobre el derecho a la maternidad.

³ *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Tomo M-P, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Editorial Porrúa, 2002. Pág. 32-34.

⁴ Maya, Rafael, “*Ser madre, una construcción social. Nuevos tiempos, nuevos conceptos de maternidad*”, *Op. Cit.*

Sin embargo, e independientemente de la argumentación que se emplee en su tratamiento, se advierten una serie de derechos relativos con la relación íntima y estrecha que hay entre la madre y el hijo, desde que este último se está gestando en el vientre de ella, y que dependerá de los cuidados que tenga ésta para que los nueve meses que en promedio dura el embarazo, éste llegue a buen término, y que a partir de que jurídicamente se tenga a un niño vivo, como lo marca la ley, también surjan una serie de derechos inherentes al mismo y a la relación madre-hijo.

2. DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN MÉXICO

A continuación se expone el marco jurídico, relativo a la maternidad en nuestro país.

Marco Constitucional

Evolución del artículo 123 en materia de maternidad

A pesar de que es a partir de 1974, con las reformas al artículo 4 constitucional,⁵ cuando se colocan al varón y a la mujer en un plano de igualdad ante la Ley, se otorga protección a la organización y desarrollo de la familia, y se reconoce el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de los hijos, se observa que desde la entrada en vigor de la Constitución de 1917, la mujer empezó a adquirir derechos y obligaciones.

Entre los derechos constitucionales reconocidos desde entonces, se encuentra el de la protección a la maternidad, plasmado en el artículo 123, fracción V, cuyo **texto original** estipulaba:

“**Artículo 123.** El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados⁶ deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

...

V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.”⁷

Dicha fracción ha tenido algunas modificaciones, pero también se han incrementado los preceptos que permiten tener un panorama más amplio de cómo se aplicará. En ese sentido, en 1967 fue publicada una reforma en el Diario Oficial de la Federación, por medio de la cual se dividió el artículo 123 en dos Apartados: A y B, haciendo una distinción entre los trabajadores del sector público y del sector privado.

⁵ Diario Oficial de la Federación *Decreto que Reforma y Adiciona los Artículos 4º., 5º., 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Igualdad Jurídica de la Mujer*, martes 31 de diciembre de 1974, fecha de consulta 9 de abril de 2014, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf

⁶ Como es de observarse originalmente el primer párrafo del artículo 123 facultaba también a las legislaturas de los Estados para expedir leyes en materia laboral.

⁷ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos –1917–*, Edición facsimilar, Cámara de Diputados, LVII Legislatura, Archivo General de la Nación, México, 2000, Pág. 139-140.

A través del inciso c), de la fracción XI del nuevo apartado B -mediante la cual se regula la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado-, se dispuso que:

“ XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá [...] maternidad; ...

b). ...

c) Las mujeres gozarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”⁸

Aparejada a la reforma de 1974, en donde se otorga la igualdad entre el varón y la mujer ante la Ley, se publicaron reformas a la fracción V del apartado A, del artículo en comento, con el propósito de incrementar la protección de la maternidad. Por otro lado, también se observan reformas a la fracción XV del mismo apartado, con el objeto de obligar a los patrones a mantener las instalaciones del lugar de trabajo con las mayores condiciones de higiene y seguridad, de modo tal que, resulte la **mayor garantía para la salud y la vida del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.**

Respecto al apartado B, se presentaron reformas al inciso c) de la fracción XI, para incorporar los siguientes derechos vigentes hasta la fecha:

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

En comparación con las disposiciones que actualmente están en vigor, en las originales se observan los siguientes elementos:

- No se hacía la diferencia entre trabajadoras del sector público y el privado.
- Los trabajos físicos se evitarían tres meses antes del parto.
- La licencia de maternidad se contemplaba a partir del parto y se limitaba a un mes.

⁸ *Idem*

Marco Legal Secundario

Dentro del marco legal secundario, se encuentran algunas leyes encaminadas a la protección de la maternidad, en diversos ámbitos, como es salud, trabajo, etc.

Ley General de Salud⁹

El ordenamiento que regula el derecho a la salud, prevé la atención **materno-infantil y la promoción de la salud materna**, a la que considera como:

- Materia de salubridad general (Art. 3, fr. IV),
- Servicio básico de salud (Art. 27, fr. IV).
- Le otorga el carácter de **prioritario** (Art. 61, fracción I) procurando dicha atención en cuatro etapas: **embarazo, parto postparto y puerperio**.

Esta ley también prevé:

- Un programa de **nutrición** materno-infantil en los pueblos y comunidades indígenas (Art. 3, fr. IV Bis.)
- Promover la organización institucional de **comités de prevención de la mortalidad** materna e infantil. (Art. 62)
- El **fomento a la lactancia** materna y **amamantamiento** incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y, en su caso, la **ayuda alimentaria directa**, tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil, (Art. 64, fr. II)
- Asimismo, se prevé que las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyen y fomenten la **vigilancia de actividades ocupacionales** que puedan poner en **peligro la salud física y mental de las mujeres embarazadas** (art. 65, fr. III).

Ahora bien, se señala que los servicios materno-infantiles se prestarán en establecimientos públicos de salud, regidos por *criterios de **universalidad y gratuidad** fundada en las condiciones socioeconómicas de los usuarios* (artículo 35). Sin embargo, se observa que, existe un vacío jurídico pues, no se establece la obligación en este último precepto, y en la práctica se contribuye a una serie de deficiencias y negligencias, lo que incide en la mortalidad materna.¹⁰

⁹ *Ley General de Salud*, fecha de consulta, 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142.pdf>

¹⁰ Comité Promotor por una maternidad Voluntaria y Segura en Chiapas, *Retos para disminuir la mortalidad materna. Puntos estratégicos para la Acción*, fecha de consulta 11 de abril de 2014, en: <http://www.maternidadsinriesgos.org.mx/retos%20para%20disminuir%20la%20mm.pdf>

Código Civil Federal¹¹

En materia civil, se encuentran disposiciones encaminadas a regular la filiación, a través de la cual se procuran derechos y obligaciones a las madres:

Es obligación de la madre:

- El no dejar de reconocer a su hijo
- Que su nombre figure en el acta de nacimiento de su hijo (Art. 60).

Por otro lado, en materia de disolución del matrimonio, el Código Civil prevé que salvo peligro grave para el normal desarrollo de los hijos, los menores de siete años deberán quedar al cuidado de la madre. (Art. 282)

Derivado de la maternidad, se establece el derecho de investigar ésta, sólo estando viva la madre o en caso de fallecimiento hasta cuatro años después de que los hijos hayan cumplido la mayoría de edad. (Art. 388)

Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes¹²

En este instrumento se encuentran derechos otorgados a las madres, que van relacionados con la protección a los derechos de niñas, niños y adolescentes, tales como el de vivir en condiciones de bienestar y el sano desarrollo psicofísico del que se desprende:

Que mientras las madres están embarazadas o lactando, tienen derecho a recibir la atención médica y nutricional necesaria, de conformidad con el derecho a la salud integral de la mujer. (Art. 20).

Con relación al derecho de salud esta misma Ley prevé que los tres niveles de gobierno en el ámbito de sus competencias se coordinen para:

- Capacitar y fomentar la lactancia materna y el amamantamiento,¹³ y
- Ofrecer atención pre y post natal a las madres. (Art. 28 incisos c y f).

¹¹ *Código Civil Federal*, fecha de consulta 15 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2.pdf>

¹² *Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*, fecha de consulta 16 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/185.pdf>

¹³ Cabe señalar que con las recientes reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación en fecha 2 de abril de 2014, esta Ley determina que debe incentivarse a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹⁴

Esta Ley que tiene por objeto establecer la coordinación entre los diferentes órdenes de gobierno (Federación, estados, municipios y el Distrito Federal) para:

- Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Respecto al ámbito laboral, señala a través de su artículo 11 lo que es la violencia laboral, la cual se constituye por los diversos factores, elementos o actos discriminatorios que integran su definición. Así se tiene que constituye violencia laboral:

- La negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo;
- La descalificación del trabajo realizado;
- Las amenazas;
- La intimidación;
- Las humillaciones;
- La explotación;
- El impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, y
- Todo tipo de discriminación por condición de género.

A través de esta Ley también se establecen obligaciones para algunas dependencias del orden Federal como es el caso de la Secretaría de Educación Pública (art. 45, fracción II), quien deberá desarrollar programas educativos que permitan:

- La comprensión adecuada al ejercicio del derecho a una paternidad y **maternidad libre, responsable e informada, como función social** y
- El reconocimiento de la **responsabilidad compartida** de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos.

Por su parte, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para dar cumplimiento a los objetivos de la Ley se le otorgan competencias para:

¹⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, fecha de consulta 15 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

- “I. Impulsar acciones que propicien la **igualdad de oportunidades** y la no discriminación de mujeres y de hombres **en materia de trabajo y previsión social**;
- II. Diseñar, con una visión transversal, la **política integral con perspectiva de género** orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres;
- III. Promover la cultura de **respeto a los derechos humanos** de las mujeres en el ámbito laboral;
- IV. **Diseñar y difundir** materiales que promuevan la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo;
- V. **Orientar a las víctimas de violencia laboral** sobre las instituciones que prestan atención y protección a las mujeres;
- VI. Tomar medidas y realizar las acciones necesarias, en coordinación con las demás autoridades, para alcanzar los objetivos previstos en la presente ley;
- VII. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia;
- VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa, y
- IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley. (Art. 46 Bis)”.

Ámbito Laboral

Por su parte la legislación en materia laboral ofrece disposiciones mucho más específicas en materia de protección a la salud, apegadas a lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional, del cual se desprenden diversas disposiciones que se traducen en el siguiente cuadro:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General de Salud;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional;
- Ley del Seguro Social;
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, y
- Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Legislación Vigente en Materia de Maternidad en México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
<p>Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social Artículo 123. ... “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:”</p>	
<p>“ ... 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 periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”;</p>	<p>“ ... B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles”.</p>

Ley General de Salud (LGS)
<p>“Artículo 3o.- En los términos de esta Ley, es materia de salubridad general: IV. La atención materno-infantil; IV Bis. El programa de nutrición materno-infantil en los pueblos y comunidades indígenas; Artículo 27. Para los efectos del derecho a la protección de la salud, se consideran servicios básicos de salud los referentes a: IV. La atención materno-infantil; Artículo 37.- Son servicios a derechohabientes de instituciones públicas de seguridad social los prestados por éstas a las personas que cotizan o a las que hubieren cotizado en las mismas conforme a sus leyes y a sus beneficiarios, los que con sus propios recursos o por encargo del Ejecutivo Federal presten tales instituciones a otros grupos de usuarios.</p>

Estos servicios se regirán por lo establecido en las disposiciones legales que regulan la organización y funcionamiento de las instituciones prestadoras y por las contenidas en esta Ley, en lo que no se oponga a aquéllas.

Dichos servicios, en los términos de esta Ley y sin perjuicio de lo que prevengan las leyes a las que se refiere el párrafo anterior, comprenderán la atención médica, la **atención materno-infantil**, la planificación familiar, la salud mental, la promoción de la formación de recursos humanos, la salud ocupacional y la prevención y control de enfermedades no transmisibles y accidentes.

CAPÍTULO V
Atención Materno-Infantil

Artículo 61.- La atención materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende las siguientes acciones:

I. La atención de la mujer durante el **embarazo, el parto y el puerperio**;

III. La promoción de la integración y del bienestar familiar.

Artículo 62.- En los servicios de salud se promoverá la organización institucional de comités de **prevención de la mortalidad materna** e infantil, a efecto de conocer, sistematizar y evaluar el problema y adoptar las medidas conducentes.

Artículo 63.- **La protección de la salud física y mental de los menores es una responsabilidad que comparten los padres**, tutores o quienes ejerzan la patria potestad sobre ellos, el Estado y la sociedad en general.

Artículo 64.- En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno-infantil, las autoridades sanitarias competentes establecerán:

I. ...

II. Acciones de orientación y vigilancia institucional, **fomento a la lactancia materna** y, en su caso, **la ayuda alimentaria directa** tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil, y

III. ...

Artículo 65.- Las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán:

I. Los programas para padres destinados a **promover la atención materno-infantil**;

III. La **vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro** la salud física y mental de los menores y de **las mujeres embarazadas**, y

Artículo 314.- Para efectos de este título se entiende por:

IX. Feto, al producto de la concepción a partir de la decimotercera semana de edad gestacional, hasta la expulsión del seno materno;”

Ley Federal del Trabajo ¹⁵ (LFT)	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional ¹⁶ (LFTSE)
“ Artículo 56. Las <u>condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres</u> en ningún caso podrán ser inferiores a las	“ Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, fecha de consulta 21 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

¹⁶ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, fecha de consulta 21 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>

fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de [...] condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVI. ...

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

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; y

XXVIII. ...

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. a XIII. ...

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

TITULO QUINTO

Trabajo de las Mujeres

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

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

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

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

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan

para el parto, y de otros **dos después del mismo**. Durante la **lactancia** tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

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

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) ...

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

c) a h) ...

VII. a X. ...”

comprendidos en la definición anterior.

Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una **declaratoria de contingencia sanitaria**, conforme a las disposiciones aplicables, **no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia**. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 169.- (Se deroga).

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

I. Durante el período del embarazo, **no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación**, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

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

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

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;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de **lactancia hasta por el término máximo de seis meses**, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

<p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A <u>regresar al puesto que desempeñaban</u>, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que <u>se computen en su antigüedad</u> los períodos pre y postnatales.</p> <p>Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.</p> <p>Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe <u>mantener un número suficiente de asientos o sillas</u> a disposición de las madres trabajadoras”.</p>	
---	--

Ley del Seguro Social (LSS)	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (LISSSTE)	Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (LISSFAM) ¹⁷
<p style="text-align: center;">TÍTULO SEGUNDO DEL REGIMEN OBLIGATORIO CAPPITULO I GENERALIDADES</p> <p>“Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:</p> <p>I. ... II. Enfermedades y maternidad; III. y IV. ... V. Guarderías y prestaciones sociales.</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO IV DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD SECCION PRIMERA GENERALIDADES</p> <p>Artículo 84. Quedan amparados por este seguro:</p>	<p>“ Artículo 3. Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros:</p> <p>I. De salud, que comprende:</p> <p>a) ... b) Atención médica curativa y de maternidad, y c) ... II. a IV. ...</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II SEGURO DE SALUD Sección I Generalidades</p> <p>Artículo 27. El Instituto establecerá un seguro de salud que tiene por objeto proteger, promover y restaurar la salud de sus Derechohabientes, otorgando servicios de salud con calidad, oportunidad y equidad. El seguro de salud incluye los componentes de atención</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo Cuarto: Vivienda y otras prestaciones.</p> <p>“Artículo 136. El Instituto establecerá en plazas de importancia, centros de bienestar infantil para atender a los niños mayores de 45 días y menores de 7 años, hijos de militares, cuando se acredite la necesidad de esa ayuda.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo Sexto: Servicio Médico Integral.</p> <p>Artículo 149. El servicio materno infantil se otorgará a los sujetos siguientes:</p> <p>I. Personal militar femenino; II. Esposa del militar; III. Concubina del militar, e IV. ...</p> <p>El servicio materno infantil comprende:</p>

¹⁷ Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, fecha de consulta 21 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/84.pdf>

<p>I. El asegurado[a];</p> <p>III. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.</p> <p>Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;</p> <p>IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.</p> <p>...</p> <p>Artículo 85. ...</p> <p>El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.</p> <p>Artículo 86. Para tener derecho a las prestaciones consignadas en este capítulo, el asegurado, el pensionado y los beneficiarios deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto.</p> <p>Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:</p>	<p>médica preventiva, atención médica curativa y de maternidad y rehabilitación física y mental.</p> <p>Sección III Atención Médica Preventiva Artículo 34. La atención médica preventiva, conforme a los programas que autorice el Instituto sobre la materia, atenderá:</p> <p>VII. Atención materno infantil;</p> <p>Sección IV Atención Médica Curativa y de Maternidad y Rehabilitación Física y Mental Artículo 35. La atención médica curativa y de maternidad, así como la de rehabilitación tendiente a corregir la invalidez física y mental, comprenderá los siguientes servicios:</p> <p>...</p> <p>Artículo 39. La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:</p> <p>I. <u>Asistencia obstétrica</u> necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional;</p> <p>II. A la capacitación y fomento para la <u>lactancia</u> materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al</p>	<p>consulta y tratamiento obstétrico y prenatal; atención del parto; atención del infante, y ayuda a la lactancia.</p> <p>Artículo 150.- La <u>ayuda en la lactancia</u> se proporcionará a la madre que demuestre la <u>incapacidad para amamantar</u> a su hijo, o la persona que la sustituya, en caso de fallecimiento de ésta, por medio del certificado médico correspondiente o acta de defunción, según sea el caso, y consistirá en la ministración de leche durante un periodo no mayor de seis meses a partir del nacimiento del infante.</p> <p>Artículo 151. El personal militar femenino y la esposa o la concubina en su caso, del individuo de tropa, tripulación o a falta de éstas, la persona que tenga a cargo el infante, tendrá <u>derecho a recibir una canastilla</u> al nacimiento del mismo.</p> <p>Artículo 152. El personal militar femenino tendrá derecho a disfrutar de <u>un mes de licencia anterior a la fecha probable del parto</u>, que se fijará de acuerdo con la <u>consulta prenatal, y de dos meses posteriores</u> al mismo para la atención del infante. En ambos casos con goce de haberes”.</p>
--	--	--

<p>I. Asistencia obstétrica;</p> <p>II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;</p> <p>III. Durante el <u>período de lactancia</u> tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.</p> <p>Artículo 95. Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior, las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del artículo 84 de esta Ley.</p> <p>Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un <u>subsidio en dinero</u> igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades</p>	<p>hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de <u>seis meses con posterioridad al nacimiento</u>, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo;</p> <p>III. Durante el <u>período de lactancia</u> tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV. Con cargo al seguro de salud, una <u>canastilla de maternidad</u>, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.</p> <p>Artículo 40. Para que la Trabajadora, Pensionada, cónyuge o hija menor de dieciocho años y soltera, o en su caso, la concubina, tengan derecho a las prestaciones que establece el artículo previo, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes sus derechos o los del Trabajador o Pensionado del que se deriven estas prestaciones.</p> <p>En el caso de que la Trabajadora no cumpla con el requisito de seis meses de antigüedad, la Dependencia o Entidad de su adscripción, cubrirá el costo del servicio de acuerdo con el tabulador que autorice la Junta Directiva.</p> <p>Artículo 41. También tendrán derecho a los servicios del seguro de salud en caso de enfermedad, los Familiares Derechohabientes del Trabajador o del Pensionado que en seguida se enumeran:</p> <p>I. El cónyuge, o a falta de éste, el varón o la mujer con quien, la Trabajadora o la Pensionada</p>	
---	--	--

<p>originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.</p> <p>Artículo 102. Para que la asegurada tenga <u>derecho al subsidio</u> que se señala en el artículo anterior, se requiere:</p> <p>I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;</p> <p>II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y</p> <p>III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.</p> <p>Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.</p> <p>Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.</p> <p>Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.</p> <p style="text-align: center;">SECCIÓN QUINTA DE LA CONSERVACIÓN DE DERECHOS</p> <p>Artículo 109. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y de maternidad, quirúrgica,</p>	<p>con relación al primero, o el Trabajador o el Pensionado, con relación a la segunda, ha vivido como si fuera su cónyuge durante los cinco años anteriores a la enfermedad o con quien tuviese uno o más hijos(as), siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el Trabajador o Pensionado tiene varias concubinas o concubinarios, según sea el caso, ninguno de estos dos últimos sujetos tendrá derecho a recibir la prestación;</p> <p>II. Los hijos menores de dieciocho años de ambos o de sólo uno de los cónyuges, siempre que dependan económicamente de alguno de ellos;</p> <p>III. Los hijos solteros mayores de dieciocho años, hasta la edad de veinticinco, previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio superior o superior, de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o reconocidos, y que no tengan un trabajo;</p> <p>IV. Los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física o psíquicamente, que no puedan trabajar para obtener su subsistencia, lo que se comprobará mediante certificado médico expedido por el Instituto y por los medios legales procedentes, y</p> <p>V. Los ascendientes que dependan económicamente del Trabajador o Pensionado. Los familiares que se mencionan en este artículo tendrán el derecho que esta disposición establece si reúnen los siguientes requisitos:</p> <p>a) Que el Trabajador o el Pensionado tenga derecho a los servicios de atención médica curativa y de maternidad, así como de rehabilitación física y mental, y</p> <p>b) Que dichos familiares no tengan por sí mismos derecho a las prestaciones señaladas en el inciso anterior”.</p>	
---	--	--

farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

CAPÍTULO VII
DEL SEGURO DE GUARDERIAS Y DE LAS
PRESTACIONES SOCIALES
SECCIÓN PRIMERA
DEL RAMO DE GUARDERIAS

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

...

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

...

Artículo 206. Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años”.

Las disposiciones anteriores pueden resumirse en el siguiente cuadro:

Derechos de las madres trabajadoras	RESUMEN DE DISPOSICIONES LEGALES						
	CONSTITUCIÓN	LGS	LFT	LFTSE	LSS	LISSTE	LISSFAM
Licencia de maternidad	6 semanas antes y 6 semanas después del parto. (Art. 123, Apartado A, fr. V.) Un mes antes y 2 meses después del parto. (Art. 123, Apartado B, fr. XI, inciso c)	No hay disposiciones expresas	6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto. Los descansos se prorrogarán en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o parto. (Art. 170, fr. II y III)	Un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y otros 2 después del mismo. (Art. 28)	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	Un mes de licencia anterior a la fecha probable del parto y dos meses posteriores al mismo. (Art. 152)
Licencia de paternidad derivado de la de maternidad	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	5 días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos o adopción de infante. (Art. 132, fr. XXVII Bis)	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas
Licencia de maternidad por adopción	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	6 semanas posteriores al día en que reciban al infante. (Art. 170, fr. II Bis)	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas
Prestaciones económicas y sanitarias	Percibir salario íntegro. (Art. 123, Apartados A y B) Disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas. (Art. 123, Apartado B, fr. XI, inciso c).	No hay disposiciones expresas	Salario íntegro en los periodos de descanso. En caso de prórroga derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor a 60 días. (Art. 170, fr. V).	No hay disposiciones expresas	Asistencia obstétrica. (Art. 94, fr. I) Subsidio de 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo. (Art. 101) De no cumplir con los requisitos para hacerse acreedora al subsidio el patrón pagará el salario íntegro. (Art. 103)	Asistencia obstétrica. (Art. 39, fr. I)	Goce de haberes. (Art. 152). Consulta y tratamiento ginecológico, obstétrico y prenatal; atención del parto y del infante. (Art. 149)

Lactancia	2 reposos extraordinarios por día de media hora cada uno. (Art. 123, Apartado A, fr. V, y Apartado B, fr. XI, inciso c)).	Capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante 6 meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida (Art. 64, fr. II)	2 periodos de reposos extraordinarios por día de media hora cada uno. Posibilidad de reducir la jornada en una hora durante el periodo señalado (Art. 170 fr. IV).	2 reposos extraordinarios por día de media hora cada uno o un descanso al día de 1 hora para amamantar o realizar la extracción manual de leche, incentivando a que ésta sea alimento exclusivo durante 6 meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad. (Art. 28)	Ayuda en especie por seis meses para lactancia. Capacitación y fomento para lactancia y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante 6 meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida (Art. 94, fr. II)	Ayuda para la lactancia cuando exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo, proporcionada en especie hasta por un lapso de 6 meses. (Art. 39, fr. II). 2 reposos extraordinarios por día de media hora cada uno o un descanso al día de 1 hora para amamantar o realizar la extracción manual de leche (Art. 39, fr. III).	Ayuda cuando se demuestre incapacidad para amamantar al hijo o en caso de fallecimiento de la madre. Ministración de leche durante un periodo no mayor de seis meses. (Art. 149 y 150)
Conservación del puesto de trabajo	Conservar su empleo y derechos adquiridos. (Art. 123, Apartado A, fr. V, Apartado B, fr. XI, inciso c)	No hay disposiciones expresas	Regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto. Se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales (Art. 170, fr. VI y VII)	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas
Condiciones de trabajo durante el embarazo y postparto	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. (Art. 123, Apartados A fr.V y B, fr. XI, inciso c).	Las autoridades sanitarias vigilarán las actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de las mujeres embarazadas. (art. 65, fr. II)	Contar la empresa con lugar adecuado e higiénico para la lactancia. (Art. 170 fr. IV). Mantener en los establecimientos de trabajo, suficientes asientos a disposición de las madres trabajadoras. (Art. 172) No se utilizará el	Contar las dependencias con lugar adecuado e higiénico para la lactancia (amamantamiento o extracción de leche manual) Art. 28.	Contar las dependencias con lugar adecuado e higiénico para la lactancia (amamantamiento o extracción de leche manual) Art. 94, fr. III.	Contar las dependencias con lugar adecuado e higiénico para la lactancia (amamantamiento o extracción de leche manual) Art. 39, fr. III.	No hay disposiciones expresas

			trabajo de mujeres en periodo de gestación o lactancia cuando se emita declaratoria de contingencia sanitaria (Art. 168)				
Notificación del Estado de embarazo	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	El instituto certificará el estado de embarazo (Art. 85, fr. I)	El instituto certificará el estado de embarazo (Art. 39, fr. I)	No hay disposiciones expresas
Licencia por enfermedad de hijo o menor a cargo	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	La licencia de maternidad podrá extenderse a 8 semanas posteriores al parto cuando el hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica hospitalaria (Art. 170, fr. II).	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas
Otro tipo de prestaciones o derechos	No hay disposiciones expresas	Programa de nutrición materno infantil en pueblos y comunidades indígenas (art. 3º., fr. IV Bis) Ayuda alimentaria directa para mejorar la nutrición del grupo materno-infantil (art. 64, fr. II) Prevención de la mortalidad materna (Art. 62).	Transferencia de 4 de las seis semanas previas al parto para después del mismo (Art. 170, fr. II).	No hay disposiciones expresas	Canastilla al nacer el hijo (Art. 94, fr. III) En caso de perder el trabajo, si se cotizó durante 8 semanas antes de haber quedado privado de él, gozará de 8 semanas posteriores a ésta, de asistencia médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. (Art. 109).	Canastilla de maternidad al nacer el hijo. (Art. 39, fr. IV) La dependencia o Entidad de su adscripción, pagará el costo del servicio cuando la trabajadora aun no cumpla 6 meses de antigüedad en la misma. (Art. 40).	Canastilla al nacer el hijo (Art. 151)
Guarderías	Disfrutar del servicio de guarderías. (Art. 123, Apartado B, fr. XI, inciso c)	No hay disposiciones expresas	Los servicios de guardería se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social	No hay disposiciones expresas	Prestación del servicio de guardería a las madres trabajadoras que no	Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil (Art. 196, fr. IV)	Centros de bienestar infantil. Atenderá a niños mayores de 45 días y menores de 7

			(Art. 171).		pueden proporcionar cuidados a sus hijos en la primera infancia, desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años (Art. 11, fr. V, 201 al 207).		años, hijos de militares. (Art. 135)
Etapas de atención	No hay disposiciones expresas	La atención materno-infantil comprende: la atención de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio. (Art. 61, fr. I).	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas	El servicio materno-infantil comprende: consulta y tratamiento obstétrico y prenatal; atención del parto; atención del infante (Art. 149).

Datos Relevantes

Puede señalarse, que de acuerdo con el anterior cuadro, que muestra por grandes rubros relativos a la maternidad, el marco jurídico que la regula en nuestro país, lo siguiente:

En primer lugar en la propia Constitución **existen discrepancias** en cuanto a la duración de la **licencia de maternidad**, otorgadas para uno y otro apartado, pues para las trabajadoras del sector privado se otorgan 12 semanas que traducidas en días da un total de **84** y para las del sector público tres meses **-90 días-**, lo que hace una **diferencia de 6 días** más. Por otro lado, sólo la Constitución, la LFT, la LFTSE y la LISSFAM establecen expresamente disposiciones sobre licencia de maternidad.

La Constitución, la LFT y la LISSFAM establecen que las madres trabajadoras tendrán derecho a su **salario íntegro** en los periodos de descanso. En el caso de la LSS se prevé el pago de un subsidio equivalente a los 42 días antes y 42 posteriores, siempre y cuando cubra los requisitos que marca la ley, previendo para el caso de que no los cubra, la obligación del patrón a pagar el salario íntegro.

Prestaciones sanitarias: A nivel constitucional se otorga para las trabajadoras del sector público el goce de asistencia médica, obstétrica y medicinas. Igualmente establecen la asistencia obstétrica la LISSSTE, LSS y la LISSFAM; además este último especifica la consulta ginecológica, prenatal y del infante.

En **todos los casos** se procura la ayuda y derecho a la **lactancia**, y sobre este particular se observa que:

- Se especifica en la Constitución, en la LFT, la LISSSTE y la LFTSE los periodos de reposo o descanso para la misma, la cual incluye o contempla el amamantamiento y/o extracción manual de leche;
- En las leyes del ISSSTE, Seguro Social e ISSFAM se otorga la ayuda en especie cuando exista incapacidad por parte de la madre hasta por un lapso de 6 meses;
- Con las recientes reformas¹⁸ a las leyes GS, del SS, ISSSTE y FTSE se establece expresamente que la leche materna será alimento exclusivo durante los primeros 6 meses de vida y complementario hasta avanzados los 2 años de edad. Así mismo se prevé el fomento y capacitación de la lactancia y amamantamiento.

¹⁸ Publicadas en el Diario Oficial de la Federación en fecha 2 de abril de 2014.

Sólo la Constitución y la LFT contienen disposiciones sobre la **conservación del empleo**.

La Constitución, la LFT y la LGS observan disposiciones para **garantizar la salud de la madre y el producto** en los establecimientos de trabajo.

Las leyes FT, del SS, ISSSTE y FTSE prevén como condiciones de trabajo que tanto las empresas y centros de trabajo en el sector privado como las dependencias y entidades en el sector público cuenten con lugares higiénicos y adecuados para la práctica de la lactancia.

Sólo la LFT contempla expresamente que los centros de trabajo deberán contar con suficientes asientos a disposición de las madres trabajadoras. Asimismo, considera que cuando se emitan declaratorias de contingencia sanitaria no se utilizará el trabajo de mujeres en periodo de gestación o lactancia.

La ley del ISSSTE y la LSS contienen disposiciones sobre la **certificación del estado de embarazo**.

Ahora bien, si la LFT no lo establece expresamente como licencia por enfermedad de hijo o menor a cargo, si prevé que la licencia de maternidad se extienda de 6 a 8 semanas posteriores al parto cuando el hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica hospitalaria.

Respecto al derecho de **guarderías infantiles**, de las leyes comparadas la Constitución, la LFT y la del SS contemplan esta prestación, bajo este concepto; la LISSSTE y la LISSFAM, prevén los Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil y los Centros de bienestar infantil respectivamente.

Destaca en las leyes del ISSSTE, SS e ISSFAM, el derecho o prestación en especie consistente en una **canastilla de maternidad** al nacer su hijo. Además, la LGS contempla la ayuda alimentaria directa con el objeto de mejorar la nutrición del grupo materno-infantil.

La LGS establece como atención materno-infantil, las etapas del embarazo, parto y puerperio, por su parte, la LISSFAM señala que el servicio materno-infantil comprende: consulta y tratamiento obstétrico y prenatal; atención del parto y atención del infante.

3.- PRINCIPALES CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado de la protección de la maternidad, la que ha sido objeto de diversas normas internacionales adoptadas por la Conferencia Internacional de Trabajo.¹⁹

Al respecto existen ocho instrumentos internacionales -cuatro Convenios y seis Recomendaciones- sobre protección y prestaciones en materia de maternidad, a saber:

- **Convenio no. 3** (1919), relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. (No fue ratificado por México).
- **Recomendación no 12**, sobre la protección, antes y después del parto, de las mujeres empleadas en la agricultura. (Retirado en junio de 2004).
- **Recomendación no. 67**, sobre la seguridad de los medios de vida.
- **Recomendación no. 69**, sobre la asistencia médica.
- **Convenio no. 102** (1952) relativo a la norma mínima de la seguridad social.
- **Convenio no. 103** relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952). (No fue ratificado por México).
- **Recomendación no. 95**, sobre la protección de la maternidad. (Instrumento reemplazado).
- **Recomendación no. 123** sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. (Instrumento reemplazado).
- **Convenio no. 183** (revisado) de protección a la maternidad. (No está ratificado por México).
- **Recomendación sobre la protección de la maternidad**, 2000 (núm. 191)

Todos estos instrumentos, a excepción del Convenio no. 102 y de la Recomendación no. 67 que se refieren estrictamente a la seguridad social, tratan de manera global la maternidad incluyendo la regulación de diversos aspectos como son:

- Garantía de la extensión del período de descanso por maternidad antes y después del parto;
- Protección contra el despido durante el período de descanso por maternidad y derecho a volver al mismo puesto de trabajo que tenía la mujer antes del parto;
- Normas sobre el período de lactancia;
- Derecho a extender dicho período más allá de la duración normal del mismo sin perder los derechos de empleo;

¹⁹ Solorio, Carmen y Lagares Pérez, Ana María, *La Protección de la Maternidad por la Seguridad Social*, Servicio de Planificación, Desarrollo y Normas - Departamento de Seguridad social, OIT – Ginebra, fecha de consulta 09 de mayo de 2014, en: http://www.noticiasbyo.org/wp-content/uploads/2012/04/1_Maternidad.htm

- Normas para aligerar el trabajo así como otras medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de la mujer durante el embarazo y después del parto.

En consecuencia, los Convenios de seguridad social se limitan a dos aspectos: el primero es la garantía del empleo durante el período de descanso por maternidad, y, el segundo es el acceso a las facilidades médicas.²⁰

Sobre el particular cabe hacer mención que México, forma parte sólo del Convenio no. 102 (1952) relativo a la norma mínima de la seguridad social.²¹ Su ratificación fue hecha el 12/10/1961.

Respecto al Convenio 103, revisado a través del Convenio 183 denominado *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000*,²² que marca las directrices de las normas que protegerán a la maternidad dejando a cada uno de los países miembros la libertad de su aplicación, México no forma parte de él.

En este convenio se contemplan derechos tales como:

- La protección de la salud, para garantizar que **no se obligue** a las mujeres embarazadas o lactantes **a desempeñar un trabajo** que haya sido determinado por la autoridad competente como **perjudicial para su salud o la de su hijo**. (Art. 3)
- La licencia de maternidad. Duración de **al menos 14 semanas**. (Art. 4)
- **Licencia en caso de enfermedad o complicaciones**, como consecuencia del embarazo o del parto, la que podrá ser antes o después de la licencia de maternidad. (Art. 5)
- Prestaciones:
 - **Pecuniarias**, que garanticen condiciones de salud y nivel de vida adecuado.
 - Prestaciones **médicas**, asistencia prenatal, durante el parto y postparto, así como hospitalización.
- Seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos. (Art. 6 y 7)
- **Protección del empleo y no discriminación**. Tiene como fin la conservación del empleo, evitando el despido por motivos de embarazo, el

²⁰ *Idem*.

²¹ Al ratificar el Convenio, el Gobierno de México aceptó las partes II, III, V, VI y VIII-X, que observan los siguientes rubros: Asistencia Médica, Prestaciones monetarias, Prestaciones de vejez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, Prestaciones de maternidad, Prestaciones de invalidez, Prestaciones de sobrevivientes

²² *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad 2000, (núm. 183)*, fecha de consulta 08 de mayo de 2104, en:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO

nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia, y el acceso al empleo. (Art. 8 y 9)

- **Lactancia**, se prevé una o varias interrupciones por día o una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, las que deberán contabilizarse como tiempo de trabajo y en consecuencia remunerarse. (Art. 10)
- Exámenes periódicos de la legislación. Con objeto de adecuarla a las necesidades preponderantes. (Art. 11)

Es de observarse que, a pesar de que México no forma parte de este Convenio en su legislación contempla varias de estas garantías. Sin embargo, destaca la **licencia de maternidad que en México se establece de 12 semanas y no de 14** como lo marca el Convenio. Y más aún resulta relevante si éste se relaciona con la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191),²³ derivada del Convenio en comento, ya que en ésta última, se prevé que la duración de la licencia se extienda a por lo menos **18 semanas**, con lo cual México queda por debajo de lo establecido por estos instrumentos en lo que se refiere a la duración de la licencia de maternidad.

Otros de los puntos que destacan en la Recomendación y que se considera deben contemplarse en la legislación nacional son:

- La **prolongación** de la licencia en caso de **nacimientos múltiples**;
- Adoptar medidas que permitan a la mujer elegir libremente cuándo tomar la parte no obligatoria de la licencia, ya sea antes o después del parto.
- La posibilidad de elevar las prestaciones pecuniarias a que se refiere el Convenio 183.
- Dentro de las **prestaciones médicas**: Asistencia médica que incluya atención de médicos generales o especialistas; asistencia de comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad, ya sea a domicilio o dentro de hospitales, así como la estancia en éstos últimos; productos farmacéuticos, exámenes y análisis, servicio odontológico y quirúrgico.
- Se reitera el derecho a **ocupar el mismo puesto o uno equivalente con la misma remuneración** al regreso de la licencia.
- Asimismo, se contemplan prevenciones en materia de financiación de las prestaciones; protección a la salud con el objeto de recomendar medidas a tomar dentro de las empresas que eviten riesgos para la seguridad y la salud de la mujer embarazada, lactante y la de su hijo, en el lugar de trabajo.

²³ R191 – Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000, (núm. 191), fecha de consulta 7 de mayo de 2014, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,es,R191,/Document

- En materia de lactancia considera pertinente que el número de interrupciones y su duración se adapte a las necesidades particulares, prevé que puedan dichas interrupciones reunirse en una sola a fin de que permita la reducción de las horas de trabajo al comienzo o final de la jornada; prevé que las legislaciones contemplen disposiciones que mandaten a los centros de trabajo el establecimiento de lugares adecuados e higiénicos para la práctica de la lactancia.
- Por último, también prevé el establecimiento de **otros tipos de licencias** derivadas de la licencia de maternidad que sólo se otorgarían de presentarse los siguientes casos:
 - Por fallecimiento de la madre antes de acabarse el periodo postnatal;
 - Por enfermedad u hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el periodo postnatal, si no puede ocuparse del hijo;
 - Por el periodo siguiente a la expiración de la licencia de maternidad (licencia parental);
 - Por adopción.

Con relación a los dos primeros casos, cabe señalar, que de presentarse estos supuestos, se prevé que sea al padre del niño —si éste es un trabajador en activo—, a quien se le otorgue la licencia por el resto del lapso de tiempo que falte para que concluya la de maternidad.

De lo anterior, se puede señalar que a pesar de que México no es parte de estos Convenios y Recomendaciones toda vez que no los ha ratificado, sí contempla en su legislación en materia laboral algunas de estas disposiciones, así se tiene que dentro de los derechos que se derivan de la maternidad están:

- Licencia de maternidad por adopción de un infante;
- Regresar al puesto que desempeñaban después de la licencia;
- Se prohíbe el trabajo que ponga en peligro la salud de las mujeres o la del producto ya sea durante la gestación o la lactancia, y se define qué debe entenderse por labores peligrosas e insalubres;
- Se contempla la prohibición del despido y la no discriminación por embarazo o el cuidado de menores, y
- En cuanto a las prestaciones médicas, las leyes de seguridad social tanto para los trabajadores del sector privado como para los trabajadores del sector público y la general de salud prevén los servicios médicos para los periodos pre y postnatales y para los hijos.

Sin embargo, aún y como se puede observar, quedan muchas aristas no contempladas dentro de los derechos y la protección a la maternidad que se pueden incorporar a la legislación mexicana, como aquellas donde se prevé la posibilidad de que sea el padre quien si es un trabajador en activo, en caso de enfermedad, hospitalización o fallecimiento de la madre, sea quien continúe y concluya el tiempo que faltare de la licencia de maternidad, así como la ampliación

de la duración de la licencia de maternidad que se contempla en México de 12 semanas y se recomienda sea de 18.

Por otro lado, el **Convenio no. 102** (1952) relativo a la norma mínima de la seguridad social, del cual sí forma parte México,²⁴ contiene en su parte VIII (art. 46 al 52) lo correspondiente a prestaciones de maternidad. En ese sentido señala que la contingencia que se cubre por maternidad comprende, el embarazo, el parto y sus consecuencias.

Entre las prestaciones que debe contemplar la legislación en la materia, y los sujetos a las que se les aplicará, señala las siguientes:

- A las mujeres trabajadoras y a las cónyuges de los asalariados;
- Asistencia médica (prenatal, durante el parto y puerperal);
- Hospitalización, y
- Pagos periódicos hasta por doce semanas.²⁵

Efectivamente en este Convenio se marcan las normas mínimas que deberá observar un país miembro sobre la protección a la maternidad desde el ámbito de la seguridad social y se observa que en este caso México sí cumple con el mínimo de las doce semanas que marca el Convenio y que pueden interpretarse para la licencia de maternidad.

²⁴ *Convenio Relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social*, fecha de consulta 9 de mayo de 2014, en: <http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/archivos/OIT%20102.pdf?PHPSESSID=02c1546b9971e937830b16955a927894>

²⁵ En este caso y a modo de interpretación se está hablando del pago durante la licencia de maternidad, la cual si bien no se denomina como tal, si la otorga. Al respecto, México se acogió a éste mínimo de descanso, pues el Convenio da la libertad de que en la legislación nacional se imponga o autorice un periodo más largo.

4.- DERECHO COMPARADO

CUADRO COMPARATIVO DE DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE MATERNIDAD EN DIVERSOS PAÍSES DE LATINOAMÉRICA²⁶

MÉXICO	BOLIVIA	BRASIL
<p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</p> <p>“Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social Artículo 123. ... El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: ... 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</p>	<p>NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO²⁷</p> <p>“Artículo 45. I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social. ... III. <u>El régimen de seguridad social cubre atención por</u> enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras provisiones sociales. V. <u>Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura</u>, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal. Artículo 48. I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.</p>	<p>CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL²⁸</p> <p>“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a <u>proteção à maternidade</u> e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII <u>licença à gestante</u>, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX <u>licença-paternidade</u>, nos termos fixados em lei; XXV assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; ...”.</p>

²⁶ Cabe señalar que para este comparativo también fueron consultadas las Constituciones Políticas de Argentina y de Chile, encontrando que si bien se hace mención al derecho al trabajo, estos países no cuenta con disposiciones expresas que protejan los derechos de las madres trabajadoras a nivel constitucional, razón por la cual no son incluidos.

²⁷ *Nueva Constitución Política del Estado*, fecha de consulta 12 de mayo de 2104, en: <http://www.diputados.bo/images/Docs/Institucion/cpe.pdf>

²⁸ *Constituição da República Federativa do Brasil*, fecha de consulta 09 de mayo de 2014, en: http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html

<p>empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p>...</p> <p>B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:</p> <p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:</p> <p>a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.</p> <p>c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles".</p>	<p>...</p> <p>VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, <u>situación de embarazo</u>, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. <u>Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo</u>, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.</p> <p>Artículo 49. ...</p> <p>II. <u>La ley regulará las relaciones laborales relativas a</u> contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriado; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.</p> <p>..."</p>	
---	--	--

COLOMBIA	COSTA RICA	NICARAGUA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA²⁹	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA³⁰	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ DE 1972³¹
<p>“ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: [...]; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”</p>	<p>“ARTÍCULO 51.- La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección del Estado. Igualmente tendrán derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido.</p> <p>ARTÍCULO 55.- La protección especial de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras instituciones del Estado.</p> <p>ARTÍCULO 71.- Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine”.</p>	<p>“ARTÍCULO 66. Se prohíbe [...] el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres. ARTÍCULO 68. <u>Se protege la maternidad de la mujer trabajadora.</u> La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez”.</p>

²⁹ *Constitución Política de Colombia*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.senado.gov.co/el-senado/normatividad/constitucion-politica>

³⁰ *Constitución Política de la República de Costa Rica*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/default.aspx

³¹ *Constitución Política de la República de Panamá de 1972, Reformada por los Actos Reformativos de 1978 y por el Acto Constitucional de 1983*, fecha de consulta 13 mayo de 2014, en: <http://www.asamblea.gob.pa/main/LegispanMenu/Legispan.aspx>

PERÚ	VENEZUELA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1993³²	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA³³
<p>“Artículo 6°.- La política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables. Reconoce el derecho de las familias y de las personas a decidir. En tal sentido, el Estado asegura los programas de educación y la información adecuados y el acceso a los medios, que no afecten la vida o la salud.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”.</p>	<p>“Artículo 76. <u>La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente</u>, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre. Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos o hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el ejercicio de este derecho. <u>El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad</u>, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos.</p> <p>...</p> <p>Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial”.</p>

³² *Constitución Política de 1993*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en:

<http://www2.congreso.gob.pe/sicr/RelatAgenda/constitucion.nsf/ViewTemplate%20for%20constitucion?OpenForm>

³³ *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en:

http://www.cne.gov.ve/web/normativa_electoral/constitucion/titulo3.php

CUADRO COMPARATIVO DE DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE MATERNIDAD EN DIVERSOS PAÍSES DE EUROPA

ESPAÑA	ITALIA	PORTUGAL
<p>CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA³⁴</p>	<p>CONSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA³⁵</p>	<p>CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA VII REVISÃO CONSTITUCIONAL [2005]³⁶</p>
<p>“CAPITULO TERCERO De los principios rectores de la política social y económica Artículo 39 1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia. 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad”.</p>	<p>“ Art. 31 ... <u>Protegge la maternità</u> e l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.</p> <p>Art. 37 La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e <u>assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.</u> La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato”.</p>	<p>“TÍTULO III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais CAPÍTULO I Direitos e deveres económicos</p> <p>Artigo 59. (Direitos dos trabalhadores) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a). ... b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a <u>conciliação da actividade profissional com a vida familiar</u>; c) a f). ... 2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente: a) al b). ... c) A <u>especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto</u>, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas; d) al f). ...</p>

³⁴ *Constitución Española*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/Norm

³⁵ *Constituzione della Repubblica Italiana*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.camera.it/leg17/38?conoscerecamera=28>

³⁶ *Constituição da República Portuguesa*, VII Revisão Constitucional [2005], fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>

		<p>3. ...</p> <p>Artigo 67. (Família)</p> <p>1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.</p> <p>2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família:</p> <p>a) a la c). ...</p> <p>d) Garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de <u>uma maternidade e paternidade conscientes</u>;</p> <p>e) a la h). ...</p> <p>Artigo 68. (Paternidade e maternidade)</p> <p>1. ...</p> <p>2. A maternidade e a paternidade <u>constituem valores sociais eminentes</u>.</p> <p>3. <u>As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto</u>, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a <u>dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias</u>.</p> <p>4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”.</p>	
--	--	---	--

Datos Relevantes

En el ámbito Constitucional de los países que se comparan, se contempla expresamente en materia de protección a la maternidad para los países de América Latina lo siguiente:

- En **Bolivia** se prevé que la Ley regule lo relativo a la **maternidad laboral**; en **Colombia**, se señala que a través del **estatuto del trabajo** que expida el Congreso, se dará **protección especial a la maternidad**; al respecto en **Costa Rica** se establece que las leyes laborales darán protección especial a las mujeres, además señala que las madres tienen derecho a la protección del Estado y ésta estará a cargo del Patronato Nacional de la Infancia; también en **Nicaragua** se prevé que en la Ley en la materia se establezcan las condiciones de trabajo para la mujer en estado de preñez.
- El servicio de **guarderías y centros preescolares**: en **Brasil** (desde el nacimiento y hasta los seis años de edad), en **México** se contempla el servicio de guarderías infantiles para el caso de los trabajadores del sector público.
- Se prevé que: los **planes de previsión social** (seguridad social), contemplen la protección de la maternidad en: **Bolivia**; **Brasil** (especialmente a la gestante); que a través de los **seguros sociales** se proteja en **Costa Rica** a la maternidad; la seguridad social garantice la salud y protección en contingencias de maternidad en **Venezuela**, a través del sistema de seguridad social universal.
- En **Perú** se establece que es objetivo de la política nacional de población la **maternidad responsable**.
- Al igual que los otros casos en **Venezuela** se **protege** integralmente a la maternidad aclarando que se hará **independientemente del estado civil de la madre**, y señala los momentos a partir de los cuales se establece la protección: **concepción, embarazo, parto y puerperio**. Asimismo, en **Bolivia**, derivado del derecho a una **maternidad segura**, también se establece que el Estado protegerá a las mujeres en el **embarazo, parto y periodos pre y posnatal**.
- En **Brasil, Nicaragua y México**, se prevé el goce de salario y conservación de empleo, licencia de maternidad. En **Bolivia** se prevé que no habrá discriminación por condiciones de embarazo, también se contempla la inamovilidad del empleo, sólo que ésta se garantiza hasta que el hijo cumpla un año de edad, sobre esto último **Nicaragua** señala que la trabajadora no podrá ser despedida en el término de un año salvo condiciones especiales que marca la Ley.
- Tanto en **México** como en **Nicaragua** se prohíben los trabajos peligrosos e insalubres respectivamente.

Únicamente en **México**, se contemplan **específicamente** a nivel Constitucional los siguientes derechos:

- Derecho a periodos de lactancia, y
- Asistencia médica y obstétrica, medicinas.

Sólo en **Brasil** se contempla la **licencia de paternidad**, derivada como un derecho de la maternidad.

En cuanto a los países europeos, en **España**, se determina que los poderes públicos darán **protección integral a las madres independientemente de su estado civil**.

La Constitución de **Italia** de manera general establece que **protege a la maternidad**.

En los casos de **México** y **Portugal** se protege la maternidad a través de la libertad de decidir el número de hijos que se desea tener:

MÉXICO	PORTUGAL
Derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de los hijos.	Derecho a la planificación familiar y procreación asistida.

Además se protege en estos dos países a **la maternidad en el ámbito laboral**, de los cuales destacan los siguientes derechos:

MÉXICO	PORTUGAL
<ul style="list-style-type: none">- Prohíbe los trabajos peligrosos;- Derecho a licencia de maternidad;- Percibir el salario íntegro;- Conservar su empleo y derechos adquiridos;- Derecho a periodos de lactancia;- Asistencia médica y obstétrica, medicinas, servicio de guarderías infantiles.	<ul style="list-style-type: none">- Protección durante el embarazo y después del parto;- Derecho a exención de trabajo por el periodo que se determine. (Licencia).

Cabe señalar que en **Portugal** se considera importante **conciliar la vida profesional con la familiar**.

CUADRO COMPARATIVO DE LEGISLACIÓN SECUNDARIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN CUATRO PAÍSES DE LATINOAMÉRICA

Derechos que protegen la maternidad	PAÍSES			
	MÉXICO ³⁷	ARGENTINA ³⁸	CHILE ³⁹	COLOMBIA ⁴⁰
Licencia de maternidad	6 semanas antes y 6 semanas después del parto. (Art. 170, fr. II y III) ⁴¹ Se podrá transferir 4 de las 6 semanas previas al parto para el periodo posterior.	(45) días antes y hasta (45) días después del parto. Opción de reducir la anterior a 30 días y el resto acumularlo a la licencia posterior. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto. (Art. 177). Prórroga de licencia por enfermedad, bajo la figura de enfermedad inculpable. (Art. 177 y 208).	6 semanas antes y 12 semanas después del parto. ⁴² (Art. 195). En caso de muerte de la madre el permiso pasa al padre o a quien se le otorgue la custodia del menor. Descanso prenatal suplementario, en caso de enfermedad derivado del embarazo. Incremento de la licencia por parto múltiple en 7 días por cada niño nacido a partir del segundo.	14 semanas en la época de parto, iniciando por lo menos 2 semanas antes. (Numeral 1, Art. 236) ⁴³ Tratándose de parto múltiple se amplía 2 semanas más. En caso de aborto o parto prematuro no viable licencia de 2 a 4 semanas. Si el parto prematuro es viable aplica licencia normal (Art. 237).
Prestaciones económicas	Salario íntegro en los periodos de descanso. En caso de prórroga derecho al 50% de su salario por en periodo no mayor a 60 días (Art. 170, fr. V). ⁴⁴	Suma igual a la que corresponda al período de licencia legal. Asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social. (Art. 177).	Subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba (Art. 198).	Salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. (Art. 236, Num. 1) Indemnización doble cuando el patrón incumpla con el otorgamiento de las licencias. (Art. 243).
Lactancia	Dos reposos extraordinarios por día	2 descansos de media hora durante	A lo menos, de una hora al día para	Dos descansos de 30 minutos

³⁷ *Ley Federal del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

³⁸ *Ley del Contrato de Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/986/Ley%20N%C2%B02020.744.pdf>

³⁹ *Código del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>

⁴⁰ *Código Sustantivo del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html

⁴¹ En el caso del sector público también se otorgan 12 semanas de licencia, sólo que se maneja como un mes antes y dos meses después del parto.

⁴² El descanso postnatal podrá ser de 18 semanas, si el parto se produce antes de iniciada la 33 semana de gestación, o cuando el niño nace con un peso menor de 1500 gramos.

⁴³ La licencia de maternidad se toma de la siguiente manera: 2 semanas con anterioridad al parto y 12 semanas posteriores, sin embargo, la madre podrá trasladar una de las dos primeras semanas para después del parto, quedando entonces una semana antes del parto y 13 posteriores. También existe la posibilidad de que por razones médicas la mujer disfrute de las 14 semanas de descanso, después del parto.

⁴⁴ Tratándose de las trabajadoras del sector público se tiene constitucionalmente que: Disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas (Art. 123, Apartado B, fr. XI, inciso c), C.

	de media hora cada uno, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. (Art. 170, fr. IV). ⁴⁵	no más de un año posterior a la fecha de nacimiento. Prórroga por razones médicas. (Art. 179).	dar alimento a hijos menores de 2 años”, pudiendo hacerlo: en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; dividiéndolo en dos porciones o postergando o adelantando en media hora o en una hora, el inicio o término de la jornada de trabajo (Art. 206). El tiempo se ampliará si la madre tiene que trasladarse fuera del lugar de trabajo y se le pagarán.	cada uno para amamantar a su hijo durante los primeros 6 meses de edad. (Art. 238, Num. 1).
Conservación del puesto de trabajo	Regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto (Art. 170, fr. VI, LFT).	Conservará su empleo durante los períodos de licencia. (Art. 177) Se presume, despido por maternidad o embarazo si ocurre dentro del plazo de 7 y 1/2 meses antes o después del parto. Indemnización: un año de remuneraciones, acumulable al despido sin causa (Art. 178 y 182).	Conservación de empleos o puestos durante períodos de descanso (Art. 195). Fuero maternal: durante el embarazo y hasta un año después de la licencia de maternidad no puede ser despedida, este derecho se extiende a las mujeres solteras que adopten un hijo. Despido ignorando el embarazo hay obligación de reintegración y pago de salarios caídos. (Art. 201).	Se prohíbe despedir por motivo de embarazo o lactancia. Pago de indemnización equivalente al salario de 60 días, independiente a otras indemnizaciones y prestaciones en caso de despido dentro del periodo de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto. Pago de la licencia de maternidad si no se ha tomado según sea el caso. (Art. 239 CST). Excepción: permiso para despedir del Inspector del Trabajo o Alcalde Municipal (el permiso de este último se considera provisional) (Art. 240).
Condiciones de trabajo durante el embarazo o luego del descanso post-parto.	Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, durante la gestación o lactancia, se prohíbe el trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo industrial nocturno, o en establecimientos comerciales o de servicio después de las 10 de la noche así como horas extras. (Art. 166). No realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud (Art. 170, fr. I). Contar la empresa con lugar	Se prohíbe ocupar mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. (Art. 176).	Prohibido el trabajo de mujeres embarazadas y puérperas en periodos de descanso (Art. 195). Debe ser trasladada si realiza trabajos perjudiciales para su salud (Art. 202).	Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial y sin distinción de edad en trabajos subterráneos de las minas, ni en general en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (art. 242, 2 y 3 CST). Establecer en un local contiguo al lugar de trabajo una sala de lactancia o lugar apropiado para guardar al niño. (Art. 238, Núm. 3).

⁴⁵ A nivel Constitucional estas disposiciones se encuentran en el Art. 123, Apartado A, fr. V, y Apartado B, fr. XI, inciso c), así aplica tanto para el sector privado como para el sector público respectivamente.

	adecuado e higiénico para la práctica de la lactancia. (Art. 170, fr. IV). Tampoco se utilizarán en casos de declaratorias de contingencia sanitaria emitida por autoridad competente (Art. 168). Mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras. (Art. 172).			
Notificación del estado de embarazo	Autorización médica de la institución de seguridad social que corresponda o del servicio de salud que otorgue el patrón (Art. 170, fr. II).	Comunicar el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico. (Art. 177).	Presentación de certificado médico para hacer uso del descanso (Art. 197). La falta de notificación no tiene consecuencia, si se despide ignorando el embarazo hay obligación de reintegración (Art. 201).	Presentar al empleador certificado médico. (Art. 236, 3).
Licencia de enfermedad de hijo menor a cargo	El descanso posterior al parto podrá extenderse de 6 a 8 semanas cuando los hijos nacen con alguna discapacidad o requieren atención médica hospitalaria. (Art. 170, fr. II).	Situación de excedencia por un periodo de entre 3 y 6 meses por alumbramiento o hijo enfermo menor de edad. (Art. 183).	Licencia por enfermedad de un hijo menor cobrando subsidio. El derecho se otorga a ambos padres pero solo uno de ellos puede gozar de él. Igual derecho el trabajador que tenga a su cargo un niño menor a un año. Permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, en caso de accidente grave o enfermedad terminal de un menor de 18 años acreditado con certificado médico, el trabajo será restituído con el próximo tiempo feriado anual o laborando horas extras, (Art. 199 bis). Licencia de 12 semanas y subsidio al trabajador(a) que tenga a su cargo menor de 6 meses. (Art. 200).	Licencia por calamidad doméstica. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para [la] licencia. (Art. 57 Num. 6). ⁴⁶
Licencia de paternidad	5 días laborables con goce de sueldo por nacimiento de hijos o en caso de adopción de un infante. (Art.	2 días corridos, por nacimiento de hijo (Art. 158).	Permiso pagado de 5 días (Art. 195) por nacimiento o adopción. ⁴⁷	8 días hábiles de licencia remunerada. (Art. 236, parágrafo 1)

⁴⁶ En el propio Código Sustantivo del Trabajo se explica respecto a este tipo de licencia que: "... En relación con (*sic*) calamidad doméstica, destaca el editor el siguiente texto de la sentencia: 'La calamidad doméstica no es definida por el Código Sustantivo del Trabajo, pero ha sido entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.'" Fecha de consulta 14 de mayo, de 2014, en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html

⁴⁷ El padre podrá tomar la licencia de forma continua o distribuyendo el tiempo durante el primer mes desde la fecha de nacimiento.

	132 fr. XXVII Bis).			En caso de fallecimiento de la madre antes de que termine la licencia, el padre podrá disfrutar del tiempo que falta para la expiración de la licencia de maternidad. (Art. 236, Num. 6).
Licencia por adopción	6 semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que reciban al infante. (Art. 170, fr. II Bis).	No hay disposiciones expresas	El permiso o licencia de paternidad se extiende al padre que se encuentre en proceso de adopción, contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoga la adopción del menor. (Art. 195).	Se extiende la licencia de maternidad (14 semanas) para la mujer que adopte a un menor, asimilando la fecha del parto a la entrega oficial del menor. (Num. 4, Art. 236).
Guarderías o jardines infantiles	Los servicios de guardería se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social (Art. 171 LFT y Art. 123, Apartado B, fr. XI, inciso c), C.	Obligación del empleador de instalar salas maternas y guarderías para niños. (Art. 179).	Obligación de instalarlas en establecimientos con más de 20 trabajadoras, pudiendo mantener servicios comunes los de una misma zona geográfica (Art. 203).	Establecer en un local contiguo al lugar de trabajo una sala o lugar apropiado para guardar al niño o contratar con las instituciones de protección infantil dicho servicio. (Art. 238, Num. 3 y 4).
Despido por causa de matrimonio (cambio de estado civil)	No hay disposiciones expresas	Nulidad de contratos que establezcan despido por causa de matrimonio. Se presume la causal si el matrimonio se produce 3 meses antes o 6 meses después del matrimonio. Se indemnizará con un año de remuneración. (Art. 180-182).	No hay disposiciones expresas	No hay disposiciones expresas

Datos Relevantes

Con relación al cuadro anterior se desprende lo siguiente:

- **Licencia de maternidad:** **Argentina** coincide con **México** en otorgar **90 días**, éste último para las trabajadoras del sector público. Colombia coincide con **México** en otorgar **12 semanas (84 días)** pero éste último para las trabajadoras del sector privado.
- **Prestaciones económicas y sanitarias:** Los cuatro países que se comparan otorgan el salario íntegro para los periodos de descanso. Sólo **México** prevé para el caso de una **prórroga de descanso**, derecho al **50% del salario por un periodo no mayor a 60 días**. En prestaciones sanitarias México señala que se disfrutará de asistencia médica, obstétrica y medicinas, **Argentina** señala que tendrán derecho a las asignaciones que confiere la seguridad social.
- **Lactancia:** En todos los casos se otorga una hora para la alimentación de los hijos. **México, Argentina y Colombia** los reparten en **dos descansos de media hora cada uno**. Colombia especifica que será **durante los 6 primeros meses** de edad; **Argentina** lo amplía a **un año**. **Chile** otorga **amplias facilidades** permite que el **descanso lo adapte** la trabajadora a sus necesidades, en **cualquier hora de la jornada**, pudiendo **dividirlo en dos**, o **postergando o adelantando en media hora o una hora el inicio o término de la jornada; ampliando el tiempo** en caso de **traslado fuera del lugar** de trabajo y **pagando los pasajes**. Además lo **otorga para** la alimentación de los **menores de dos años**.
- En los cuatro casos se contempla la **conservación del empleo**. En **México** se prevé el regreso al puesto que se desempeñaba siempre que no transcurra más de un año de la fecha de parto. En **Chile** se contempla la figura de **fuero maternal**, que implica la prohibición de despedir a la trabajadora durante el embarazo y hasta un año después de la licencia de maternidad.
- En **México, Chile y Colombia** se **prohíbe el trabajo** de mujeres embarazadas o lactantes **cuando se ponga en peligro la salud**.
- Con excepción de México, en los países que se comparan se prevé expresamente que se **notifique** al empleador el **estado de embarazo** a través del certificado médico.
- Sólo en **Argentina y Chile** se contempla el otorgamiento de **licencia por enfermedad de hijo o menor a cargo**. En **Argentina** se otorga una

excedencia de **3 a 6 meses** por alumbramiento o hijo enfermo. **Chile** prevé: subsidio, otorga el derecho a ambos padres pero sólo uno de ellos lo puede tomar; otorga permiso por el equivalente a **10 jornadas ordinarias** de trabajo al año en caso de accidente grave o enfermedad terminal de un menor de 18 años, pero lo condiciona a que sea restituido con el próximo tiempo feriado anual o laborando horas extras.

- En **Argentina, Chile y Colombia** existe la denominada licencia de paternidad, que es el permiso otorgado a los varones por el nacimiento de un hijo, por un periodo de **2 días** en Argentina, **5 días** en Chile y **4 días** en Colombia. En México no existe esta figura.
- En los cuatro casos se contempla la instalación de **guarderías infantiles**.
- Sólo **Argentina** prevé la nulidad de contratos que establezcan el **despido por causa de matrimonio**.

CUADROS COMPARATIVOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN TRES PAÍSES DE EUROPA EN MATERIA DE MATERNIDAD

ESPAÑA	PORTUGAL
Estatuto de los Trabajadores⁴⁸	CÓDIGO DO TRABALHO⁴⁹
<p>Artículo 11. Contratos formativos a)...</p> <p>b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>Artículo 14. Período de prueba ...</p> <p>3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.</p>	<p>SUBSECÇÃO IV Parentalidade</p> <p>Artigo 33.º Parentalidade</p> <p>1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.</p> <p>2 – Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.</p> <p>Artigo 34.º Articulação com regime de protecção social</p> <p>1 – A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.</p> <p>2 – Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.</p>

⁴⁸ Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, *Estatuto de los Trabajadores*, Apartados 3 y 4, Colección Textos Legales, Serie Relaciones Laborales Núm. 78, España, fecha de consulta 4 de junio de 2014, en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/index.htm

⁴⁹ Comisión para la Igualdad en el Trabajo y en el Empleo, *Código Do Trabalho*, fecha de consulta 4 de junio de 2014, en: http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

...

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

...

b) **Dos días por el nacimiento de hijo** y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

...

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) de esta Ley, **para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses**, los trabajadores tendrán **derecho a una hora** de ausencia del trabajo, **que podrán dividir en dos fracciones**. La duración del permiso **se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples**.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

4.bis **En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora**. Asimismo, tendrán **derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas**, con la **disminución proporcional del salario**. Para el disfrute

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

1 – A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 – Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 – No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien **por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años** o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario** de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la **hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer** (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra **enfermedad grave**, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las **reducciones de jornada** contempladas en el presente apartado constituyen un **derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres**. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 – O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 – Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 – Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1 – Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 – Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no

conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión

1. El **contrato** de trabajo podrá **suspenderse por** las siguientes causas:

...

d) **Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple**, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Artículo 46. Excedencias

...

3. Los trabajadores tendrán derecho a un **período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un **período de excedencia, de duración**

n.º 1.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental comprende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da me;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

1 – **A mãe e o pai trabalhadores tem direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos**, cujo gozo podem partilhar apos o parto, sem prejuizo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – A licença referida no número anterior  **acrescida em 30 dias**, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, apos o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

3 – **No caso de nascimentos múltiplos**, o período de licença previsto nos números anteriores  acrescido de 30 dias por cada gmeo além do primeiro.

4 – **Em caso de partilha do gozo da licença**, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, **até sete dias** apos o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declarao conjunta.

5 – **Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai**, e sem prejuizo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, **até sete dias apos o parto**, da durao da licença e do início do respectivo período, juntando declarao do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 – Na falta da declarao referida nos n.os 4 e 5 a licença  gozada pela me.

7 – **Em caso de internamento hospitalar da criança** ou do progenitor

no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

...

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. **En caso de fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, **el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión**, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. **En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido**, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido,

que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 – A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1 – A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 – É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3 – A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 – O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 – Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a **duração mínima de 30 dias.**

aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividades profesionales con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas

4 – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 – Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1 – É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 – Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 – No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 – Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º

Licença por adopção

1 – Em caso de **adopção de menor de 15 anos**, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.os 1 ou 2 do artigo 40.º

2 – No caso de **adopções múltiplas**, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3 – Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 40.º

en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una **duración adicional de dos semanas**. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días ininterrumpidos**, ampliables en el supuesto de **parto, adopción o acogimiento múltiples** en **dos días más por cada hijo a partir del**

4 – O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 – Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 – A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7 – Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 – Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 – Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 – Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu

segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas

...

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, **maternidad, riesgo**

domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

1 – A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 – A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 – Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 – Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 – O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1 – A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 – No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 – A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 – No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 – Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 – Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada

durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas

...

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4.bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 – Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 – Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1 – O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 – O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 – Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 – A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del

5 – Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 – No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1 – O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 – Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 – O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 – Para efeitos dos n.os 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 – O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

Disposición Adicional Decimonovena. Contratos para la formación y el aprendizaje.

2. El límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a) y b) del artículo 11.2, no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

CONTINUACIÓN PORTUGAL

6 – No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.os 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1 – O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 – O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 – Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 – Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade

incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 – O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1 – Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 – No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 – O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 – Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 – Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 – Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 – Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 – À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.os 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 – Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 – Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 – É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 54.º

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 – Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 – Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 – Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 – O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 – A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6 – Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 – O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 – Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 – A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 – Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 – A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 – Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 – O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do traballo normal diário, cada un com duración non inferior a un terzo do período normal de traballo diário, podendo esta duración ser reducida na medida do necesario para que o horario se contenga dentro do período de funcionamento do establecemento;

c) Estabelecer un período para intervalo de descanso non superior a dúas horas.

4 – O traballador que traballe en réxime de horario flexíbel pode efectuar até seis horas consecutivas de traballo e até dez horas de traballo en cada día e debe cumprir o correspondente período normal de traballo semanal, en media de cada período de catro semanas.

5 – Constituí contra-ordenación grave a violación do disposto no n.º 1.

Artigo 57.º

Autorización de traballo a tempo parcial ou en réxime de horario flexíbel

1 – O traballador que pretenda traballar a tempo parcial ou en réxime de horario de traballo flexíbel debe solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedenza de 30 días, com os seguintes elementos:

a) Indicación do prazo previsto, dentro do límite aplicábel;

b) Declaración da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No réxime de traballo a tempo parcial, que non está esgotado o período máximo de duración;

iii) No réxime de traballo a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profesional e non se encontra ao mesmo tempo em situação de traballo a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organización do traballo a tempo parcial.

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigencias imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituír o traballador se este for indispensábel.

3 – No prazo de 20 días contados a partir da recepción do pedido, o empregador comunica ao traballador, por escrito, a súa decisión.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicación o empregador indica o fundamento da intención de recusa, podendo o traballador presentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco días a partir da recepción.

5 – Nos cinco días subsecuentes ao fim do prazo para apreciação pelo traballador, o empregador envia o proceso para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulleres, com cópia do pedido, do fundamento da intención de o recusar e da apreciação do traballador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 días, notifica o empregador e o traballador do seu parecer, o qual se considera favorábel à intención do empregador se non for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorábel, o empregador só pode recusar o pedido após decisión judicial que reconteça a existencia de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador acepta o pedido do traballador nos seus precisos termos:

a) Se non comunicar a intención de recusa no prazo de 20 días após a recepción do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intención de recusar o pedido, non informar o traballador da decisión sobre o mesmo nos cinco días subsecuentes à notificación referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo establecido nesse número;

c) Se non submeter o proceso à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulleres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicábel o disposto para o pedido inicial.

10 – Constituí contra-ordenación grave a violación do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 – O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 – A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 – A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1 – A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 – À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 – A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 – A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 – Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 61.º

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 62.º

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 – Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 – Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 – Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 – É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 – As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 63.º

Protecção em caso de despedimento

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de

motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

Artigo 64.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 – O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 – Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

1 – Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 – A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 – As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer

modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 – A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 – No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 – A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4.

ITALIA

DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita'⁵⁰

Art. 1.

Oggetto;

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternita' e paternita' di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonche' il sostegno economico alla maternita' e alla paternita'.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

⁵⁰ Gazzetta Ufficiale, *DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita'*, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. (GU n.96 del 26-4-2001 - Suppl. Ordinario n. 93), fecha de consulta 4 de junio de 2014, en: <http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2001-04-26&atto.codiceRedazionale=001G0200>

ESTRUCTURA (ÍNDICE) DE LA LEY

Capo I

Disposizioni generali

- Art. 1. Oggetto;
- Art. 2. Definizioni
- Art. 3. (*Divieto di discriminazione*)
- Art. 4. Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo
- Art. 5. Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Capo II

Tutela della salute della lavoratrice

- Art. 6. Tutela della sicurezza e della salute
- Art. 7. Lavori vietati
- Art. 8. Esposizione a radiazioni ionizzanti
- Art. 9. Polizia di Stato, penitenziaria e municipale
- Art. 10. ((*ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66*))
- Art. 11. Valutazione dei rischi
- Art. 12. Conseguenze della valutazione
- Art. 13. Adeguamento alla disciplina comunitaria
- Art. 14. Controlli prenatali
- Art. 15. Disposizioni applicabili

Capo III

Congedo di maternita'

- Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne
- Art. 17. Estensione del divieto
- Art. 18. Sanzioni
- Art. 19. Interruzione della gravidanza
- Art. 20. Flessibilita' del congedo di maternita'
- Art. 21. Documentazione
- Art. 22. Trattamento economico e normativo
- Art. 23. Calcolo dell'indennita'
- Art. 24. Prolungamento del diritto alla corresponsione
- Art. 25. Trattamento previdenziale
- Art. 26. ((*Adozioni e affidamenti*))
- Art. 27. ((*ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 24 DICEMBRE 2007, N. 244*))

Capo IV

Congedo di paternita'

- Art. 28. Congedo di paternita'
- Art. 29. Trattamento economico e normativo
- Art. 30. Trattamento previdenziale
- Art. 31. ((*Adozioni e affidamenti*))

Capo V

Congedo parentale

- Art. 32. Congedo parentale
- Art. 33. Prolungamento del congedo
- Art. 34. Trattamento economico e normativo
- Art. 35. Trattamento previdenziale
- Art. 36. ((*Adozioni e affidamenti*))
- Art. 37. ((*ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 24 DICEMBRE 2007, N. 244*))
- Art. 38. Sanzioni

Capo VI

((*Riposi, permessi e congedi*))

- Art. 39. Riposi giornalieri della madre
- Art. 40. Riposi giornalieri del padre
- Art. 41. Riposi per parti plurimi
- Art. 42. Riposi e permessi per i figli con handicap grave
- Art. 42-bis. ((*Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche*))
- Art. 43. Trattamento economico e normativo
- Art. 44. Trattamento previdenziale
- Art. 45. Adozioni e affidamenti
- Art. 46. Sanzioni

Capo VI

((*Riposi, permessi e congedi*))

- Art. 39. Riposi giornalieri della madre
- Art. 40. Riposi giornalieri del padre
- Art. 41. Riposi per parti plurimi
- Art. 42. Riposi e permessi per i figli con handicap grave
- Art. 42-bis. ((*Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche*))

Art. 43. Trattamento economico e normativo

Art. 44. Trattamento previdenziale

Art. 45. Adozioni e affidamenti

Art. 46. Sanzioni

Capo VII

Congedi per la malattia del figlio

Art. 47. Congedo per la malattia del figlio

Art. 48. Trattamento economico e normativo

Art. 49. Trattamento previdenziale

Art. 50. Adozioni e affidamenti

Art. 51. Documentazione

Art. 52. Sanzioni

Capo VIII

Lavoro notturno

Art. 53. Lavoro notturno

Capo IX

Divieto di licenziamento, dimissioni ((e)) diritto al rientro

Art. 54. Divieto di licenziamento

Art. 55. Dimissioni

Art. 56. Diritto al rientro e alla conservazione del posto

Capo X

Disposizioni speciali

Art. 57. Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

Art. 58. ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66))

Capo X

Disposizioni speciali

Art. 57. Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

Art. 58. ((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66))

Art. 59. Lavoro stagionale

Art. 60. Lavoro a tempo parziale

Art. 61. Lavoro a domicilio

Art. 62. Lavoro domestico

Art. 63. Lavoro in agricoltura

Art. 64. Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335

Art. 65. Attività socialmente utili

Capo XI

Lavoratrici autonome

Art. 66. Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

Art. 67. Modalità di erogazione

Art. 68. Misura dell'indennità

Art. 69. Congedo parentale

Capo XII

Libere professioniste

Art. 70. Indennità di maternità per le libere professioniste

Art. 71. Termini e modalità della domanda

Art. 72. Adozioni e affidamenti

Art. 73. Indennità in caso di interruzione della gravidanza

Capo XIII

Sostegno alla maternità e alla paternità

Art. 74. Assegno di maternità di base

Art. 75. Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

Capo XIV

Vigilanza

Art. 76. Documentazione

Art. 77. Vigilanza

Capo XV

Disposizioni in materia di oneri contributivi

Art. 78. Riduzione degli oneri di maternità

Art. 79. Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato

Art. 80. Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base

Art. 81. Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

Art. 82. Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome

Datos Relevantes

Cabe destacar que de los tres países que se presentan:

- El **Estatuto de los Trabajadores**⁵¹ de **España**, no cuenta con un apartado específico que regule la maternidad y por ende las disposiciones en la materia se encuentran dispersas en dicho ordenamiento;
- **Italia** cuenta con una **Ley específica que tutela la maternidad y la paternidad**,⁵² y
- El **Código del Trabajo**⁵³ de **Portugal** contiene una sección con las disposiciones que regulan la crianza de los hijos, destacando en particular que la maternidad y la paternidad son valores eminentemente sociales y por lo tanto los trabajadores tienen derecho, en el ejercicio de estos valores a su protección por parte de la sociedad y del propio Estado.

Sobre los temas particulares que se abordan en esta materia, se encuentran en general para los tres casos: los tipos de licencias, su duración y por consiguiente los casos o momentos en que éstas son procedentes; las condiciones bajo las cuales se puede presentar la flexibilidad en cuanto a horarios y jornadas de trabajo, y los derechos y las obligaciones de los trabajadores que se desprenden del ejercicio del derecho a la maternidad y paternidad.

También destaca que en los tres casos las disposiciones que regulan la materia que nos ocupa van encaminadas a conciliar la vida personal y familiar con la laboral.

España

En el caso de España, como ya se comentó, las disposiciones referentes a la regulación y protección de la maternidad se encuentran dispersas y se ubican dentro de las disposiciones referentes a los contratos, la suspensión de éstos y lo correspondiente a descansos y permisos, encontrándose que:

Tanto en los **contratos** de carácter **formativo** como en los de **periodo de prueba** se señala que el cómputo de su duración se verá interrumpida por las

⁵¹ Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, *Estatuto de los Trabajadores*, Apartados 3 y 4, Colección Textos Legales, Serie Relaciones Laborales Núm. 78, España, fecha de consulta 4 de junio de 2014, en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/index.htm

⁵² Gazzetta Ufficiale, *DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. (GU n.96 del 26-4-2001 - Suppl. Ordinario n. 93)*, fecha de consulta 4 de junio de 2014, en: <http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2001-04-26&atto.codiceRedazionale=001G0200>

⁵³ Comisión para la Igualdad en el Trabajo y en el Empleo, *Código Do Trabalho*, fecha de consulta 4 de junio de 2014, en: http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html

situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante la lactancia y paternidad, sólo que en el caso del periodo de prueba, se hará siempre y cuando exista acuerdo entre las partes.

En la **Suspensión del contrato** cuando la duración de éste no es inferior a 1 año e incluso tratándose de provisionales, por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tratándose de menores de 6 años o mayores de 6 años si sufren una discapacidad, provienen del extranjero o por circunstancias o experiencias personales tienen dificultades para la inserción social y familiar.

La **extinción del contrato** puede darse por faltas de asistencia al trabajo, sin embargo, se deja claramente establecido que no se computarán como tales las ausencias debidas entre otras a la maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia y adopción, acogimiento o paternidad, los permisos y suspensiones que se derivan de estas causas así como las excedencias, igualmente estas causas son improcedentes o nulas para despidos ya sea que se estén reincorporando los trabajadores a sus labores y siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Sólo en los casos de contratos de formación y aprendizaje las causas de maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, la adopción el acogimiento o paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Respecto a los permisos y licencias que se derivan u originan por las causas que se vienen mencionando, existen los siguientes:

Tipo de Permiso o Licencia	Duración
Por el nacimiento de hijo (al padre).	2 días y 4 días si se tiene que desplazar.
Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (cuando éstos estén programados dentro de la jornada de trabajo).	Por el tiempo indispensable.
Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. ⁵⁴ En casos de parto, acogimiento o adopción múltiples.	1 hora que se podrá dividir en 2 fracciones. Incremento será proporcional.
En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación	1 hora de ausencia durante el trabajo ó

⁵⁴ Se tiene la posibilidad de reducir la duración de la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas si así se dispone en la negociación colectiva o con el empresario. Este permiso es un derecho individual de los trabajadores pero sólo puede ser ejercido por uno los progenitores en caso de que ambos trabajen.

del parto.	disminución de la jornada laboral hasta un máximo de 2 horas . ⁵⁵
Por el cuidado directo, por razones de guarda legal, de un menor de 12 años de edad.	Entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente durante la hospitalización y tratamiento continuado , del menor a su cargo afectado por cáncer o enfermedad grave , como máximo hasta que el menor cumpla 18 años.	Reducción de la jornada de trabajo al menos a la mitad de su duración. ⁵⁶
Periodo de excedencia para el cuidado de un hijo natural o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales.	No superior a 3 años , a partir de la fecha de nacimiento o de resolución judicial o administrativa.
Periodo de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	No superior a 2 años salvo negociación colectiva.
Suspensión laboral por parto (licencia de maternidad).	16 semanas ininterrumpidas.
Por parto múltiple (licencia de maternidad)	2 semanas más por cada hijo a partir del segundo
Por fallecimiento de la madre , independientemente de que ésta realizara o no algún trabajo (licencia de maternidad).	El otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste de la licencia computado a partir del parto.
Por fallecimiento del hijo (licencia de maternidad).	No se reducirá, salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.
Por parto prematuro y en los casos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto (licencia de maternidad).	El período de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria. ⁵⁷
Por partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días (licencia de maternidad).	El período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un

⁵⁵ La reducción de la jornada laboral hasta por dos horas se acompaña de la disminución proporcional del salario.

⁵⁶ Esta reducción se acompaña de la disminución proporcional del salario.

⁵⁷ Se excluyen del cómputo las 6 semanas obligatorias para la madre después del parto.

	máximo de 13 semanas adicionales.
Por adopción y acogimiento (licencia de maternidad).	16 semanas ininterrumpidas. ⁵⁸
Por adopción y acogimiento múltiple (licencia de maternidad).	La licencia se amplía en 2 semanas por cada menor a partir del segundo.
Por discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido (licencia de maternidad).	Duración adicional de 2 semanas.
Por adopción internacional (licencia de maternidad).	Cuando sea necesario el desplazamiento podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
Por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural .	La suspensión finaliza cuando se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses.
Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento (licencia de paternidad).	13 días ininterrumpidos.
Por parto, adopción o acogimiento múltiples (licencia de paternidad).	2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Con relación a la reducción de la jornada se prevé que no podrá tomarse por dos trabajadores de manera simultánea si ésta es originada por el mismo sujeto.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Respecto a los periodos de excedencia, éstos podrán disfrutarse de manera fraccionada, pero no simultáneamente por dos trabajadores que la soliciten cuando el causante sea el mismo sujeto.

En el caso de la licencia o descanso por maternidad, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean posteriores al parto. Sobre este particular destaca la posibilidad de que el otro

⁵⁸ Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva. Teniendo la opción ambos padres de disfrutar la suspensión con periodos ininterrumpidos de forma simultánea o sucesiva, sin exceder de las 16 semanas permitidas.

progenitor pueda disfrutar de la licencia de manera simultánea o sucesiva y en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre trabajadores y patrones. Además, esta suspensión siempre va acompañada con la reserva de puesto de trabajo, es decir, con la reincorporación al puesto de trabajo.

En cuanto a la licencia de paternidad, se debe señalar que ésta es independiente del disfrute compartido por la licencia de maternidad; en el caso de parto la licencia corresponde en exclusiva al otro progenitor y por adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores y se hará a elección de los interesados. Asimismo, se prevé que cuando el descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el de paternidad sea disfrutado exclusivamente por el otro. El disfrute de este derecho podrá hacerse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial y el ejercicio de este derecho iniciará cuando termine el permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial de adopción o de la decisión judicial o administrativa de acogimiento.

Cabe señalar que en **España** a diferencia de México cuenta con una amplia gama de disposiciones que procuran el bienestar de la trabajadora como madre, como propia trabajadora y la de su familia, **la conciliación con el trabajo y las responsabilidades y actividades familiares está sumamente regulada**, acercándose a lo establecido por los Convenios Internacionales, baste observar que la duración de la licencia o descanso por maternidad consta de un periodo de 16 semanas, se permite compartir dicho descanso con el otro progenitor, se amplía en caso de parto múltiple, se consideran los supuestos de parto prematuro y se extienden a los casos de adopción y acogimiento incluyendo el internacional. Sin dejar los permisos de cuidados en casos de enfermedad grave en donde se incluyen a los cuidados a menores de 18 años y discapacitados.

Portugal

Se comentó líneas arriba que en Portugal la maternidad y la paternidad son considerados derechos eminentemente sociales por lo que se encuentran estrechamente ligados a la seguridad social. La maternidad de acuerdo con el Código del Trabajo, se protege a través de los derechos y prestaciones que se otorgan mediante las diversas licencias y permisos que la garantizan.

Cabe señalar que estos derechos otorgados a los trabajadores padres que no estén totalmente impedidos para ejercer la responsabilidad parental, serán ejercidos únicamente después del nacimiento del niño, salvo en lo que se refiere a la madre que tiene derecho a disfrutar de las 14 semanas de permiso parental inicial (licencia de maternidad) y a la protección durante la lactancia.

Las disposiciones normativas de Portugal destacan por definir los conceptos de trabajadora embarazada o en estado de gravidez; trabajadora púérpera y trabajadora lactante.

Con relación a los permisos y licencias que se derivan u originan de los derechos que se comentan, existen los siguientes:

Tipops de Permiso o Licencia	Duración o tiempos
Licencia por riesgo clínico durante el embarazo tanto para la mujer como para el feto.	El tiempo que se considere necesario para evitar el riesgo. ⁵⁹
Licencia por interrupción del embarazo.	De 14 a 30 días .
Licencia parental en cualquiera de sus modalidades: a) Licencia parental inicial b) Licencia parental inicial exclusiva de la madre c) Licencia parental inicial para gozar el padre derivado de la incapacidad de la madre d) Licencia parental exclusiva del padre	---
Licencia parental inicial por nacimiento de hijo (para el padre y la madre después del parto). ⁶⁰	De 120 a 150 días consecutivos.
Licencia parental inicial por parto múltiple (para el padre y la madre después del parto). ⁶¹	30 días más por cada hijo a partir del segundo.
Licencia parental inicial exclusiva de la madre.	14 semanas; pudiendo tomar 30 días antes del parto y serán obligatorias 6 semanas después del parto.
Licencia parental inicial para gozar el padre derivado de la incapacidad de la madre: - Por incapacidad física o psíquica del que esté gozando la licencia - Por muerte del progenitor que estuviere gozando la licencia	Duración mínima de 30 días.
Licencia parental inicial derivado de la incapacidad de uno u otro progenitor.	Dependiendo de la licencia que se esté gozando y la duración de ésta.
Licencia parental inicial de adaptación para el padre, derivado de la incapacidad física o mental o muerte de la madre no trabajadora después de los 120 días del parto.	De 120 a 150 días por licencia parental inicial y un incremento de 30 días por cada hijo en caso de

⁵⁹ Se deja expresamente establecido que esta licencia se otorga sin perjuicio de la licencia parental inicial. La madre presentará al empleador un certificado médico en donde se indique el riesgo y la necesidad de tomarla; además, se señala que incurre en delito grave el empleador que no procure las condiciones que permitan seguir desarrollando las actividades laborales por parte de la madre y evite el riesgo e impida el goce de dicha licencia.

⁶⁰ Podrá incrementarse por 30 días más después de que concluya la licencia parental exclusiva de la madre. Se otorga sin perjuicio de la licencia parental exclusiva de la madre. Se contempla que en caso de hospitalización del niño o del progenitor que estuviere gozando de la licencia, ésta se suspenderá por el tiempo que dure el internamiento, debiendo hacer del conocimiento de este hecho al empleador a través de la declaración que para tal efecto emita el hospital.

⁶¹ Podrá incrementarse por 30 días más después de que concluya la licencia parental exclusiva de la madre. Se otorga sin perjuicio de la licencia parental exclusiva de la madre.

	nacimiento múltiple.
Licencia parental exclusiva del padre por nacimiento del hijo. Por nacimiento múltiple.	10 días útiles consecutivos o intercalados en los 30 días siguientes al nacimiento, de los cuales serán obligatorios 5 días consecutivos después del nacimiento. Se incrementa en dos días por cada hijo después del primero.
Licencia parental complementaria (ayuda para el hijo o adoptado a partir de los 6 años de edad). ⁶²	Por 3 meses (licencia prolongada), o Trabajo parcial por 12 meses, o periodos de licencia prolongada intercalados con trabajo parcial.
Licencia por adopción. ⁶³	De 120 a 150 días por licencia parental inicial y un incremento de 30 días por cada hijo en caso de adopción múltiple.
Permiso para la evaluación de la adopción.	Tres permisos de trabajo. ⁶⁴
El permiso parental adicional en cualquiera de las formas.	---
Permiso de rendimiento en el trabajo por el embarazo, posparto y la lactancia, con el fin de proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras.	---
Permiso para la asistencia a consultas prenatales (para la madre con derecho extensivo al padre).	El tiempo y número de veces que sea necesario , sin embargo, procurará programar las consultas fuera del horario de trabajo, de lo contrario deberá presentar al empleador constancia de asistencia a éstas.
Permiso para amamantamiento o periodo de lactancia.	Dos periodos distintos con duración máxima de 1 hora cada uno, por todo el tiempo que dure la lactancia. ⁶⁵
Permiso de lactancia no natural (podrán gozar del permiso cualquiera de los dos padres).	Permisos hasta que el niño cumpla 1 año de edad.
Permiso de lactancia en caso de parto múltiple	El permiso de una hora se incrementará en 30 minutos

⁶² Durante el ejercicio de la licencia el padre o ambos no podrán participar en actividades que sean incompatibles con la licencia como otro empleo remunerado o continuar con la prestación de servicios fuera de su residencia habitual.

⁶³ Tendrá inicio a partir de la fecha de emisión de la decisión judicial o administrativa que constituya la adopción. La duración de la licencia se suspende por internamiento hospitalario del adoptado o adoptante.

⁶⁴ Con objeto de recibir a los trabajadores sociales que evaluarán al candidato adoptante.

⁶⁵ Se prevé la posibilidad de llegar a acuerdos con el patrón respecto a los descansos de lactancia.

	por cada hijo a partir del segundo.
Permiso de lactancia en caso de jornada de trabajo parcial de ambos padres	Dos permisos no inferiores a 30 minutos cada uno.
Faltas por asistencia al niño ⁶⁶ (por enfermedad o accidente) Menor de 12 años o independientemente de la edad si tiene alguna discapacidad o enfermedad crónica.	30 días por año o durante el periodo de hospitalización.
Faltas para asistir al nieto. ⁶⁷ Cuando nazca y el trabajador viva en la misma casa, o el nieto sea hijo de un adolescente menor de 16 años. En substitución de los progenitores en caso de enfermedad, accidente o urgencia, e independientemente de la edad cuando tenga discapacidad o edad crónica.	30 días consecutivos.
Licencia para el cuidado de los niños. ⁶⁸	Por un límite de hasta 2 años consecutivos o intercalados Hasta por 3 años en caso de un tercer hijo.
Licencia para cuidar a un niño con discapacidad o enfermedad crónica.	6 meses prorrogables hasta 4 años . ⁶⁹
Reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de niños con discapacidad o enfermedad crónica menores de 1 año de edad.	5 horas de la jornada normal de trabajo. ⁷⁰
Jornada de trabajo a tiempo parcial por responsabilidades familiares (contar el trabajador con un hijo menor de 12 años o independientemente de la edad, con discapacidad o enfermedad crónica). En el caso de un tercer hijo o más En el caso de un hijo con discapacidad o enfermedad crónica	Jornada reducida en 50% del tiempo completo. Puede ser todos los días, o por la tarde o por la mañana o 3 días a la semana, hasta por 2 años. Hasta por 3 años. Hasta por 4 años.
Horario flexible para el trabajador con responsabilidades familiares (aplica para trabajadores con hijo menor de 12 años o independientemente de la edad, con discapacidad o enfermedad crónica).	Se elegirá el inicio y el final de la jornada laboral, siguiendo los lineamientos para ello establecidos.
Exención para realizar trabajos bajo régimen de	Durante el embarazo el

⁶⁶ Se establecen los requisitos que deberá cubrir el padre que vaya a solicitar el permiso, como presentar el certificado de hospitalización o requerimiento médico de asistencia, así como comprobar que el otro progenitor no puede por su actividad profesional solicitar el permiso o está incapacitado para ello.

⁶⁷ Las disposiciones de esta causal serán aplicables también en los casos de madres solteras; al tutor de un adolescente; al cónyuge en unión libre; al trabajador que cuente con una resolución administrativa o judicial respecto de un adolescente.

⁶⁸ Se establece el procedimiento y requisitos a cubrir para solicitarlo, destacando que deberá requerirse con 30 días de anticipación, debiendo estipularse las fechas de inicio y terminación del periodo, que el menor vive con el solicitante y que el otro progenitor cuenta con trabajo y que éste no se está desarrollando durante una licencia.

⁶⁹ Tratándose de un niño mayor de 12 años de edad, el requerimiento de asistencia, ésta deberá confirmarse con el certificado médico que así lo señale. En cuanto a los requisitos y procedimiento de solicitud, se estará a lo establecido para la Licencia para el cuidado de los niños.

⁷⁰ Este derecho no puede ser ejercido si el otro padre no está desempeñando actividad profesional alguna y/o no está impedido o incapacitado físicamente.

adaptabilidad. ⁷¹	puerperio o la lactancia se tiene derecho a no prestar trabajo en horas de tiempo concentrado o trabajo organizado en régimen de adaptabilidad.
Exención para el trabajo de horas extraordinarias.	No obliga para trabajadoras embarazadas y en etapa de lactancia y al trabajador(a) con hijos menores a los 12 meses de edad.
Exención para realizar trabajos en horario nocturno (trabajadoras). ⁷²	Por 112 días antes y después del parto; Durante el resto del embarazo si es necesario por salud de la trabajadora y del feto; Por la duración de la lactancia materna por salud de la trabajadora y del hijo.

Entre las obligaciones que surgen o se derivan del derecho a ejercer las licencias y permisos que se vienen comentando, está para las trabajadoras presentar los certificados médicos correspondientes que indiquen las causas de su iniciación de vigencia de tales derechos, y por parte de los empleadores evitar incurrir en delitos graves por impedir su ejercicio.

Sólo en el caso de que el empleador niegue el permiso a la trabajadora para asistir a sus consultas prenatales, incurrirá en un delito menor.

Destaca lo relacionado con el permiso o descanso para la práctica del amamantamiento y lactancia, el cual tendrá vigencia por todo lo que dure el periodo de lactancia,

Italia

En cuanto a la protección de la maternidad se encuentra que dicha ley protege a las madres trabajadoras desde el embarazo y hasta que sus hijos tengan la edad de 7 meses, esta protección se hace extensiva para las madres trabajadoras que tengan niños en adopción o acogimiento, hasta la edad de 7 meses.

⁷¹ Aplica para los dos padres en caso de lactancia.

⁷² En caso de dispensa de trabajo nocturno deberá en la medida de lo posible colocarse en un trabajo nocturno compatible con las funciones que se desempeñen; para quedar exenta del trabajo nocturno deberá presentar el certificado médico correspondiente con 10 días de anticipación, excepto cuando se trate de casos de urgencia. El médico del trabajo deberá determinar

Los cuidados de asistencia y hospitalarios serán proporcionados por el Servicio Nacional de Salud y los servicios incluyen las visitas regulares de obstetricia y ginecología, así como los servicios especializados para la protección de la maternidad y la prevención de riesgo fetal.

A través de esta ley se prohíbe el trabajo que afecte la salud de madre trabajadora como aquel que se considera peligroso, agotador y poco saludable, es decir, aquel que atenta contra su salud. Asimismo, se prohíbe asignar a las mujeres embarazadas en labores o actividades clasificadas o que impliquen un riesgo de peligro o contaminación para el feto o en el periodo de lactancia.

En el mismo tenor de riesgos de trabajo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, queda prohibido la exposición a procesos físicos o químicos o bajo condiciones de trabajo que impliquen un riesgo, debiendo el empleador adoptar las medidas necesarias para que se evite el riesgo temporalmente y establecer las condiciones que permitan las labores adecuadas. En ese sentido se contemplan las sanciones que pueden ser aplicadas en caso de infringir estas disposiciones.

Al respecto Italia contempla directrices dictadas por la Comisión de la Unión Europea relativas a la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos y de los procesos industriales considerados como peligrosos para la seguridad o la salud de los trabajadores, así como con respecto a los movimientos, posturas, la fatiga mental y física y otras molestias, estrés físico y mentales relacionadas con la actividades llevadas a cabo por los y las trabajadoras.

Se prevén sanciones a quienes por las actividades laborales ocasionen la interrupción del embarazo o provoquen un parto prematuro.

Permiso o licencia	Duración o tiempos
Permiso pagado para la realización de exámenes prenatales, exámenes clínicos o exámenes médicos especializados	---
Licencia de maternidad ⁷³	5 meses
Licencia de maternidad por adopción	5 meses
Licencia de maternidad por adopción internacional	5 meses pudiendo utilizar algunos días para el procedimiento y trámites o solicitar licencia sin sueldo.
Derecho a tiempos libres antes del inicio de la licencia de	---

⁷³ La ley marca que serán dos meses antes del parto y tres meses después, pudiendo bajo opinión del médico especialista del Servicio Nacional de Salud, de su delegado o médico con autoridad competente para ello, tomar el descanso 1 mes antes del parto y 4 meses después el resto. Asimismo, se prevé que en caso de interrupción del embarazo ya sea espontáneo o terapéutico después de los 180 días desde el inicio de la gestación o en caso de la muerte del niño en el nacimiento o durante el permiso de maternidad las trabajadoras tendrán derecho a regresar en cualquier momento a sus actividades de trabajo con un aviso de anticipación de 10 días.

maternidad	
Licencia de paternidad	5 meses⁷⁴
Licencia parental por cada hijo hasta los 8 años de edad.	Un máximo de 10 permisos parentales.
Licencia parental después de la maternidad	6 meses continuos o fraccionados.
Licencia parental después de la de paternidad	6 meses continuos o fraccionados, prorrogable a 7.
Licencia parental después de la de paternidad o maternidad si sólo existe 1 padre.	No más de 10 meses.
Licencia por cuidados a niño con discapacidad o enfermedad grave después de los 8 años de vida (si el niño no está dentro de una institución especializada, a menos que se requiera la presencia de uno de los padres.	Periodo máximo de 3 años, fraccionado o continuo.
Descansos diarios de la madre durante el primer año de vida del niño ⁷⁵ Extensivos a los padres en adopción o acogimiento, o con hijos discapacitados o con enfermedad grave.	2 reposos diarios acumulables a lo largo del día 1 reposo cuando la jornada sea de menos de 6 horas. Los reposos serán de media hora cuando el trabajador tenga servicio de guardería por parte del empleador. En caso de nacimientos múltiples los tiempos de los reposos se duplican.
Permisos por enfermedad propias de la edad del niño de no más de tres años de edad. Extensivos a los padres en adopción o acogimiento.	El tiempo que requiere la enfermedad 5 días hábiles para las enfermedades en niños de 3 a 8 años. La enfermedad que requiera hospitalización interrumpe el periodo vacacional de los padres si ocurre durante éste.

Destaca que la licencia de maternidad en el caso de Italia es pagada en un equivalente al 80% del salario que perciben los trabajadores, sin embargo, se establecen las disposiciones para su cálculo toda vez, que en éste se incluyen prestaciones –de manera proporcional– como aguinaldo, gratificación por nacimiento, pagos y primas mensuales, entre otros.

⁷⁴ De tomar el padre la licencia completa, podrá hacerlo por el tiempo restante en caso de muerte o grave debilidad de la madre, o de contar con la custodia del infante.

⁷⁵ Estos descansos se extienden al padre cuando éste tenga la custodia del hijo, como alternativa si la madre no los puede tomar, por muerte o enfermedad grave de la madre, si la madre está desempleada.

Asimismo, se contemplan disposiciones sobre subsidios de maternidad para las trabajadoras que durante el embarazo queden desempleadas.

En cuanto a las trabajadoras que sufran interrupción del embarazo voluntario o espontáneo, si éste se dio antes del tercer mes de gestación, se les otorgará un subsidio correspondiente a un plazo de 30 días

En cuanto a las licencias parentales se prevé que los trabajadores previo acuerdo con sus empleadores, recuperarán las actividades laborales interrumpidas por las licencias, por otro lado, también se señala que se establecerán disposiciones que regulen modalidades especiales para los trabajadores del sector de la seguridad y defensa de la brigada de bomberos y rescate públicos.

Por las licencias parentales los trabajadores recibirán una indemnización del 30% de los salarios equivalente a un plazo máximo de 6 meses cuando el niño cumpla su tercer año de vida.

Cabe señalar que las licencias parentales se extienden a los padres adoptivos, con la excepción de poder tomarse hasta la mayoría de edad del niño, si ésta entra en la familia a partir de los 8 años de edad.

Se prohíbe expresamente el despido de los padres desde el momento de la gestación y hasta el primer año de vida del niño. Esta prohibición se hace extensiva a los padres adoptivos o en acogimiento, tomando en cuenta un año a partir de que el niño entre en la familia. Para todos los casos mencionados, si lo que existe es renuncia los padres tendrán derecho a las prestaciones que se otorgan para los casos de despido.

Los trabajadores tienen derecho a conservar su puesto y regresar a desempeñarlo cuando finalice la duración de las licencias, salvo acuerdo en contrario.

Las prestaciones y derechos que se establecen en la ley en comento son aplicables a los trabajadores del sector público, sin embargo, se señala que no se aplicarán si en sus contratos o normas existen disposiciones expresas que establezcan mejores condiciones. En cuanto a trabajadores agrícolas, a tiempo parcial, temporales, a domicilio o los domésticos se hacen extensivas algunas disposiciones que les benefician como la prohibición del despido, el derecho a las licencias de maternidad y paternidad, y la forma de cálculo para su pago, bajo los requisitos que para ello deben cubrir. Estas prestaciones también serán aplicables a las trabajadoras denominadas "autónomas" siempre y cuando cumplan con los requisitos que la Ley señala para ello.

Cabe señalar que a partir de la entrada en vigor de la Ley en comento se contempla el otorgamiento de dos subsidios de maternidad, el básico para las mujeres residentes, ciudadanas italianas o de la Unión Europea por cada hijo nacido, en acogimiento preadoptivo o en adopción, y el “subsidio de maternidad para los trabajos atípicos y discontinuos” que es el otorgado a las trabajadoras con permiso de residencia para pueblos y comunidades italianas ya sea que tengan hijos naturales o en acogimiento preadoptivo o adoptivo; para ambos casos, siempre y cuando cumplan con los requisitos necesarios para ejercer ese derecho.

Por último, en la Ley Italiana se establecen las disposiciones correspondientes a las contribuciones que se harán por los diversos sectores laborales, con el objeto de establecer o reunir los fondos necesarios para el pago de los subsidios e indemnizaciones correspondientes a las diversas licencias y permisos que se otorgarán en el ejercicio de los derechos de maternidad y paternidad.

Como se ha observado, la legislación secundaria de cada uno de los países que se presentan contiene variadas y detalladas disposiciones encaminadas a proteger la maternidad y paternidad, procurando la conciliación de estos derechos tanto en la vida laboral como familiar, de modo tal que no se quedan con una simple licencia de maternidad sino que la hacen extensiva al padre, y de acuerdo a casos específicos a los padres adoptivos e incluso aquellos que se encuentran en proceso de adopción o acogimiento, o a los casos en que de la maternidad se derivó un parto o nacimiento múltiple, así como a las mujeres que padecieron un parto prematuro o la interrupción del embarazo natural o voluntaria. Igualmente se observan disposiciones que otorgan los permisos parentales para el cuidado de los hijos en casos de enfermedad, hospitalización o con alguna discapacidad o enfermedad crónica; desataca el caso de Portugal en donde se otorgan licencias parentales a los abuelos si estos son trabajadores en activo, bajo los supuestos que para ello se establecen.

Al respecto, se puede señalar que si bien en México, con las pasadas reformas a la Ley Federal del Trabajo en el 2012, hubo algunos avances donde se establece una mínima licencia de paternidad de 5 días por nacimiento de un hijo al padre trabajador, o se hacen extensivos algunos derechos a las madres adoptivas, estas disposiciones resultan en un alto nivel menores en comparación con las otorgadas por éstos países, sólo baste poner como ejemplo la duración de la licencia de maternidad: en España se otorga por 16 semanas, en Portugal de 16 a 20 semanas y en Italia por 20 semanas (5 meses), para el caso de México se otorga por sólo 12 semanas, confirmando que nos encontramos por debajo de los recomendado por los Convenios Internacionales.

CONCLUSIONES GENERALES

A manera de conclusión se presentan las siguientes consideraciones generales que se desprenden del tema de los derechos de la maternidad; así se tiene que:

- Los derechos de las madres trabajadoras están encaminados a la protección de la maternidad de las mujeres en todas las actividades económicas (trabajo).
- Dentro de esos derechos se encuentran los relacionados con la licencia de maternidad y las prestaciones derivadas de ella, la protección del empleo, la no discriminación por esta condición, la lactancia e incluso la salud de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio, así como las prestaciones otorgadas por la seguridad social.

Se observó que, a pesar de que México no forma parte de los Convenios internacionales en materia de protección a la maternidad, en su legislación contempla varias de las garantías contenidas en éstos. Las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo muestran los avances que se han tenido al incorporar a las madres adoptivas en los derechos de las madres trabajadoras biológicas, y derivado de la maternidad, el otorgamiento de la licencia de paternidad a los padres trabajadores con motivo del nacimiento de su hijo o la adopción de un infante.

Sin embargo, como ejemplo de los casos de rezago, destaca la licencia de maternidad que en México se otorga por 12 semanas y no por 14 como lo marcan dichos instrumentos, y aún resulta más relevante, que la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), derivada del Convenio sobre protección a la maternidad, prevé que la duración de la licencia se extienda a por

lo menos 18 semanas, con lo cual México queda por debajo de lo establecido por las disposiciones internacionales en lo que se refiere a la duración de la licencia de maternidad.

En cuanto al Derecho Comparado, a nivel externo, de los países analizados, —a saber: México, Brasil, Colombia, Costa Rica, Perú, Venezuela España, Italia y Portugal— se abordan aspectos como: Licencia de maternidad, Prestaciones económicas y sanitarias, lactancia, la conservación del empleo, cuando se ponga en peligro la salud de la madre trabajadora, la licencia por enfermedad de hijo o menor a cargo, la licencia de paternidad, el servicio de guarderías infantiles, entre otros, de los cuales se empieza a observar coincidencia entre México con éstos.

Sobre los temas particulares que se abordan en el estudio que se hizo de la legislación secundaria de los países europeos: Italia, España y Portugal, en esta materia, se encuentran en general los siguientes aspectos: Los tipos de licencias, su duración y por consiguiente los casos o momentos en que éstas son procedentes; las condiciones bajo las cuales se puede presentar la flexibilidad en cuanto a horarios y jornadas de trabajo, y los derechos y las obligaciones de los trabajadores que se desprenden del ejercicio del derecho a la maternidad y paternidad.

Cabe enfatizar la reglamentación secundaria de los países europeos: Italia, España y Portugal, en los cuales se ve una diferencia enorme de lo regulado en México y Latinoamérica en general, ya que a través de su legislación se aprecia una clara prioridad que se le da al tiempo que la madre y el resto de la familia debe pasar con los infantes, y más aun cuando se está en ciertas condiciones críticas para el desarrollo del menor.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad 2000, (núm. 183)*, fecha de consulta 08 de mayo de 2104, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO
- *Código Civil Federal*, fecha de consulta 15 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2.pdf>
- *Código del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>
- *Código Sustantivo del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr008.html
- *Código Sustantivo del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo, de 2014, en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html
- *Comité Promotor por una maternidad Voluntaria y Segura en Chiapas, Retos para disminuir la mortalidad materna. Puntos estratégicos para la Acción*, fecha de consulta 11 de abril de 2014, en: <http://www.maternidadsinriesgos.org.mx/retos%20para%20disminuir%20la%20mm.pdf>
- *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: http://www.cne.gov.ve/web/normativa_electoral/constitucion/titulo3.php
- *Constitución Española*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/Norm
- *Constitución Política de 1993*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/RelatAgenda/constitucion.nsf/\\$\\$ViewTemplate%20for%20constitucion?OpenForm](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/RelatAgenda/constitucion.nsf/$$ViewTemplate%20for%20constitucion?OpenForm)
- *Constitución Política de Colombia*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.senado.gov.co/el-senado/normatividad/constitucion-politica>
- *Constitución Política de la República de Costa Rica*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/default.aspx
- *Constitución Política de la República de Panamá de 1972, Reformada por los Actos Reformativos de 1978 y por el Acto Constitucional de 1983*, fecha de consulta 13 mayo de 2014, en: <http://www.asamblea.gob.pa/main/LegispanMenu/Legispan.aspx>
- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -1917-*, Edición facsimilar, Cámara de Diputados, LVII Legislatura, Archivo General de la Nación, México, 2000, Pág. 139-140.
- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, fecha de consulta 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

- *Constituição da República Federativa do Brasil*, fecha de consulta 09 de mayo de 2014, en: http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html
- *Constituição da República Portuguesa*, VII Revisão Constitucional [2005], fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- *Costituzione della Repubblica Italiana*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.camera.it/leg17/38?conoscerelacamera=28>
- *Convenio Relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social*, fecha de consulta 9 de mayo de 2014, en: <http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/archivos/OIT%20102.pdf?PHPSESSID=02c1546b9971e937830b16955a927894>
- *Diario Oficial de la Federación Decreto que Reforma y Adiciona los Artículos 4º, 5º, 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Igualdad Jurídica de la Mujer*, martes 31 de diciembre de 1974, fecha de consulta 9 de abril de 2014, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf
- *Diario Oficial de la Federación* en fecha 2 de abril de 2014.
- *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Tomo M-P, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Editorial Porrúa, 2002. Pág. 32-34.
- *Gaceta Parlamentaria*, LXII Legislatura, en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>
- INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, fecha de consulta 26 de mayo de 2014, en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=1760611&c=33700&s=est&cl=4#>
- *Ley del Contrato de Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/986/Ley%20N%C2%B0%2020.744.pdf>
- *Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas*, fecha de consulta 21 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/84.pdf>
- *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, fecha de consulta 21 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>
- *Ley Federal del Trabajo*, fecha de consulta 14 de mayo de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- *Ley Federal del Trabajo*, fecha de consulta 21 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, fecha de consulta 15 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- *Ley General de Salud*, fecha de consulta, 10 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142.pdf>

- *Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*, fecha de consulta 16 de abril de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/185.pdf>
- Manuel Osorio, *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 2004, Pág. 602.
- Maya, Rafael, “*Ser madre, una construcción social. Nuevos tiempos, nuevos conceptos de maternidad*”, CIMAC| México, D.F., fecha de consulta, 9 de abril de 2014, en: <http://cimacnoticias.com.mx/node/37415>
- *Nueva Constitución Política del Estado*, fecha de consulta 12 de mayo de 2014, en: <http://www.diputados.bo/images/Docs/Institucion/cpe.pdf>
- *R191 – Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000*, (núm. 191), fecha de consulta 7 de mayo de 2014, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,es,R191,/Document
- Solorio, Carmen y Lagares Pérez, Ana María, *La Protección de la Maternidad por la Seguridad Social*, Servicio de Planificación, Desarrollo y Normas - Departamento de Seguridad social, OIT – Ginebra, fecha de consulta 09 de mayo de 2014, en: http://www.noticiasbyo.org/wp-content/uploads/2012/04/1_Maternidad.htm
- Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, *Estatuto de los Trabajadores*, Apartados 3 y 4, Colección Textos Legales, Serie Relaciones Laborales Núm. 78, España, http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/index.htm
- Comisión para la Igualdad en el Trabajo y en el Empleo, *Código Do Trabalho*, en: http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html
- Gazzetta Ufficiale, *DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. (GU n.96 del 26-4-2001 - Suppl. Ordinario n. 93*, en: <http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2001-04-26&atto.codiceRedazionale=001G0200>
- Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, *Estatuto de los Trabajadores*, Apartados 3 y 4, Colección Textos Legales, Serie Relaciones Laborales Núm. 78, España, en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/index.htm
- Gazzetta Ufficiale, *DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. (GU n.96 del 26-4-2001 - Suppl. Ordinario n. 93)*, en: <http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2001-04-26&atto.codiceRedazionale=001G0200>
- Comisión para la Igualdad en el Trabajo y en el Empleo, *Código Do Trabalho*, en: http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html



**COMISIÓN BICAMERAL
DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS**

Sen. Adolfo Romero Lainas
Presidente

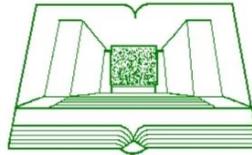
Dip. Heriberto Manuel Galindo Quiñones
Sen. Braulio Manuel Fernández Aguirre
Dip. Marcelo Garza Ruvalcaba
Dip. Fernando Rodríguez Doval
Sen. Juan Carlos Romero Hicks
Integrantes

SECRETARÍA GENERAL

Mtro. Mauricio Farah Gebara
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Juan Carlos Delgadillo Salas
Secretario



**DIRECCIÓN GENERAL DE
SERVICIOS DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS**

Lic. José María Hernández Vallejo
Director

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Mtra. Avelina Morales Robles
Directora

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE POLÍTICA INTERIOR

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria
Subdirectora

Lic. Sandra Valdés Robledo
Lic. Arturo Ayala Cordero
Asistentes de Investigación

Lic. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación