



Octubre **2026**

Área: Seguridad Social

Trabajo de las mujeres: derechos laborales que también impactan tu Seguridad Social

Resumen: La igualdad laboral, la protección de la maternidad y la no discriminación son obligaciones que las empresas deben garantizar para prevenir riesgos laborales y fortalecer su cumplimiento en Seguridad Social.

Escrito por:

L.C. Miguel Castañeda Villalobos

Gerente de Seguridad Social y Contribuciones Locales

L.C. Michel Sarai Rodríguez Ramos

Senior de Seguridad Social y Contribuciones Locales

dn@bhrmx.com

www.bhrmx.com

En muchas empresas, cumplir con las obligaciones laborales relacionadas con las trabajadoras se reduce a administrar correctamente los periodos de incapacidad o maternidad. Sin embargo, el cumplimiento comienza mucho antes: desde la contratación, las condiciones de trabajo, la remuneración y la protección durante el embarazo y la lactancia.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres, garantizando la igualdad de trato y oportunidades, particularmente para quienes tienen responsabilidades familiares.

El riesgo puede estar en prácticas aparentemente normales

Existen conductas que pueden generar un riesgo laboral sin que necesariamente estén identificadas como tales. Por ejemplo, la LFT prohíbe exigir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, así como despedir o presionar a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambiar de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Además, la igualdad no se limita al acceso al empleo. La legislación establece que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual, incorporando expresamente la obligación de combatir prácticas retributivas desiguales.



Protección durante el embarazo, maternidad y lactancia

Durante el embarazo, deben revisarse las actividades y condiciones en las que presta sus servicios la trabajadora. Cuando exista riesgo para su salud o la del producto, la LFT contempla restricciones para labores insalubres o peligrosas, determinados trabajos nocturnos y horas extraordinarias, sin perjuicio en salario, prestaciones y derechos.

Entre los derechos específicos se encuentran el descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con determinadas posibilidades de transferencia; seis semanas con goce de sueldo en caso de adopción; y, durante la lactancia y hasta por seis meses, dos reposos extraordinarios de media hora cada uno o, cuando no sea posible, la reducción de una hora de la jornada mediante acuerdo con el patrón.

¿Qué debería revisar su empresa?

Más que verificar únicamente que se otorguen las prestaciones de maternidad, conviene revisar integralmente:

- Procesos de reclutamiento y selección.
- Contratos, políticas y criterios de promoción.
- Estructuras salariales y posibles diferencias por género.
- Tratamiento de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.
- Jornadas, actividades y condiciones de seguridad aplicables.
- Procedimientos para prevenir y atender discriminación, hostigamiento y acoso sexual.
- Evidencia documental de las medidas implementadas.

La Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres contempla expresamente la igualdad de trato y no discriminación en las ofertas laborales, formación, promoción y condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, así como acciones para eliminar la brecha salarial de género.

La pregunta para las empresas no es únicamente si están otorgando las prestaciones correspondientes, sino si sus políticas y prácticas laborales realmente garantizan igualdad y protección.

¿Su empresa ya validó que sus procesos de contratación, compensación y gestión de maternidad están alineados con estas obligaciones? Una revisión preventiva puede permitir identificar prácticas que, aunque se hayan mantenido por años, requieran ajustes para reducir riesgos laborales y de discriminación.

Fuentes:

- *Ley Federal de Trabajo*
- *Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres*