

POLITICA DE MATERNIDAD.

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, Se realiza el siguiente convenio para las mujeres embarazadas de acuerdo a la OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO).

TABAFRESH S.A. DE C.V.

- No se exige a trabajadoras a realizarse ningún examen de embarazo.
- No se consultará sobre algún posible embarazo al momento de postular a un puesto de trabajo o una vez ya trabajando.
- No se le obligara a ni una mujer que se encuentre en estado de gestación a llevar un control prenatal.
- Prohíbe que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

DOCUMENTO:	POLITICA DE MATERNIDAD	FECHA:	ENERO 2024
CERTIFICACION O DEPENDENCIA:	SMETA	NOMENCLATURA:	SEH-SMETA-PM-04-TBF
REVISION DEL CONTENIDO:	GRUPO ARSI	VERSION:	2

- Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo.
- Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que.
- Estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o Puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.
- La presente política y lineamientos se emiten de acuerdo con lo establecido y dispuesto en la LFT. La empresa TABAFRESH S.A DE C.V se rige por la LFT y otorga todas las prestaciones de ley en temas de maternidad y lactancia de acuerdo al Art. 170 de la Ley Federal del Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo
- La empresa concede a las madres trabajadoras 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.
- La empresa concede a las madres trabajadoras durante el periodo de embarazo la siguiente jornada laboral:
 - 8 horas en el primer trimestre
 - 6 horas en el segundo trimestre
 - 4 horas en el tercer trimestre,

DOCUMENTO:	POLITICA DE MATERNIDAD	FECHA:	ENERO 2024
CERTIFICACION O DEPENDENCIA:	SMETA	NOMENCLATURA:	SEH-SMETA-PM-04-TBF
REVISION DEL CONTENIDO:	GRUPO ARSI	VERSION:	2

- en este supuesto no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, esto conforme al Reglamento interior de Trabajo y la Ley Federal de trabajo (Reducción de Jornada Laboral).

MADRES LACTANTES

- La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.
- El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.
- La empresa concede a las madres trabajadoras en periodo de lactancia un descanso de una hora por día, reduciendo la jornada de trabajo, esta podrá ser tomada antes de ingresar a su jornada laboral en turno o bien antes de su salida o dos periodos de media hora cada uno, esto será por un término máximo de 6 meses.
- Capital Humano tiene la responsabilidad de realizar el trámite correspondiente mediante formato “JORNADA LABORAL POR MATERNIDAD” donde quedará establecido el periodo y horario de reducción de horas de trabajo y con el cual a la colaboradora se le expedirá en a partir del segundo trimestre su pase de entrada y salida extraordinario en base a los horarios definidos. A través de dicho formato se establecerá un permiso de entrada y salida; adicionalmente en el periodo de lactancia Capital Humano gestionará de igual manera con la colaboradora el registro de la “SOLICITUD DE PERIODO DE LACTANCIA”, con el cual se expedirá pase de entrada y salida de acuerdo al horario seleccionado para lactancia.

ATENTAMENTE.-

ING. VICTOR VÁZQUEZ PICHARDO
REPRESENTANTE LEGAL DE TABAFRESH S.A. DE C.V.

DOCUMENTO:	POLITICA DE MATERNIDAD	FECHA:	ENERO 2024
CERTIFICACION O DEPENDENCIA:	SMETA	NOMENCLATURA:	SEH-SMETA-PM-04-TBF
REVISION DEL CONTENIDO:	GRUPO ARSI	VERSION:	2