

Serie: Prácticas que vulneran  
la maternidad en México



# La discriminación laboral por embarazo







Serie: Prácticas que vulneran  
la maternidad en México



# LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EMBARAZO

© Early Institute, A.C.

Todos los derechos reservados, 2021

Primera edición

Autores: Valeria González Ruiz · Jéssica Bárcenas Santos ·

Renata Díaz Barreiro Castro · Cándido Pérez Hernández

Revisión: Abraham Madero Márquez

Cuidado de la edición: Ramón Meza

Diseño editorial y forros: Patricia Reyes, Nosótrica Ediciones




Se prohíbe la reproducción, el registro o la transmisión parcial o total de esta obra por cualquier medio impreso, mecánico, fotográfico, electrónico, magnético u otro existente o por existir, sin el permiso previo del titular de los derechos correspondientes.

El contenido de las citas, opiniones y referencias que forman parte de esta obra son responsabilidad exclusiva del autor.

Hecho en México



*Conocer más. Decidir mejor.*

    **Early Institute** · [earlyinstitute.org](http://earlyinstitute.org)

Serie: Prácticas que vulneran  
la maternidad en México



# La discriminación laboral por embarazo

Valeria González Ruiz

Jéssica Bárcenas Santos

Renata Díaz Barreiro Castro

Cándido Pérez Hernández





Vida · Infancia · Protección

# Contenido

Resumen.....	8
Introducción.....	10
<b>1</b> Revisión de la literatura .....	12
<b>2</b> Elementos esenciales de la discriminación laboral por embarazo .....	16
<b>3</b> Problemática en el contexto mexicano .....	24
<b>4</b> Mecanismos de atención de la discriminación laboral por embarazo en México.....	28
<b>5</b> Análisis de la discriminación laboral por embarazo a partir de la información proporcionada por las autoridades .....	42
<b>5.1</b> Descripción general de la información proporcionada por las autoridades .....	44
<b>5.2</b> Conductas, actuaciones, efectos y otros elementos centrales observados en expedientes de discriminación laboral por embarazo .....	56
Conclusiones .....	68
Recomendaciones.....	72
Nota aclaratoria.....	76
Referencias .....	78
<b>Anexo 1.</b> Solicitud de información hecha a través de Plataforma Nacional de Transparencia ....	86



# Resumen



**E**l objetivo de este estudio es identificar las causas, conductas y consecuencias de la discriminación laboral por embarazo, con el fin de prevenir y atender la problemática en México.

En el primer capítulo se hace un acercamiento a este fenómeno desde la literatura y también desde lo que se ha evidenciado en otros países. Posteriormente, se describen los elementos esenciales que constituyen la discriminación laboral por embarazo.

En el tercer capítulo se hace una aproximación a la problemática en México, con base en encuestas nacionales y fuentes administrativas, seguido de la exploración de los mecanismos de atención a víctimas de discriminación laboral por embarazo en México.

Finalmente, se analiza la información y expedientes proporcionados por las autoridades para identificar otras formas de discriminación laboral por embarazo, características de las mujeres discriminadas, el desempeño de las autoridades y las características de los procedimientos de denuncia; evidenciando que la discriminación laboral por embarazo adquiere diversas formas e impacta la salud y la vida de la mujer embarazada y de su bebé.

**Palabras clave:** *discriminación laboral, discriminación, embarazo, maternidad, acoso laboral, casos de discriminación.*

# Introducción

**D**urante los últimos años, las investigaciones en campos como la neurociencia, la biología, la psicología y la sociología han brindado información valiosa sobre cómo la nutrición, las relaciones humanas y las condiciones del entorno durante el embarazo y en los primeros años de vida de un(a) niño(a), dan forma a la vida futura.

Desde la gestación y durante la primera infancia, el binomio madre-hijo(a) supone un tremendo potencial y a la vez, una situación de enorme vulnerabilidad. El cuidado de las madres y sus hijas o hijos durante esta etapa tiene un impacto profundo en la capacidad del niño o niña para crecer, aprender y prosperar. Durante esta etapa el cerebro de un(a) niño(a) comienza a crecer y desarrollarse: al tiempo que se construyen las bases para su salud en la vida adulta.

Por su relevancia para la infancia, el binomio madre-hijo(a) es el centro de la serie que desde Early Institute se inicia bajo el título *Prácticas que vulneran la maternidad en México*. Un proyecto que estará formado por un conjunto de trabajos y recomendaciones de política pública para analizar diversas problemáticas en torno al ejercicio de la maternidad en el país, desde un enfoque hacia la niñez y su necesaria protección de manera integral.

En cada uno de los documentos de esta serie, se profundizará en prácticas que discriminan, denigran o rechazan el binomio madre-hijo(a) en espacios laborales, educativos, comunitarios, de salud e incluso de acceso a la justicia.

En esta primera entrega se aborda la discriminación laboral por embarazo (DLE) como un problema complejo y estructural que atenta contra el bienestar de madres e hijos(as) y vulnera sus derechos humanos. Evidencia —con casos reales— conductas discriminatorias ejercidas en contra de las mujeres trabajadoras embarazadas, cuyo impacto excede la esfera de los derechos laborales de la mujer y, a su vez, pone en riesgo la vida, salud, integridad y desarrollo de sus bebés.

Como parte de la vocación que nuestro Instituto mantiene en su carácter de *think tank* especializado en la incidencia en políticas públicas a favor de la primera infancia en México, el presente análisis, además de describir la problemática y alzar la voz para denunciarla, establece recomendaciones para que distintos actores clave y tomadores de decisión ejerzan sus facultades y capacidades para prevenir y erradicar la discriminación laboral por embarazo en México.

# 1 Revisión de la literatura



No existen estudios recientes, vastos y fundamentados sobre la discriminación laboral por embarazo en México (Frías 2011). Sin embargo, en el ámbito internacional, se ha detectado que la discriminación laboral por embarazo es un problema de gran escala, mucho más frecuente y común de lo que se piensa (Vela 2017; Addati 2014), incluso en países donde se tiene una regulación específica para erradicarla (Davis 2005; Marcum 2015).

La Comisión Europea sostiene en su documento *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood* que el desconocimiento de los derechos relacionados con la maternidad, la falta de planeación y de financiamiento en las prestaciones de maternidad, son los principales problemas que propician este tipo de discriminación (Massetot 2012).

Adicionalmente, diversos estudios identifican que la maternidad es vista como una “desventaja” en el trabajo que representa un costo para la mujer (Fox 2014; Spitzmueller 2016; Masser 2007; Crowley 2013; Shinall 2018). Se ha detectado que comúnmente los empleadores comparten la idea de que las madres son más inestables y menos comprometidas y competentes en el trabajo, esto se relaciona con su poca adecuación a los

El desconocimiento de los derechos relacionados con la maternidad, la falta de planeación y de financiamiento en las prestaciones de maternidad son los principales problemas

estándares del “trabajador ideal” (Grossman 2009; Correll 2007; Spitzmueller 2016), a diferencia de los hombres que son mayormente asociados con la idea de que son más comprometidos si están casados y son padres (Davis 2005; Correll 2007). Por tal situación, han nacido conceptos como **maternal wall** (Fox 2014), que se refiere a la barrera que representa ser madre para obtener ciertos puestos y ascender en el ámbito laboral.

Como se verá con mayor detalle más adelante, algunos estudios muestran que las mujeres trabajadoras con mayor riesgo de ser discriminadas por su embarazo son aquellas mujeres de clase media alta, que tienen menos de un año laborando (Frías 2011, Crowley 2013); jóvenes en edad reproductiva, con mayor escolaridad, que residen en zonas urbanas (Frías 2011); las que trabajan en atención a clientes y/o que tienen puestos con funciones directivas y/o comúnmente asociados con la masculinidad (Davis 2005; Department for Business, Innovation and Skills 2016).

Sin embargo, otros estudios han encontrado que las mujeres trabajadoras relacionadas con mayor riesgo de discriminación laboral por embarazo son aquellas con bajos salarios, trabajadoras del hogar, mujeres con contratos temporales y del sector privado (Addati 2014, p. 87). En este sentido, algunas investigaciones afirman que la discriminación durante el embarazo contra trabajadoras de bajos ingresos es a menudo descartada y revela total hostilidad a la idea de que una trabajadora de bajos salarios quede embarazada (Bornstein 2011). Se ha observado que esta población es especialmente sensible, pues en estas mujeres puede haber riesgos que atentan directamente contra su salud mental y física (Bornstein 2011).

Por otro lado, la discriminación laboral por embarazo se ha asociado generalmente con conductas como el despido y la solicitud de prueba de gravidez para la contratación (Vela 2017; Frías 2011). Sin embargo, como se constatará en este trabajo, abarca otras conductas como el hostigamiento laboral, la negación de ascenso (Crowley 2013), la reducción de salario, el cambio de horarios sin consentimiento de la trabajadora (Horbath 2014; Davis 2005; Marcum 2015), la negación de permisos como ir al baño o el de sentarse, así como, ordenar la realización de labores que pongan en riesgo la salud de la mujer embarazada y de su hijo(a) (Marcum 2015).

Por lo anterior, gran parte de la literatura existente ha centrado sus esfuerzos en observar si la discriminación incrementa riesgos laborales que pudieran repercutir en la salud física y mental tanto de la madre como de los hijos (Salihu 2012).

En lo que se refiere al bebé, se ha observado que la discriminación puede provocar afectaciones en la salud física tales como parto pretérmino (Dole *et al.* 2003; Mustillo *et al.* 2004), bajo o muy bajo peso al nacer (Collins *et al.* 2000; Mustillo *et al.* 2004) y mayor reactividad del infante al estrés (Thayer & Kuzawa 2015).

La discriminación puede provocar afectaciones en la salud física del bebé

Por otro lado, en lo que se refiere a la madre, diversos trabajos han hecho énfasis en la discriminación como factor que afecta la salud mental, pues es un estresante y detonador de emociones negativas (Feldman *et al.* 2009). Las madres expuestas a niveles elevados de estrés se sienten menos capaces en su crianza, lo que puede traducirse en una menor capacidad de respuesta para los niños y una mayor probabilidad de respon-

der a los bebés de manera negativa (Gondoli & Silverberg 1997; Landry *et al.* 1997; Snyder 1991; Taylor *et al.* 1997). Asimismo, altos niveles de estrés en las gestantes son un factor de riesgo para depresión durante el embarazo o posparto. Las mujeres deprimidas después del parto tienen menos probabilidades de amamantar (Dennis y McQueen, 2007), de usar métodos preventivos de cuidado pediátrico (Field 2010), y de seguir prácticas para la seguridad de los hijos (Balbierz *et al.* 2015; McLearn *et al.* 2006). Estas mujeres tienden a sentirse abrumadas por el rol parental (Edhborg *et al.* 2005) y pueden ser incapaces de cuidar de sí mismas y de sus hijos, incluso pueden tener pensamientos que dañen directamente la integridad del menor (Jennings *et al.* 1999).

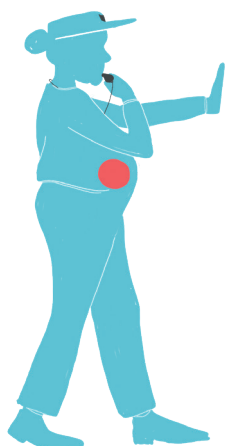
Finalmente, se ha visto que los eventos estresantes, ocurridos durante el embarazo o en el período perinatal, como perder el trabajo o tener temor de perderlo son, en sí mismos, factores de riesgo (Robertson *et al.* 2004; NIMH 2019<sup>1</sup>). Estos son factores de riesgo de depresión que se incrementan cuando la mujer tiene un menor nivel educativo (Miech & Shanahan 2000).

<sup>1</sup> Para ampliar información sobre el tema puede consultarse: <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/postpartum-depression-facts/index.shtml>





## 2 Elementos esenciales de la discriminación laboral por embarazo



Con el fin de establecer la complejidad de la problemática, es necesario exponer los elementos esenciales del fenómeno de la discriminación laboral por embarazo para, así, visibilizar sus alcances.

La palabra discriminación está presente en una gran cantidad de usos cotidianos del lenguaje. Se trata de un término que se emplea con mucha frecuencia y con sentidos e intenciones diversas (Rodríguez 2006); para los efectos de esta investigación y con el objeto de no confundir con la acción de “distinguir”, al hablar de discriminación siempre se hará en referencia al concepto legal —aquél que afecta la esfera jurídica de las personas—.

En ese sentido, la discriminación en general se encuentra mencionada y prohibida en múltiples ordenamientos internacionales y nacionales de derechos humanos<sup>2</sup> (Gutiérrez 2014). Por mencionar solo algunos ordenamientos:

### **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

<sup>2</sup> De acuerdo con Rodrigo Gutiérrez Rivas (Gutiérrez 2014, p. 7), en la actualidad, prácticamente todas las constituciones en el mundo han incluido una cláusula antidiscriminatoria y han desarrollado algún tipo de norma secundaria para erradicar el fenómeno.

Discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Por otro lado, derivado de la doctrina se puede definir a la discriminación como la distinción, exclusión o restricción (conducta) —culturalmente fundada y sistemáticamente extendida— de desprecio hacia una persona o grupo de personas con base en un estereotipo negativo, prejuicio o un estigma (causa) y que tiene por efecto vulnerar sus derechos (consecuencia) (Rodríguez 2006; Pérez 2010; Gutiérrez 2014). Por tanto, de las definiciones enunciadas en instrumentos legales y de la doctrina, se puede desprender que la discriminación se compone de tres elementos existenciales: conducta, causa y consecuencia.

### Conducta

Como se mencionó, la discriminación se manifiesta a través de una *conducta* —acción u omisión— que representa la distinción de una persona o grupo de personas hacia otra persona o grupo de personas, siempre y cuando no sea razonable y objetiva<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en su Observación General número 18 sobre “No discriminación” (Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas 1989) establece que no toda diferenciación de trato constituirá discriminación si los criterios para tal son razonables y objetivos

Respecto a la discriminación laboral por embarazo, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (Copred), considera como conducta discriminatoria a toda aquella que condicione, limite o restrinja las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales por razón de embarazo<sup>4</sup>.

La conducta discriminatoria que se ejerce contra una mujer embarazada que trabaja generalmente se asocia con el despido y la solicitud de pruebas de gravidez (Frías 2019, Copred 2015, Addati 2014). Sin embargo, las conductas que constituyen discriminación laboral por embarazo son múltiples: entre ellas destacan el **hostigamiento laboral**, la **negación de ascenso** (Crowley 2013), la **reducción de salario**, el **cambio de horarios** sin consentimiento de la trabajadora (Horbath 2014; Davis 2005; Marcum 2015), la **negación de permisos** como los de ir al baño, sentarse; el ordenarle a la embarazada **realizar labores que pongan en riesgo su salud** y la de su hijo(a) (Marcum 2015)<sup>5</sup>.

Adicionalmente, para poder identificar la conducta de este tipo específico de discriminación, se observa que ésta es realizada, por lo general, por un perfil de persona específico: aquella que ejerce una posición dominante “las y los patronas(es), las empresas o las fuentes empleadoras”<sup>6</sup>.

En ese sentido, también es importante mencionar que la discriminación laboral por embarazo es “laboral” no solo porque anule o menoscabe el derecho a la igualdad de oportunidades

y lo que se persigue es lograr un propósito legítimo en virtud del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Para explicar estos conceptos, en la Observación General número 25 sobre “La participación en los asuntos públicos y el derecho de voto”, este Comité pone como ejemplo que “puede ser razonable exigir que, a fin de ser elegido o nombrado para determinados cargos, se tenga más edad que para ejercer el derecho de voto, que deben poder ejercerlo todos los ciudadanos adultos” y que “la incapacidad mental verificada puede ser motivo para negar a una persona el derecho a votar o a ocupar un cargo público.”

<sup>4</sup> Opinión Jurídica Copred/Q/02-2013, p. 24.

<sup>5</sup> Por ejemplo, de algunos testimonios aportados en la Opinión Jurídica Copred/Q/02-2013, realizada por el Copred, se desprende que la discriminación hacia las mujeres que informaron sobre su embarazo en el trabajo se manifestó a través de diferentes formas de agresión como humillación, denigración, cambios injustificados de funciones laborales y sedes de trabajo, instrucciones para realizar actividades que representaban un peligro a su salud, así como otras acciones de violencia laboral. Opinión Jurídica Copred/Q/02-2013, p. 18.

<sup>6</sup> Opinión Jurídica Copred/Q/02-2013, p.15.

o de trato en el empleo y la ocupación, sino porque la conducta se realiza en el contexto laboral, de manera que se trata de una característica de la conducta.

### Causa

En ese orden de ideas, la conducta discriminatoria encuentra su causa en un estereotipo, prejuicio o estigma relacionado con una condición específica de la persona o grupo de personas como puede ser, entre otros, el origen étnico, el género, la edad, la discapacidad o la condición social (Horbath 2014; Rodríguez 2006).

Ahora bien, en la discriminación laboral por embarazo la condición de embarazo y maternidad es lo que motiva las conductas discriminatorias. Sin embargo, se asocia también con motivos de género. Por ejemplo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha considerado que la discriminación con base en la maternidad y el embarazo constituye discriminación por razones de género o sexo, debido a que afecta solo a mujeres trabajadoras (Addati 2014).

Como en todos los tipos de discriminación, es difícil probar la causa que motivó un acto discriminatorio por razón de embarazo. Sin embargo, a través de diversos estudios internacionales, se ha logrado evidenciar que existen múltiples prejuicios alrededor de las madres trabajadoras, como el de que la maternidad se identifica como una “desventaja” en el ámbito laboral y ésta, a su vez, representa un costo para la mujer (Fox 2014; Spitzmuller 2016; Masser 2007; Crowley 2013), o el que los empleadores comparten la idea de que las madres son más inestables y menos comprometidas y competentes en el trabajo (Correll 2007; Department for Business, Innovation and Skills 2016).

### Consecuencia

Ahora bien, los dos elementos anteriores no configuran por sí solos discriminación pues es necesario que la conducta discriminatoria genere, como consecuencia, la vulneración de al menos un derecho. De manera que, aunque los prejuicios y estigmas están presentes en los actos de discriminación, no toda conducta motivada por éstos es propiamente discriminatoria, pues para serlo debe vulnerar derechos.

Así, la consecuencia de la discriminación laboral por embarazo puede verse reflejada en la afectación de múltiples derechos de

la mujer embarazada, de su bebé y su familia, no solamente de los derechos laborales.

La consecuencia de la discriminación laboral por embarazo no solamente se ve reflejada en los derechos laborales

En este sentido, la Copred ha mencionado que la discriminación laboral por embarazo genera consecuencias que trastocan los distintos ámbitos, tales como la afectación en términos psicológicos, como lo es enfrentarse al desgaste emocional y a la angustia que provoca la situación de conflicto; en términos sociales, la violación a varios derechos como lo es el trabajo, pero también la honra, la dignidad y la seguridad social; y en términos económicos, la vulnerabilidad que padecen durante los meses de gestación restantes, sin recibir ingreso, y si ya son madres y/o jefas de familia, al carecer de la solvencia que les permita hacer frente a la economía del hogar<sup>7</sup>.

Al respecto, es importante tener presente que el impacto varía de acuerdo con el tipo de conducta cometida. Por ejemplo, el despido genera desempleo y éste efectos inmediatos sobre la forma en la que una persona concibe su vida; el grado de su felicidad o bienestar subjetivo; la repercusión económica inmediata que tiene la pérdida de ingresos; la inseguridad para enfrentar acontecimientos futuros; y los riesgos sociales de pobreza y pobreza extrema (Copred 2015). En cambio, ordenar a una mujer embarazada realizar labores que pongan en riesgo su salud y la de su bebé genera una vulneración al derecho de protección de la maternidad en el trabajo, de la salud —e incluso el derecho a la vida (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018).

Precisamente, por la gravedad de las afectaciones que se pueden llegar a generar, la discriminación laboral por embarazo está enunciada expresamente y tipificada como un delito en el Código Penal Federal y como una forma de violencia hacia la mujer de acuerdo con la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)<sup>8</sup>.

En conclusión, la discriminación es un fenómeno complejo que se puede manifestar a través de diversas conductas, por múltiples causas, generando siempre una afectación a la esfera

<sup>7</sup> Opinión Jurídica Copred/Q/02-2013, p.15.

<sup>8</sup> Pues inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

de derechos de una o varias personas. Es de vital importancia entender y poder identificar los elementos existenciales de la discriminación laboral por razón de embarazo y de maternidad, pues se trata del primer paso para poder prevenirla y erradicarla.





# 3 Problemática en el contexto mexicano



Con el fin de dimensionar la magnitud del problema de discriminación laboral por embarazo en el contexto mexicano, se revisaron diversas encuestas nacionales, así como información de fuentes administrativas. Respecto a las encuestas, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh, 2016) contiene datos clave sobre la situación de la discriminación laboral por embarazo. En el análisis de Frías (2019) se encontró que el 51% de las mujeres representadas por la Endireh reportó haber tenido un empleo en los últimos 5 años. De estas, el 17.3% sufrió alguna forma de discriminación laboral relacionada al embarazo. Con independencia de si la mujer estuviera embarazada o no, al 11.5% le requirieron una prueba de embarazo para acceder a un trabajo y al 3.6% para continuar en éste.



Entre las mujeres trabajadoras, el 39% reportó haber estado embarazada en los últimos 5 años. De estas, el 4.7% padeció alguna forma de discriminación por estar embarazadas, ya sea porque la despidieron, no le renovaron el contrato, le redujeron el sueldo y/o las prestaciones.

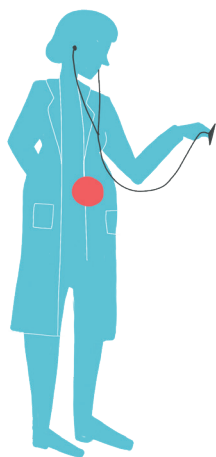
Con respecto a las características sociodemográficas, contextuales y del lugar de trabajo asociadas a las experiencias de la discriminación por razón de embarazo. De acuerdo con el estudio de Frías (2019) a partir de la Endireh (2016), a nivel bivariado se observa mayor afectación en mujeres con mayores niveles de escolaridad, no hablantes de lengua indígena, más jóvenes, con menos hijos/as nacidos vivos, de estrato socioeconómico bajo y medio y de contextos urbanos, respecto a sus contrapartes de menor escolaridad, hablantes de lengua indígena, con mayor edad, más hijos/as nacidos vivos y de estrato socioeconómico muy bajo y alto.

Con respecto al análisis multivariado de los factores asociados a la experiencia de discriminación por embarazo en el

empleo el último año, invariablemente, las mujeres separadas, divorciadas o viudas, tienen mayor riesgo relativo de padecer discriminación laboral por embarazo (23% mayor). De la misma forma, por cada hijo adicional que haya tenido la mujer también se incrementa el riesgo relativo (13% mayor por cada hijo/a). Respecto al lugar de trabajo, el modelo muestra que las mujeres empleadas en compañías o empresas privadas, bancos u hospitales tienen un riesgo relativo mayor de padecer discriminación por embarazo (32% mayor) y el riesgo relativo es mucho mayor para las empleadas en fábricas (166% mayor). Otras variables están asociadas a este tipo de discriminación, por ejemplo, por cada año adicional de la edad de la mujer, el riesgo de ser discriminada por embarazo disminuye en 3% y por cada año adicional de escolaridad, se incrementa en 4% el riesgo relativo de padecer discriminación por embarazo. Por otra parte, las mujeres de estrato socioeconómico bajo tienen un riesgo 19% mayor de haber sido discriminadas por embarazo y las mujeres solteras un de riesgo 21% menor de padecer discriminación por embarazo comparado con las casadas o unidas. Por último, residir en un área urbana incrementa en 23% el riesgo de haber padecido discriminación por embarazo.



# 4 Mecanismos de atención de la discriminación laboral por embarazo en México



**E**n México existen diversas leyes que prohíben y sancionan conductas discriminatorias, así como múltiples instancias a través de las cuales se pueden denunciar. En ese sentido, la denuncia por discriminación laboral por embarazo puede ser presentada por distintas vías y, simultáneamente<sup>9</sup>, ante diversas instituciones como se muestra en la Figura 1.

Al respecto, es preciso mencionar que existen autoridades que atienden exclusivamente algunos casos, dependiendo de factores como sector laboral (público o privado) al que pertenecen las mujeres embarazadas, tipo de conducta a la que fue sometida y los efectos de ésta. Por lo que dependiendo del contexto específico de los hechos, la mujer puede acudir a una u otra instancia.

En este capítulo se describe el panorama de atención a la mujer embarazada que ha sido discriminada, por lo cual se desglosan las autoridades de primer contacto, el procedimiento que tendría que seguir la autoridad correspondiente y, dependiendo de los contextos específicos, las acciones que pueden emprender las mujeres para reclamar la restitución de los derechos que les han sido vulnerados y exigir que dichas conductas sean sancionadas.

#### **4.1 Atención a víctimas de discriminación laboral por embarazo**

En primer lugar, cualquier mujer víctima de discriminación laboral por embarazo, sin importar las particularidades del caso ni el lugar donde labore, puede acudir ante las siguientes instituciones:

##### **4.1.1 Consejos para prevenir y eliminar la discriminación**

Las instituciones especializadas en prevenir y eliminar la discriminación son instancias facultadas para recibir y atender quejas presentadas por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares y por servidores públicos, los casos de discriminación laboral por embarazo no son la excepción.

<sup>9</sup> Con la única excepción de que no se puede denunciar simultáneamente ante la CNDH y el Conaped, pues de lo contrario este último quedará impedido para conocer del caso, de conformidad con el artículo 63 Octavus, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Figura 1. Autoridades de primer contacto

Autoridades de primer contacto	Atención general	Consejos para prevenir y erradicar la discriminación	
		Fiscalías Generales de Justicia	
		Comisiones de Derechos Humanos	
		Profedet	
	Atención para trabajadoras del sector privado	Vía Laboral	Centros de Conciliación
		Juntas de Conciliación y Arbitraje/ Tribunales Laborales del Poder Judicial	
	Atención para trabajadoras del sector público	Laboral	Tribunales de conciliación y arbitraje
		Vía de responsabilidad administrativa	Órganos constitucionales autónomos
			Órganos internos de control
			Órganos internos de control
			Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de intereses
			Consejo de la Judicatura
			Contraloría Interna
		Vía de responsabilidad administrativa	Administración Pública
			Poder Judicial
		Vía de responsabilidad administrativa	Poder Legislativo

Fuente: elaboración propia

En materia de discriminación a nivel federal, México cuenta con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en ésta se prevé la creación de un Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (Conapred), organismo descentralizado encargado de atender las quejas que se inicien por actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, atribuibles tanto a particulares como a personas del servicio público federal<sup>10</sup>.

Una vez que se ha presentado la queja ante el Conapred, se abre una etapa conciliatoria, en la cual se invita a las partes a llegar a un acuerdo. En caso de que no se concilie, se inicia la investigación y una vez que el Consejo cuenta con todos los elementos, emite una resolución en la que determina si existió o no una práctica discriminatoria. En ella se dictan las medidas administrativas y de reparación que consideren necesarias.

Una característica particular de estas resoluciones es que se asemejan a una sentencia y, en ese sentido, pueden ser impugnables.

En el caso particular de los servidores públicos, cuando se resuelve que efectivamente cometieron una conducta discriminatoria en contra de la mujer trabajadora embarazada, Conapred envía copia de la resolución a la institución en la que labora, para que se analice la responsabilidad administrativa en la que han incurrido de acuerdo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas<sup>11</sup>.

También existen Consejos u organismos especializados para prevenir y eliminar la discriminación a nivel local, como es el caso del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred).

El procedimiento que se lleva a cabo ante estos organismos especializados en las entidades federativas es similar a aquel realizado por Conapred. Sin embargo, en diversas leyes locales se presentan variaciones. Por ejemplo, estas conductas pueden llegar a ser sancionadas con multas, revocación de permisos, e

<sup>10</sup> Artículo 20, fracciones XLIV y XLVI de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>11</sup> Artículo 79 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.



incluso arresto de 36 horas, como en los casos de los estados de Campeche<sup>12</sup>, Chiapas<sup>13</sup> y Coahuila<sup>14</sup>.

Al respecto, es importante mencionar que no en todas las entidades federativas cuentan con un Consejo especializado en prevenir y eliminar la discriminación<sup>15</sup>; en esos casos específicos, las funciones son absorbidas por las Comisiones de Derechos Humanos respectivas.

#### 4.1.2 Procuradurías de la Defensa del Trabajo

Entre las autoridades que se encuentran facultadas para atender casos con motivo de discriminación laboral por embarazo están las Procuradurías de la Defensa del Trabajo. Éstas brindan, de manera gratuita, el servicio de orientación, asesoría y en su caso representación legal a casos en los que se han violentado derechos y/o incumplido obligaciones de la ley laboral, entre ellos los de discriminación en contextos laborales<sup>16</sup>.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) es la facultada para orientar, asesorar y representar a las personas que laboran en ramas consideradas como de carácter federal<sup>17</sup> y que se encuentran enunciadas de manera explícita en el artículo 123 apartado A, fracción XXXI de la Constitución Federal y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. Con respecto a las personas que laboran en el resto de las ramas, que no son consideradas como de carácter federal, existen en cada entidad federativa Procuradurías de la Defensa del Trabajo, con las mismas facultades.

<sup>12</sup> Artículo 38 de la Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar toda forma de Discriminación en el Estado de Campeche.

<sup>13</sup> Artículo 68 de la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas.

<sup>14</sup> Artículo 63 de la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.

<sup>15</sup> Yucatán, Zacatecas, Veracruz, Tlaxcala, Tamaulipas, Tabasco, Sonora, Sinaloa, San Luis Potosí, Nayarit, Morelos, Jalisco, Hidalgo, Estado de México, Durango, Colima, Campeche, Baja California y Aguascalientes.

<sup>16</sup> Artículo 5 fracciones II y IV del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

<sup>17</sup> Tales como la textil, cinematográfica, minera, petroquímica, hidrocarburos, entre otras.

### 4.1.3 Fiscalías Generales de Justicia

Debido a que las conductas discriminatorias están tipificadas como delitos en el Código Penal Federal y en los Códigos Penales locales, la Fiscalía General de la República (FGR) y las Fiscalías Generales de Justicia locales son competentes para atender esos supuestos. Por lo anterior, las víctimas pueden acudir al Ministerio Público y presentar su denuncia.

La Fiscalía General de la República es competente en los supuestos en los que el delito de discriminación tenga el carácter de federal —por ejemplo, aquellos delitos cometidos por un servidor público o empleado federal en ejercicio de sus funciones o con motivos de ellas, en cuyo caso las denuncias deberán ser presentadas en la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (Fevimtra)—.

Al respecto, es importante mencionar que en el Código Penal Federal existe una disposición que hace mención específica a la discriminación cometida en contra de una mujer trabajadora por razón de su embarazo: el artículo 149 Ter<sup>18</sup>, enfocado en el delito de discriminación, establece una sanción administrativa y pena privativa de libertad aplicable a aquellas personas que nieguen o restrinjan derechos laborales, principalmente por razón del embarazo, o limiten un servicio de salud<sup>19</sup>.

**18** Artículo 149 Ter fracción II del Código Penal Federal. Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de ... embarazo... o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

I. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho;

II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo;

Cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad.

Asimismo, se incrementará la pena cuando los actos discriminatorios limiten el acceso a las garantías jurídicas indispensables para la protección de todos los derechos humanos.

Este delito se perseguirá por querrela.

**19** La pena privativa para este delito es de 1 a 3 años de prisión mientras que la multa es de ciento cincuenta a trescientos días de salario mínimo. En el supuesto de que la mujer se encuentre en una posición de subordinación laboral, la pena aumentará a la mitad.

Es importante mencionar que el delito de la discriminación laboral por embarazo se persigue por querrela. En este sentido, la autoridad no puede investigar de oficio, por lo que solo la víctima puede pedir ante el Ministerio Público que se investigue el delito y únicamente ella puede otorgar el perdón; es decir, retirar la denuncia posteriormente, liberando a la autoridad de la obligación de continuar con la investigación.

#### **4.2 Atención exclusiva a víctimas de discriminación laboral que laboran en el sector privado**

Ahora bien, como se mencionó, existen autoridades con la facultad de orientar, asesorar y representar exclusivamente a partir de ciertos supuestos. En esta apartado se analizará el mecanismo que corresponde exclusivamente a las trabajadoras de la iniciativa privada<sup>20</sup>:

##### **4.2.1 Vía laboral: Denuncias ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje/ Tribunales Laborales del Poder Judicial**

En esta vía es importante mencionar que en 2017 entró en vigor una reforma constitucional<sup>21</sup> en materia laboral, lo que dio lugar a que en mayo de 2019 se publicaran reformas a las diversas leyes en materia del trabajo<sup>22</sup> que actualmente nos posicionan en una etapa de transición, en la que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y sus homólogas a nivel local, transita a la esfera del Poder Judicial.

Así pues, las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran (todavía lo son en algunas entidades federativas<sup>23</sup>) las facultadas para

<sup>20</sup> Entiéndase por este sector a todas aquellas organizaciones que se han constituido como independientes del Estado, es decir, no son parte del poder público federal, estatal o municipal y tampoco realizan actividades que sean de participación estatal.

<sup>21</sup> Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral publicado el 24 de febrero de 2017 en el Diario Oficial de la Federación.

<sup>22</sup> Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 01 de mayo de 2019.

<sup>23</sup> Estos cambios se realizarán de manera paulatina, para ello se tiene previsto un plazo máximo de 3 años a nivel local y 4 años a nivel federal.

atender los casos de las mujeres víctimas de discriminación por motivo de embarazo que laboran dentro de la iniciativa privada. Sin embargo, bajo el nuevo esquema se prevé el requisito de iniciar con una etapa conciliatoria en un conflicto laboral ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o centros de conciliación locales, según corresponda, para que las partes puedan llegar a un acuerdo y de esta forma concluyan el procedimiento<sup>24</sup>. En caso de no obtener un convenio se da paso a un juicio laboral ante Tribunales Laborales del Poder Judicial Federal o local<sup>25</sup>.

En ese sentido, en la vía laboral, existen ramas consideradas de carácter federal<sup>26</sup>, cuando las mujeres víctimas de discriminación laboral por embarazo trabajen en ellas: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Tribunales Laborales del Poder Judicial Federal —dependiendo de la parte del proceso en que se encuentren— serán los competentes para conocer de sus casos. En consecuencia, centros de conciliación locales y los Tribunales Laborales del Poder Judicial local serán los competentes para conocer de los casos derivados de las demás ramas.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que en los casos específicos de discriminación laboral por embarazo, de acoso sexual otros tipos de violencia no es necesario acudir a la instancia conciliadora<sup>27</sup>. Sin embargo, si así se desea, pueden acudir a la instancia conciliadora y la autoridad deberá evitar que la víctima se reúna o encare con la persona citada a la que se le atribuyen tales actos<sup>28</sup>.

Adicionalmente, es importante recordar que se pueden presentar denuncias por otro tipo de conductas discriminatorias que se manifiestan cuando la mujer continúa laborando en su centro de trabajo —no solamente por despido—, tales como: realización de labores insalubres o peligrosas; trabajo nocturno industrial; trabajo en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche; trabajar horas extraordinarias<sup>29</sup>;

<sup>24</sup> Artículo 684-E XIII de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>25</sup> Artículos 870 - 891 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>26</sup> Enunciadas de manera explícita en el artículo 123 apartado A, fracción XXXI de la Constitución y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>27</sup> Artículo 685 Ter, Ley Federal del Trabajo 2019.

<sup>28</sup> Artículo 684-E, Fracción XII, Ley Federal del Trabajo 2019.

<sup>29</sup> Artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo.

y trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación<sup>30</sup>. Ante la denuncia, la autoridad está facultada para enviar a un inspector de trabajo<sup>31</sup> que observará las condiciones laborales que prevalecen y en caso de que se determine que se incumplió la legislación laboral, la empresa involucrada puede ser sancionada con una multa<sup>32</sup>.

#### **4.3 Atención exclusiva a víctimas de discriminación laboral por embarazo que laboran en el sector público**

Las mujeres que laboran dentro del sector público se encuentran distribuidas en el Poder Legislativo y Judicial, en los órganos constitucionales autónomos, las dependencias y entidades de la administración pública federal, y sus homólogos de las entidades federativas, los municipios y alcaldías de la Ciudad de México, los órganos jurisdiccionales que no formen parte de los poderes judiciales y las empresas productivas del Estado<sup>33</sup>. Ellas cuentan con acciones e instancias exclusivas de atención ante situaciones de discriminación laboral por embarazo, tales como:

##### **4.3.1 Vía laboral: Tribunales de Conciliación y Arbitraje**

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son la instancia facultada para atender los conflictos laborales que involucren al personal del servicio público. Las servidoras públicas federales pueden acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y las servidoras públicas locales ante los Tribunales Locales de Conciliación y Arbitraje.

En el ámbito federal, al igual que en el sector privado, las trabajadoras que hayan sido despedidas por motivo de embarazo tienen derecho a solicitar su reinstalación o bien la indemnización correspondiente. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional prevé que, en primer término, se negocie que

<sup>30</sup> Artículo 123, Apartado A, Fracción V Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>31</sup> Artículo 542, Fracción III, Ley Federal del Trabajo.

<sup>32</sup> Artículos 994, Fracción VI y 995, Ley Federal del Trabajo.

<sup>33</sup> Artículo 3 fracción X de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

las partes lleguen a un acuerdo y, de no ser posible, se continúe el procedimiento en forma de juicio<sup>34</sup>.

Es importante mencionar que, distinto a lo que se regula en la Ley Federal del Trabajo —rectora de las relaciones laborales del sector privado—, en este procedimiento específico no se prevén sanciones económicas por prácticas discriminatorias.

#### 4.3.2 Vía de responsabilidad administrativa

	ÁMBITO FEDERAL	ÁMBITO LOCAL
Administración Pública	Órganos Internos de Control	Órganos Internos de Control locales
	Comités de Ética	Comités de Ética.
Poder Legislativo	Contraloría Interna	Contraloría interna local
Poder Judicial	Consejo de la Judicatura Federal	Consejos de la Judicatura locales
Órganos Constitucionales Autónomos	Órgano Interno de Control	Órgano Interno de Control local

La violación de los principios y directrices rectores del servicio público establecidos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas constituye una falta administrativa que, a su vez, conllevan una responsabilidad<sup>35</sup>. Por tanto, el servidor público que realice una conducta discriminatoria por razón de embarazo en el ámbito laboral, debe ser acreedor de una responsabilidad administrativa cuyas sanciones pueden consistir en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación temporal. Éstas variarán dependiendo de la gravedad de la falta administrativa<sup>36</sup>.

Como se muestra a continuación, los supuestos de responsabilidad administrativa se definen en la regulación interna de

<sup>34</sup> Artículo 127, Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

<sup>35</sup> Artículo 7, fracciones IV y VII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

<sup>36</sup> Artículo 109 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el 75 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

cada institución pública y en las leyes aplicables a todos los trabajadores al servicio del Estado<sup>37</sup>.

#### 4.3.2.1 En la Administración Pública

Para proceder en contra del personal del servicio público<sup>38</sup>, a nivel federal y local, existen dos instancias que pueden conocer sobre faltas administrativas: 1) los Órganos Internos de Control y 2) los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

Los Órganos Internos de Control pertenecen a la Secretaría de la Función Pública (SFP), facultados para prevenir, corregir e investigar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas de los servidores públicos de las entidades y dependencias de la administración pública.

Es importante mencionar que las instituciones que integran la administración pública estatal y municipal también cuentan con órganos internos de control, que tienen las mismas atribuciones en su ámbito de competencia local<sup>39</sup>.

Por su parte, los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses son órganos colegiados que tienen a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público de las dependencias y entidades del Gobierno Federal<sup>40</sup>. Éstos pueden conocer de casos de discriminación laboral por embarazo cometidos por personal del servicio público de la Administración Pública Federal, por considerarse una violación al Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal,

<sup>37</sup> Como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal aplicable para todas las entidades y dependencias.

<sup>38</sup> La Administración Pública se compone por dependencias y entidades. En el caso, por ejemplo, de la Administración Pública Federal las dependencias son las Secretarías de Estado y sus respectivos órganos administrativos descentralizados; la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal; y las unidades administrativas de la Presidencia de la República. Las entidades son los organismos descentralizados; las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paraestatal.

<sup>39</sup> Artículo 109 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículo 3 fracción XXI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

<sup>40</sup> Artículo 4 fracción III del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

mismo que exige brindar un trato igualitario<sup>41</sup>. También pueden emitir recomendaciones encaminadas a mejorar el clima organizacional y a evitar la reiteración de la o las conductas contrarias al Código de Ética<sup>42</sup>.

En el ámbito local el procedimiento es similar pues también existen Códigos de Ética de los Servidores Públicos de las entidades federativas y sus respectivos Comités de Ética<sup>43</sup>.

En conclusión, una conducta discriminatoria por razón de embarazo cometida por un servidor público de la administración pública es contraria a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al Código de Ética, los códigos de conducta y las reglas de integridad que rigen el servidor público y, por tanto, los Órganos Internos de Control y los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses competentes tienen competencia para conocer de ella.

#### 4.3.2.2 Poder Legislativo

En el Poder Legislativo existe una Contraloría Interna que tiene competencia para recibir quejas y denuncias sobre responsabilidades administrativas y aplicar las sanciones correspondientes<sup>44</sup>.

Tanto en la Cámara de Diputados<sup>45</sup> como la de Senadores<sup>46</sup> existe una unidad competente para recibir e investigar las quejas, denuncias e inconformidades interpuestas contra servidores públicos, así como investigar, substanciar, resolver e imponer las sanciones correspondientes en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

#### 4.3.2.3 Poder Judicial

Por regla general, dentro del Poder Judicial, los Consejos de la Judicatura son las instancias competentes para determinar la responsabilidad administrativa del personal del servicio público.

<sup>41</sup> Artículo 13 del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

<sup>42</sup> Artículo 29 fracción I del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

<sup>43</sup> Disposición Segunda de los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

<sup>44</sup> Artículo 53, Ley Orgánica del Congreso.

<sup>45</sup> Artículo 53, segundo párrafo, inciso c, Ley Orgánica del Congreso.

<sup>46</sup> Artículo 113, primer párrafo, inciso e, Ley Orgánica del Congreso.



A nivel federal, existe el Consejo de la Judicatura Federal (CJF)<sup>47</sup>, que tiene facultad para resolver sobre las quejas administrativas y sobre la responsabilidad de servidores públicos federales del Poder Judicial de la Federación<sup>48</sup>. A su vez, la responsabilidad de los servidores públicos del Poder Judicial local se determina por los Consejos de la Judicatura locales.

Excepcionalmente, el órgano facultado para conocer de estos supuestos varía. Por ejemplo, cuando se trata de responsabilidad administrativa del personal del servicio público del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, la institución competente para conocer es la Comisión de Administración<sup>49</sup>.

#### 4.3.2.4 Órganos Constitucionalmente Autónomos

De acuerdo al régimen y procedimientos establecidos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas<sup>50</sup>, dentro de los Órganos Constitucionalmente Autónomos también el Órgano Interno de Control funge como una unidad administrativa facultada para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de los servidores públicos<sup>51</sup>.

Por ejemplo, el Instituto Nacional Electoral, cuenta con un Órgano Interno de Control<sup>52</sup> como instancia competente para determinar las responsabilidades administrativas de los servidores públicos por la comisión de faltas administrativas.

#### 4.3.3 Comisiones de Derechos Humanos

Finalmente, las Comisiones de Derechos Humanos son organismos que conocen de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los derechos humanos imputadas a autoridades y a personal del servicio público<sup>53</sup>; se trata también de una instancia competente para conocer de las quejas promovidas por mujeres

<sup>47</sup> Este organismo a su vez cuenta con unidades como la Secretaría Ejecutiva de la Comisión de Disciplina y la Contraloría del Poder Judicial para conocer.

<sup>48</sup> Artículo 81 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

<sup>49</sup> Artículo 145 del Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

<sup>50</sup> Artículo 48o, Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 468 y 469 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

<sup>51</sup> Artículo 3, Fracción XXVI, Ley General de Responsabilidades Administrativas.

<sup>52</sup> Artículo 41, Fracción V, Apartado A, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>53</sup> Con excepción de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación.

que han sido víctimas de discriminación laboral por embarazo por parte del personal del servicio público.

En ese sentido, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) conoce de las quejas sobre presuntas violaciones de derechos humanos cometidas por servidores públicos federales; y las Comisiones estatales conocen de casos de violaciones a derechos humanos cometidas por parte de servidores públicos locales.

Una vez que estos organismos determinan que existió una violación a los derechos humanos, tienen la facultad de emitir recomendaciones a las autoridades; sin embargo, éstas no son vinculantes para las autoridades<sup>54</sup>.

Así pues, en este capítulo se observa que existen una variedad de normas que protegen a las mujeres trabajadoras que cursan un embarazo, de acciones y autoridades que pueden conocer, investigar, resolver y sancionar las prácticas discriminatorias en materia laboral, penal y administrativa. En ese sentido, al menos legal e institucionalmente, la mujer trabajadora embarazada cuenta con mecanismos para exigir que se respeten y garanticen sus derechos.

Sin embargo, como se mostrará en el siguiente apartado, el problema es mucho más complejo y persiste porque se mantiene todo un sistema y una cultura que rechazan a la mujer embarazada en el ámbito laboral, a través de conductas que no son consideradas como discriminación o violencia.

<sup>54</sup> Artículo 102 B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 3 y 6 fracción III de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

# 5 Análisis de la discriminación laboral por embarazo a partir de la información proporcionada por las autoridades



Con la finalidad de poder visibilizar la complejidad del fenómeno de la discriminación laboral por embarazo, se decidió relizar un estudio de carácter cualitativo a partir de casos reales. En este sentido, se solicitó —a través de la Plataforma Nacional de Transparencia— información pública a instituciones<sup>55</sup> de carácter federal<sup>56</sup> que, por su labor y facultades, podrían ser competentes para conocer del tema.

Con esta información, además de tener un primer acercamiento a la casuística de este tipo de discriminación que servirá como termómetro de referencia, se busca conocer el tipo de atención y seguimiento que dieron las autoridades a los casos recibidos en el periodo comprendido del 1 de enero 2012<sup>57</sup> al 20 de julio de 2021<sup>58</sup>.

Al respecto, se preguntó a cada institución por el número total de asuntos atendidos por discriminación; el número de asuntos atendidos por discriminación laboral por embarazo —ambos desagregados por aquellos que se encuentran en trámite y aquellos concluidos—; y la posición en la que se encuentra la discriminación por razón de embarazo en el trabajo —siendo el “número 1” la causa con mayor número de asuntos— con su respectivo porcentaje<sup>59</sup>. Esto último con el objeto de dimensionar la frecuencia de estos casos frente al total de asuntos de discriminación atendidos por las distintas autoridades.

<sup>55</sup> Las dependencias y entidades consultadas fueron: 1) Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 2) Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación; 3) Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México; 4) Secretaría del Trabajo y Previsión Social; 5) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; 6) Secretaría de Gobernación; 7) Secretaría de la Función Pública; 8) Instituto Nacional de las Mujeres; 9) Fiscalía General de la República; 10) Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; 11) Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas; y 12) Consejo de la Judicatura Federal.

<sup>56</sup> Con excepción del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México que, por sus alcances, se consideró podría arrojar información valiosa.

<sup>57</sup> Se estimó prudente considerar las cifras a partir de 2012 pues fue el año en el que se reformó la Ley Federal del Trabajo para, entre otras cosas, incluir el principio de igualdad y no discriminación en su articulado.

<sup>58</sup> Como se menciona en la Nota aclaratoria de este documento, se realizaron solicitudes de información en 2019 y en 2021 con el objeto de tener actualizada la información que las autoridades aportaron al momento de la publicación.

<sup>59</sup> En el Anexo 1 de este documento se transcriben todas las preguntas hechas en las solicitudes de información.

Adicionalmente, con la intención de saber cómo las autoridades indagadas clasifican y dan seguimiento a esta problemática, se preguntó sobre los tipos de discriminación que tienen registrados; los asuntos atendidos de discriminación laboral por embarazo desagregados por las conductas específicas que la constituyen; y por efectos o consecuencias generadas en la salud y vida de las mujeres embarazadas y de sus bebés.

Finalmente, a cada institución se le solicitó la versión pública de los expedientes de 10 asuntos atendidos por discriminación laboral por embarazo, con características y hechos distintos entre sí, a fin de visualizar distintas conductas registradas de este fenómeno.

Así, para mostrar los hallazgos de carácter cualitativo, la información se integra en dos apartados. En el primero se exponen y analizan las respuestas y cifras que las autoridades aportaron.

En un segundo apartado, se realizan observaciones sobre la actuación de las autoridades y se desarrollan categorías de análisis, resultado del estudio de cada uno de los 33 casos aportados<sup>60</sup>. Además, se narran los hechos de algunos expedientes seleccionados que, por sus características, muestran que la discriminación laboral por embarazo se manifiesta a través de múltiples conductas.

## 5.1 Descripción general de la información proporcionada por las autoridades

A continuación, se desarrolla, de manera general y resumida, la información aportada por las 12 autoridades consultadas en el orden del capítulo anterior<sup>61</sup>.

<sup>60</sup> Algunas instituciones no aportaron expedientes, de manera que sólo se pudieron reunir 33 casos.

<sup>61</sup> De acuerdo con instituciones especializadas en la prevención y combate a la discriminación; la que brinda asesoría en materia laboral a cualquier persona que la solicite; la que conoce por la vía penal; las que brindan atención exclusiva para mujeres trabajadoras del sector privado y, finalmente, las autoridades que dan atención exclusiva al sector público.

### 5.1.1 Conapred

Conapred es la institución que respondió de manera más completa a las preguntas que se le plantearon. En primer lugar, reportó que la causa de *embarazo* se ha posicionado en los primeros cinco lugares de 2012 a julio 2021 —con **894** casos—<sup>62</sup>; dato que se refiere a todos los presuntos casos en que las mujeres han sido discriminadas por razón de su embarazo, no necesariamente en el ámbito laboral.

Además, aportó el número de casos registrados como presuntos actos de discriminación por la causal de embarazo en el ámbito laboral, cuya cifra se eleva a un total de **825** asuntos atendidos en dicho periodo.

**Quejas de discriminación laboral por embarazo (DLE)  
ante Conapred · 2012 – julio 2021**

Año	# total de quejas	Quejas por motivo de embarazo	Total de motivos registrados	Posición del embarazo frente a los demás motivos	% que representan las quejas por motivo de embarazo	Expedientes registrados de DLE	% que representan las quejas de expedientes registrados de DLE
2012	1,110	100	22	5	9.009	90	8.1
2013	1,126	118	25	4	10.47	87	7.72
2014	1,363	129	30	4	9.46	118	8.65
2015	1,619	148	31	5	9.14	142	8.77
2016	1,171	147	26	2	12.55	140	11.95
2017	1,455	127	25	4	8.72	125	8.59
2018	663	71	25	5	10.7	69	10.4
2019	299	26	24	4	8.69	26	8.69
2020	257	20	21	6	7.78	20	7.78
07/2021	128	8	17	7	5.46	8	5.46
Total	9,191	894				825	

62 CONAPRED/DGAQ/135/2019 y CONAPRED/DGAQ/DAOI/SAOI/082/2021.

Con respecto a lo anterior, se puede desprender que también existieron 69 casos de discriminación por causa de embarazo, pero estos fuera del ámbito laboral.

Conapred complementó su respuesta informando que cuenta con un registro desagregado del perfil de las personas que discriminan en razón de embarazo en el ámbito laboral, arrojando como resultado que el 88% del total de los asuntos atendidos son presuntamente cometidos por particulares (724 casos), mientras que solo el 12% restante por personal del servicio público (101 casos).

**88%**  
cometido por  
particulares



**12%**  
cometido  
por personal del  
servicio público

Adicionalmente, aportó el registro de derechos que se reportan como afectados en el total de asuntos de discriminación laboral por embarazo atendidos, destacando —además de los derechos al trabajo, trato digno y respetuoso e igualdad de oportunidades y trato— el derecho a la protección de la maternidad, con 278 casos<sup>63</sup>. Cifra que frente a los 825 asuntos de discriminación laboral por embarazo representa el 33%, de manera que un tercio de las quejas presentadas ante Conapred alega que se han vulnerado los derechos relacionados con la protección de la maternidad. (Ver tabla en página siguiente)

### 5.1.2 Copred

Por su parte, del análisis a las respuestas de Copred<sup>64</sup> se desprende que se recibieron 1,565 quejas de presunta discriminación desde el año 2013 al 20 de julio 2021, de las cuales 490 se referían a casos de discriminación motivados por un embarazo, lo que representa el 31% del total de los casos. A su vez, manifestó que el embarazo es la principal causa de presuntas conductas discriminatorias denunciadas ante esta institución en el mismo periodo<sup>65</sup>.

**1,565**  
quejas por  
discriminación



**31%**  
discriminación  
por embarazo

Al respecto, es importante mencionar que, ante la solicitud expresa del número de casos de discriminación laboral por em-

<sup>63</sup> El número total de derechos presuntamente afectados no coincide con el total de asuntos calificados como presuntos actos de discriminación laboral por embarazo, ya que cada caso puede tener 1, 2 o más derechos afectados.

<sup>64</sup> Solicitudes de información 0303900008719 y 0303900018721.

<sup>65</sup> El motivo de embarazo se posicionó en primer lugar cada año desde 2013, sin embargo, en 2020 (año en que se desató la pandemia por covid-19) pasó al segundo lugar solo después del motivo “condiciones de salud”.

Registro de derechos afectados en quejas calificadas como presuntos actos de discriminación por la causal "embarazo en el ámbito laboral"											
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
A cualquier otro derecho análogo	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3
A la accesibilidad	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	4
A la igualdad de oportunidades y de trato	0	2	8	6	57	14	12	25	18	4	145
A la integridad personal	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
A la libertad de conciencia y religión	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
A la no discriminación	0	0	0	0	0	0	0	26	22	8	56
A la protección de la maternidad	0	0	72	77	42	49	19	6	5	8	278
A la salud	1	0	1	0	0	0	0	3	4	0	9
A la seguridad social	0	0	2	2	0	9	0	0	0	0	13
A un trato digno y respetuoso	1	14	51	83	82	87	30	25	14	3	388
A una vida libre de violencia	3	5	12	18	10	4	0	5	2	0	59
Al trabajo	90	87	112	113	105	96	31	25	17	8	684



barazo registrados, Copred respondió con el número de quejas presentadas por el motivo de “despido por embarazo”<sup>66</sup>. En este sentido, cabe la interrogante si esta institución se refiere a la discriminación por motivo de embarazo como un sinónimo del *despido* por embarazo, es decir, si todos los casos de discriminación con motivo de embarazo registrados son casos de despido por embarazo o si existen otros casos de discriminación por la causal de embarazo cometidos fuera del ámbito laboral.

Adicionalmente, reconoce que no realiza la desagregación de información por tipo de conducta ni por consecuencias.

### 5.1.3 Profedet

Con respecto a la Profedet, reportó que en el periodo del 1 de enero de 2012 al 20 de julio de 2021<sup>67</sup>, atendió 13,354 asuntos por temas de “discriminación laboral”, de las cuales 2,589 corresponden a “discriminación laboral por embarazo”. Asimismo, informó que este motivo se encuentra en la posición número 4 y representa el 19% del total de los asuntos recibidos<sup>68</sup>.

En referencia al número de asuntos que se han concluido —a través de la mediación entre las partes promovida por la Profedet— se reportaron 196 asuntos, lo que representa tan solo el 7.5% del total de asuntos de discriminación laboral por embarazo registrados.

**2,589**  
quejas por  
discriminación  
laboral



**19%**  
discriminación  
laboral por  
embarazo

### 5.1.4 Fiscalía General de la República

Por su parte, la Fiscalía General de la República solicitó aclarar y precisar el tipo penal sobre el cual versaban las preguntas planteadas en la solicitud<sup>69</sup>. Respuesta que llama la atención, pues el delito de discriminación regulado en el Código Penal Federal hace incluso una mención especial a la discriminación laboral por embarazo<sup>70</sup>.

En una segunda solicitud de información<sup>71</sup>, al precisarle que el delito de discriminación laboral por embarazo se encontraba tipificado en el artículo 149 Ter fracción II del Código Penal

<sup>66</sup> Memorándum CAyE/084/2021.

<sup>67</sup> Oficio No. Aoo/DTyAC-UT-520/2021.

<sup>68</sup> El primer lugar lo ocupa el hostigamiento.

<sup>69</sup> Solicitud de información 1700088919.

<sup>70</sup> 149 Ter, fracción II del Código Penal Federal.

<sup>71</sup> Solicitud de información 0001700239019.

Federal<sup>72</sup>, la Fiscalía General de la República especificó que la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (Fevimtra) es el área que cuenta con esa información.

Así pues, del análisis a la respuesta de Fevimtra se desprende que, en el periodo de enero 2012 a febrero 2019 existieron 50 denuncias presentadas por el delito de discriminación en agravio de mujeres en el espacio laboral —de conformidad con el artículo 149 Ter fracción II—, de las cuales según la institución solo 2 se presentaron por razón de embarazo. Precisó que ambos casos fueron determinados con el no ejercicio de la acción penal. El expediente de uno de esos asuntos fue ofrecido para nuestro análisis en su versión pública. Posteriormente, derivado de una nueva solicitud en la que se pidió la misma información actualizada al 20 de julio de 2021<sup>73</sup>, Fevimtra respondió que se denunciaron 72 asuntos de discriminación con fundamento en la fracción segunda del tipo penal de discriminación<sup>74</sup>; 48 de ellos concluidos y 24 en trámite<sup>75</sup>.

72  
quejas por  
discriminación  
laboral



69.23%  
discriminación  
por género o  
embarazo

Como se puede observar, en menos de 2 años se presentaron 22 casos más, un aumento considerable si se toma en cuenta que en 7 años se denunciaron 50 casos<sup>76</sup>. Sin embargo, en esta ocasión no proporcionó información sobre cuántos de estos casos se refieren específicamente a *discriminación laboral por embarazo*.

Llama la atención que la discriminación en el ámbito laboral, ejercida en contra de mujeres por razón de género o embarazo, representa el 69.23% del total de las

<sup>72</sup> Se transcribe a continuación: "Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

(...); II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo (...)"

<sup>73</sup> Solicitud de información 0001700226821.

<sup>74</sup> Oficio No. FGR/UTAG/DG/004464/2021

<sup>75</sup> 149 Ter.

<sup>76</sup> 2012 a 2019.

denuncias por discriminación, un fuerte indicador de que la discriminación afecta en gran proporción a las mujeres.

Con respecto a la solicitud de desagregar los resultados por formas específicas de discriminación laboral por embarazo y por efectos o consecuencias generadas, la FGR reconoció que “no cuenta con ese nivel de desglose dentro de sus registros y bases de datos”<sup>77</sup>.

#### 5.1.5 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) respondió que no se encontraron quejas relacionadas con presuntas conductas que constituyen discriminación laboral por embarazo. Con respecto a los juicios laborales, respondió que su sistema de registro *Módulo de Control de Archivo* “no contempla ninguna clasificación o subclasificación a través de la cual se pueda identificar alguna demanda laboral promovida por discriminación laboral en ninguna de sus vertientes”. Reconoció que está imposibilitada para responder a la solicitud de información hecha, derivado de la “inexistencia de un medio de identificación institucional diseñada para tal efecto”<sup>78</sup>.

#### 5.1.6 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

En el mismo sentido, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) contestó que cuenta con un sistema de control de expedientes cuyos rubros se refieren a datos *generales* que sirven solamente para llevar un registro interno del *estado procesal* y facilitar al personal la *localización* de estos, por lo que es imposible rastrear la información requerida en la solicitud<sup>79</sup>.

Ante la imposibilidad de responder a la solicitud de información, ofreció la posibilidad de consultar directamente los 11,825 juicios terminados en el periodo solicitado. Solución que excedía las capacidades y recursos del presente proyecto de investigación.

<sup>77</sup> Oficio No. FGR/UTAG/Dg/005260/2019.

<sup>78</sup> Solicitud de información 01410000016719.

<sup>79</sup> Solicitud de información 0420000011619.

### 5.1.7 Secretaría de la Función Pública

Con respecto a la solicitud realizada a la Secretaría de la Función Pública, la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control (CGOVC)<sup>80</sup> y la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI)<sup>81</sup> respondieron como las Unidades Administrativas encargadas de coordinar a los Órganos Internos de Control y a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Administración Pública Federal, respectivamente.

Estas unidades aportaron una base de datos cuyo contenido no es uniforme y no permite obtener conclusiones objetivas. Lo anterior debido a que fue integrada con la información que —a su vez— requirieron a cada OIC y Comité de Ética y que fue aportada de distintas maneras por cada uno de ellos.

Por ejemplo, la UEIPPCI aportó una tabla con un listado de asuntos conocidos por algunos Comités de Ética, sin embargo, reconoce que en algunos campos de descripción aparece la leyenda *no especificado* debido a que cada Comité reportó su propia información y decidió contestar con esa respuesta. A pesar de lo anterior, la UEIPPCI reporta que tiene conocimiento de 7 registros de denuncia por discriminación laboral a causa de un embarazo, correspondientes al periodo de 2018 a julio 2021<sup>82</sup>.

El caso de la CGOVC es similar, aportó una tabla con un listado de asuntos conocidos por algunos Órganos Internos de Control. En ésta se observa que el número total de asuntos de discriminación laboral por embarazo reportado no coincide con la suma de los concluidos y los que se encuentran en trámite. A pesar de lo anterior, de la revisión de cada una de las respuestas aportadas, se contabilizaron al menos 38 casos de presunta discriminación cometida en contra de servidoras públicas motivados por embarazo en el periodo de 2012 a 2021.

<sup>80</sup> Solicitudes de información 0002700076519 y 0002700231221.

<sup>81</sup> Solicitudes de información 0002700076419 y 0002700231221.

<sup>82</sup> No se reporta desde el 2012 debido a que el mecanismo de registro de denuncias —denominado Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE)— comenzó su operación hasta el 01 de enero de 2017 y en su primer año de operación cuenta con registro.

En ese mismo sentido, se observaron inconsistencias en los registros de casos de discriminación laboral por embarazo: un claro ejemplo se detectó en la respuesta —a nuestra primera solicitud de información en 2019— hecha por el *Órgano Interno de Control del Centro Nacional de Control de Energía* en la que reportó que “no se encontró evidencia o antecedente alguno relacionado con asuntos atendidos por discriminación laboral por embarazo”, sin embargo, la CGOVC entregó precisamente ese expediente en su versión pública como un caso de presunta discriminación laboral por embarazo<sup>83</sup>.

De manera que, por un lado, un Órgano Interno de Control no registra un caso como de discriminación laboral por embarazo, y por el otro, la CGOVC cataloga el mismo caso como de discriminación laboral por embarazo e incluso lo selecciona para responder a la solicitud hecha.

#### 5.1.8 Consejo de la Judicatura Federal

Con respecto al Consejo de la Judicatura Federal (CJF), respondió que “no cuenta con registro alguno sobre el tema solicitado”<sup>84</sup>, sin precisar si es porque no se ha presentado ningún caso o porque no tienen un sistema de registro adecuado para saberlo.

#### 5.1.9 Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos reportó contar con un sistema de gestión que le permite buscar asuntos que reúnen los filtros de materia *laboral* y en narración de hechos *embarazo*<sup>85</sup>, dando como resultado 98 expedientes de queja en el periodo de enero 2012 a julio 2021. Sin embargo, reconoció no contar con un filtro de búsqueda especializado por medio del cual se pueda concluir que todos ellos son casos de discriminación laboral por embarazo, ni extraer la posición que tiene el número de expedientes de la discriminación laboral por embarazo frente al resto de los expedientes de discriminación hechos de su conocimiento; los tipos de conductas que cons-

<sup>83</sup> Caso en el que la mujer sostiene que la obligaron a trabajar en el periodo de su incapacidad por maternidad. Expediente 19416/2017/PPC/CENACE/QU2.

<sup>84</sup> Solicitud de información O320000123619.

<sup>85</sup> Oficio No. CNDH/P/UT/1357/2021.

tituyen dichos expedientes; y las consecuencias generadas por dichas conductas.

#### **5.1.10 Inmujeres, Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas y Secretaría de Gobernación**

Adicionalmente, con el objeto de agotar todas las posibles instancias, se le solicitó información a tres instituciones más, que por su finalidad y facultades existía una posibilidad de que atendieran casos de discriminación laboral por embarazo. Tal es el caso de Inmujeres, Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas y Secretaría de Gobernación:

##### **5.1.10.1 Instituto Nacional de Mujeres**

Se consideró al Inmujeres debido a que su objetivo general es el de promover y fomentar las condiciones que den lugar a la no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, el ejercicio de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.

Sin embargo, con respecto a las preguntas realizadas, contestó que es “una institución eminentemente de carácter normativo”<sup>86</sup>, por lo que no tiene facultades para trabajar directamente con la población ni recibir, tramitar o resolver quejas o denuncias por discriminación.

Reportó que su Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés realizó una búsqueda exhaustiva sin localizar registros de asuntos relacionados con discriminación laboral por embarazo o algún otro tipo de discriminación.

##### **5.1.10.2 Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas**

Asimismo, se solicitó información a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas por ser un órgano especializado de atención a víctimas. Esta respondió que, de conformidad con la Ley General de Víctimas, no tiene facultad de brindar atención por discriminación, solo de “garantizar el acceso a los servicios multidisciplinarios y especializados que el Estado proporcionará a las víctimas de delitos”<sup>87</sup>.

<sup>86</sup> Solicitud de información 0610400006819.

<sup>87</sup> Solicitud de información 63300009619.

Al respecto, llama la atención que no se incluya a las mujeres que fueron objeto de discriminación laboral por embarazo y no se les brinde la atención necesaria, especialmente porque la discriminación es un delito y quien la padece es una víctima, y porque —de acuerdo con la CEDAW<sup>88</sup>— es considerada como una forma de violencia hacia la mujer.

#### 5.1.10.3 Secretaría de Gobernación

Finalmente, se realizó una solicitud de información a la Secretaría de Gobernación (Segob) como dependencia que cuenta con una Subsecretaría de Derechos Humanos y una unidad administrativa especializada en la defensa de los derechos humanos. Sin embargo, sin mayor explicación, remitió a Conapred como la autoridad que podría responder a la solicitud<sup>89</sup>.

Paralelamente, se realizó una solicitud de información al Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (Banavim) —institución que depende de Segob—, misma que dice concentrar información respecto de niñas, adolescentes y mujeres que han sufrido algún tipo de violencia. Sin embargo, reconoció no contar con ningún campo sobre discriminación, solo el de violencia laboral y docente, por lo que no puede aportar información referente a la discriminación laboral por embarazo<sup>90</sup>.

\* \* \*

Como se puede observar en las respuestas aportadas por las instituciones, el fenómeno particular de la discriminación laboral por embarazo es difícil de dimensionar. No existe información confiable y suficiente para detectar y dar seguimiento al problema.

Algunas instituciones manifestaron la imposibilidad de rastrear la información requerida, debido a que su sistema de registro no contempla ninguna clasificación o filtro de búsqueda especializado. Consecuentemente, tampoco conocen las con-

<sup>88</sup> Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

<sup>89</sup> Solicitud de información 0000400245319.

<sup>90</sup> Solicitud de información 000040075419.

ductas específicas y consecuencias de los casos atendidos de discriminación laboral por embarazo.

Así, los registros con los que se cuenta tienen la función única de facilitar al personal interno la identificación del *estado procesal* de los casos y su *localización*, no son utilizados como una herramienta necesaria para dimensionar la magnitud del problema. Y así, si bien no incurren en un incumplimiento a la obligación de transparentar su información, sí faltan a su obligación de prevenir debidamente la discriminación laboral por embarazo.

Este problema de registro se conjuga con falta de capacitación y sensibilización sobre el tema por parte de las autoridades. Se observó en algunas respuestas que la autoridad se equivoca al clasificar los casos pues confunde los motivos que impulsan este tipo de conductas. Por ejemplo, clasifica como un caso de discriminación laboral por embarazo a la negativa de un ascenso por ser mujer<sup>91</sup>, cuando en realidad es un asunto de discriminación por razones de género.

Adicionalmente, llama la atención que las instituciones especializadas en prevenir la discriminación expresan que este fenómeno es muy frecuente, sin embargo, en la mayoría de las respuestas a las solicitudes de información se observa un número muy bajo de casos.

Finalmente, respecto de las dos últimas instituciones —las especializadas en víctimas y violencia contra las mujeres respectivamente—, llama la atención que de sus respuestas no se desprende que consideren que quien es objeto de una conducta de discriminación laboral por embarazo es víctima de una violación a sus derechos humanos; y que la violencia contra las mujeres es un tipo de discriminación y viceversa.

91 Expediente 2012/SEMARNAT/DE101.



## 5.2 Conductas, actuaciones, efectos y otros elementos centrales observados en expedientes de discriminación laboral por embarazo

De las instituciones consultadas, solamente Conapred, Copred, la CGOVC de la SFP, la FGR y CNDH respondieron favorablemente a la petición de aportar casos de discriminación laboral por embarazo, ofreciendo algunos expedientes en su versión pública. En ese sentido, se realizó un análisis cualitativo de los 33 expedientes recabados con el objetivo de tener la información suficiente para entender la forma en que las autoridades competentes atienden este tipo de casos, identificar conductas específicas y ciertos rasgos característicos del fenómeno.

En primer lugar, de los documentos aportados, se observó que la discriminación puede presentarse no solo durante el embarazo<sup>92,93</sup>, sino prologarse aún después del parto con conductas como acoso y hostigamiento laboral, e incluso despido. Lo anterior evidencia la gravedad del problema, ya que éste no solo afecta el embarazo, sino también a la maternidad en general.

### **Discriminación prolongada aún después del embarazo<sup>94</sup>**

Caso aportado por Copred, en el que la mujer peticionaria narra que desde que se embarazó comenzó a ser discriminada. En su incapacidad por maternidad, se le solicitó trabajo: incluso el mismo día de nacimiento de su bebé tuvo que atender requerimientos desde la camilla de la clínica.

Señala que después del parto hubo oportunidad de crecimiento laboral y profesional en más de una ocasión; sin embargo,

<sup>92</sup> CONAPRED/DGAQR/361/12/DR/I/EDOMEX/R121;COPRED/DCND/ATO-023-2015.

<sup>93</sup> Ni únicamente en el ambiente laboral: del expediente aportado por el Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica A.C. (CE-IPI-CYT-000001-2018), en el que se narra cómo una mujer fue discriminada por su asesor de tesis por estar embarazada sin que existiera una relación laboral de por medio, se desprende que existen casos de discriminación en contra de mujeres embarazadas que se manifiestan también fuera del contexto laboral.

<sup>94</sup> COPRED/DCND/ATO-023-2015.

nunca se le dio la oportunidad, aún cuando lo solicitaba, contaba con el perfil y la experiencia, contrario a quienes llegaron a promover. Cuando preguntaba por las razones solo se le contestaba que por su hijo. Antes de ser despedida, advierte que, sin su conocimiento, la cambiaron de puesto a uno de menor nivel.

Lo anterior nos recuerda que la discriminación laboral por embarazo encuentra sus raíces en un conjunto de estigmas formados alrededor de la maternidad, mismos que son incompatibles con lo que se espera de una mujer trabajadora. En este sentido, pareciera que la maternidad *incomoda* en todos aquellos ámbitos que se encuentran fuera de la esfera privada y familiar; la discriminación laboral por embarazo es solo una manifestación de esta realidad.

Con la información aportada, es posible visibilizar la complejidad del fenómeno de la discriminación laboral por embarazo, así como formar premisas de que su magnitud es aún incuantificable y las extensas áreas de oportunidad por parte de las autoridades competentes, como los empleadores, y también las percepciones y acciones de la sociedad en general.

Ahora bien, en segundo lugar, de los casos aportados que sí constituyen discriminación laboral por embarazo, se pueden observar las siguientes conductas:

- Acoso y hostigamiento laboral por razón de embarazo.
- Descuento económico por ejercer licencias médicas.
- Obligación de trabajar en periodo de incapacidad por maternidad.
- Cambio de condiciones laborales en perjuicio de la mujer embarazada.
- No ser contemplada para ascensos.
- Interrupción de contrato por honorarios en el periodo de incapacidad.
- No renovación del contrato por honorarios en el periodo de incapacidad.
- Obligar a realizar labores que ponen en riesgo la salud de la mujer embarazada y la de su bebé.
- Despido.

Finalmente, se observa que la complejidad de la problemática no se centra exclusivamente en la multiplicidad de conductas que pueden constituir discriminación laboral por embarazo. Existen otros elementos que deben ser considerados. Por lo anterior, se construyeron categorías de análisis con la información de cada uno de los 33 casos aportados, éstas reflejan conductas, actuaciones de la autoridad, procedimientos de denuncia y elementos característicos de las mujeres discriminadas.

No se ha pretendido realizar un análisis exhaustivo con estas categorías, sino reflejar, de manera agrupada, el tipo de información que puede sustraerse de los expedientes.

### 5.2.1 Mujeres trabajadoras que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad

Se detectó que existen mujeres que por la situación laboral concreta en la que se encuentran están en mayor situación de vulnerabilidad. Tal es el caso de las trabajadoras del hogar, aquellas que están contratadas bajo el régimen de honorarios profesionales y honorarios asimilados a salarios, y en general, cualquier trabajadora que no cuenta con las prestaciones de ley derivadas de su relación contractual, como el seguro social y los beneficios por concepto de maternidad que ofrece la Ley Federal del Trabajo<sup>95</sup>.

#### **Caso particular: recomendación 54/2018 de la CNDH**

Esta recomendación fue emitida por la CNDH a la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Salud de la Ciudad de México. En el caso planteado la víctima realizaba labores de aseo en una escuela, sin que su trabajo implicara un riesgo a su integridad.

De acuerdo a la Recomendación de la CNDH, a partir de que la mujer dio a conocer su embarazo de gemelos y de alto riesgo a la directora de la escuela, no se tomaron las medidas necesarias para que las actividades que realizaba la mujer embarazada en su centro de trabajo no pusieran en peligro su estado de salud. Por el contrario, le asignó el “aseo profundo” de algunos salones.

<sup>95</sup> COPRED/DCND/Q-093-2013; COPRED/DCND/Q-108-2015.

La situación se volvió crítica el día en que la víctima se sintió mal de salud al terminar de realizar el aseo de los baños<sup>96</sup>. Le informó a la directora, pero ésta le pidió que continuara con su labor “despacito para que no se cansara”. Posteriormente tuvo que trapear, mover muebles y cargar cubetas pesadas. La mujer embarazada comenzó a sentir mucho dolor y acudió al hospital, ahí “presentó expulsión” de sus dos bebés. Uno de ellos murió el día siguiente por “prematurez extrema” (26 semanas), el otro bebé nació con problemas graves de salud y posteriormente perdió la vista.

Lo anterior, genera situaciones como las de que los empleadores interrumpan<sup>97</sup> o no renueven su contrato en el periodo que corresponde a su licencia de maternidad, con el argumento de que bajo su régimen no se adquiere ni reconoce obligación alguna de carácter laboral, y por tanto, no existe obligación de renovar sus contratos.

#### **Interrupción de contrato por honorarios<sup>98</sup>**

En este asunto, conocido por el Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano del Petróleo, la mujer sostiene que a finales de su embarazo le notificaron que “interrumpirían un tiempo su contrato” cuando requiriera de su incapacidad, pues bajo el régimen de honorarios asimilados a salarios —por el cual ella estaba dada de alta— “no tenía derechos”. Cuando se presentó a laborar, después de tener a su bebé, le dijeron que debió haberse presentado antes y le negaron la posibilidad de darle un nuevo contrato.

En el caso particular de las trabajadoras del hogar se observó que interrumpen su trabajo los últimos meses de embarazo — periodo sin goce de sueldo— y en muchas ocasiones no les permiten regresar a laborar<sup>99</sup>. Así, no contar con atención médica gratuita es uno de los elementos que más les preocupa a las

<sup>96</sup> Un día antes había acudido al ISSSTE para que le practicaran un ultrasonido sin que se reportaran alteraciones maternas o fetales en el desarrollo de sus gemelos.

<sup>97</sup> 2012/IMP/QU10.

<sup>98</sup> 2012/IMP/QU10.

<sup>99</sup> COPRED/DCND/Q-002-2014.

mujeres trabajadoras embarazadas<sup>100</sup>. Por ejemplo, se encontró el caso de una mujer despedida de cuatro meses de embarazo que, al momento de presentar su queja ante Conapred, lo primero que solicitó fue ser canalizada a alguna institución de salud<sup>101</sup>. En otro caso, la víctima narró que se tuvo que dar de alta inmediatamente en el Seguro Popular para no quedarse sin atención médica<sup>102</sup>.

### 5.2.2 Conductas que constituyen discriminación laboral por embarazo

Los casos analizados confirman la información previamente expuesta: los despidos en los casos de discriminación laboral por embarazo tienen mayor visibilización que el resto de las conductas. La mayoría de los expedientes entregados versan sobre situaciones en que las mujeres son despedidas por su condición de embarazo. Sin embargo, esto no significa que el despido sea la conducta más frecuente, sino que es la más denunciada.

#### **Caso particular: recomendación 22/2017 de la CNDH**

Esta Recomendación fue emitida por la CNDH a la entonces Procuraduría General de la República. En este caso la víctima era una Perita Ejecutiva Profesional que realizaba labores de búsqueda y exhumación de cadáveres, elaboración de perfiles biológicos de restos no identificados y dictámenes periciales, entre otros. Actividades que implican un alto riesgo de contaminación bacteriológica dañina para la salud.

De acuerdo con lo narrado en la Recomendación, a los pocos días de enterarse que estaba embarazada la víctima fue diagnosticada con “amenaza de aborto” y otras complicaciones de salud. Por lo anterior, presentó licencia médica, pidió permisos para acudir a citas médicas y solicitó que no la enviaran a viajes de comisión, pero encontró negativa por parte de sus superiores e incluso amenazas de despido. Le decían que eran temas personales y que ella debía de cumplir con su labor, que no había nadie más que pudiera hacerlo.

<sup>100</sup> COPRED/DCND/Q-108-2015; CONAPRED/DGAQR/371/13/DQ/I/DF/Q210; CONAPRED/DGAQR/666/14/DQ/I/EDOMEX/Q564.

<sup>101</sup> CONAPRED/DGAQR/371/13/DQ/I/DF/Q210.

<sup>102</sup> CONAPRED/DGAQR/666/14/DQ/I/EDOMEX/Q564.

Por lo anterior, continuó realizando las diligencias que, en diversas ocasiones, implicaban traslados por vía aérea y terrestre, por caminos accidentados en vehículo y, en ocasiones, caminatas por cerros y montañas.

Posteriormente realizó un viaje de la Ciudad de México a la Sierra Tarahumara, con un trayecto largo y complicado, a temperaturas muy altas, sin haber comido y concluyendo la diligencia a las 2 de la mañana, la víctima volvió a ser diagnosticada con amenaza de aborto y regresó inmediatamente a la Ciudad de México. Nueve días después presentó dolores fuertes por lo que acudió al hospital, ahí le dijeron que se le había roto la fuente y tuvieron que practicarle un aborto a las 18 semanas de gestación.

Se estima que lo anterior se debe a que denunciar a su patrón representa un mayor desafío para las mujeres embarazadas víctimas de discriminación que aún conservan su empleo, pues esto puede implicar un empeoramiento de sus condiciones laborales o incluso perder su trabajo.

#### **Descuento económico por ejercer licencias médicas<sup>103</sup>**

Este caso fue dado a conocer ante el Órgano Interno de Control del Servicio de Atención Tributaria por una mujer que —además de tener descuentos a su sueldo en otros meses— no recibió el pago completo de dos quincenas debido a que “abusó de licencias médicas”. Por lo anterior, a pesar de tener un embarazo de riesgo, no pudo acceder a los servicios en el ISSSTE, pues no contaba con los comprobantes de nómina.

Esta situación tiene una excepción en el caso particular de los Órganos Internos de Control, cuyos expedientes se integran, en su mayoría, por peticionarias que aún son servidoras públicas, por lo que casi ningún asunto se refiere a renuncias o despidos. Solo uno de los once casos aportados por la CGOVC se refiere al despido de una mujer el día 1 de su incapacidad por maternidad<sup>104</sup>, caso en el que la autoridad se declaró incompetente para conocer, precisamente por la razón de que la mujer ya no pertenecía a la institución.

<sup>103</sup> 2015/SAT//QU142

<sup>104</sup> 109950/2018/PPC/CFE DIST/DE769

**Hostigamiento laboral por razón de embarazo<sup>105</sup>**

Caso presentado ante Copred, en el que la peticionaria narra que, desde que informó sobre su embarazo, sufría acoso, humillaciones, violencia verbal y psicológica por parte de su superior inmediato, quien expresamente le dijo que la fastidiaría hasta que ella tomara la decisión de irse. Le manifestó estar muy decepcionado de ella, ya que tenía proyectos con ella en la empresa pero por haberse embarazado no iba a ser posible que participara en ellos, que además “no pidió permiso para embarazarse”, por lo que la cambiaría de puesto y no tendría más oportunidad de crecimiento dentro de la empresa.

En ese contexto, después de haber tomado una incapacidad por amenaza de aborto, su jefe le recriminó el haberse ausentado, le dijo que ya no era útil, que para él no valía nada, que si quiso un hijo se tenía que atener a las consecuencias.

A la fecha que presentó la queja, la mujer seguía trabajando; sin embargo, los malos tratos no cesaban, le asignaban cargas excesivas de trabajo y le prohibieron a sus compañeros hablarle.

También se observaron casos en los que los patrones reconocen expresamente que despiden a las mujeres por su condición de embarazo<sup>106</sup>. Sin embargo, en la mayoría de los asuntos que fueron recibidos, los patrones recurren a *pretextos* o *acusaciones* para justificar el despido, algunos de ellos son:

- Que no acató las observaciones que le hicieron sobre su trabajo<sup>107</sup>.
- Que estaban inconformes con su desempeño en las actividades diarias<sup>108</sup>.
- Que la mujer había cometido fraudes<sup>109</sup>.
- Que tenía faltas injustificadas (en los días de citas médicas)<sup>110</sup>.
- Que su salud estaba en riesgo y no era conveniente que continuara trabajando<sup>111</sup>.

<sup>105</sup> COPRED/CayC/Q-000 144-2018.

<sup>106</sup> CONAPRED/DGAQR/608/13/DQ/I/COAH/Q361; y CONAPRED/DGAQR/0105/DQ/18/I/SIN/Q0105.

<sup>107</sup> CONAPRED/DGAQR/183/16/DQ/I/QRO/Q183.

<sup>108</sup> 109950/2018/PPC/CFE DIST/DE769.

<sup>109</sup> CONAPRED/DGAQR/549/12/DQ/I/SON/Q343.

<sup>110</sup> COPRED/DCND/Q-119-2013.

<sup>111</sup> COPRED/CAyC/Q000017-2018.

También se observó que los empleadores recurren a acciones tendientes a complicar la labor de la mujer embarazada y presionarla para que renuncie, las mencionadas son las siguientes:

- Amenazas de acusarla de robo<sup>112</sup>.
- Emisión de acta administrativa por retardos (de los días que acudía a sus citas médicas)<sup>113</sup>.
- Cambio de condiciones laborales<sup>114</sup>.

#### **Cambio de condiciones laborales en perjuicio<sup>115</sup>**

Caso conocido por Copred, sobre una mujer que —desde que notificó que estaba embarazada— le cambiaron de labores, dejaron de respetarle la tolerancia a la hora de su entrada (como a sus demás compañeros) e incluso le negaron la prestación laboral de comida que antes le proporcionaban debido a que “ella comía por dos”.

### **5.2.3 Desempeño de las autoridades**

De los expedientes analizados, se observa falta de capacitación y sensibilización en materia de discriminación y perspectiva de derechos humanos por parte de las autoridades de primer contacto. Éstas confunden los términos entre discriminación por razones de género, discriminación por motivo de embarazo y discriminación laboral por embarazo<sup>116</sup>.

Por ejemplo, en respuesta a la petición de compartir expedientes en versión pública de casos de discriminación laboral por embarazo, la autoridad en su lugar aportó un expediente de discriminación por razón de género, concretamente sobre la negación a un ascenso por el hecho de ser mujer<sup>117</sup>.

En el caso particular de los expedientes aportados por la CGOVC de la SFP, se observó en varias ocasiones que, al momento de resolver, la autoridad administrativa alegaba que no conta-

<sup>112</sup> CONAPRED/DGAQR/754/14/DQ/I/DF/Q652.

<sup>113</sup> COPRED/DCND/Q-039-2016.

<sup>114</sup> COPRED/DCND/Q-017-2014.

<sup>115</sup> COPRED/DCND/Q-017-2014.

<sup>116</sup> En estos dos últimos conceptos, la diferencia radica en el ámbito en el que se manifestaron las conductas discriminatorias: la discriminación laboral por embarazo se realiza exclusivamente en el laboral, mientras que la discriminación por motivo de embarazo en cualquier ámbito, por ejemplo, en una tienda departamental donde no quieran atender a una mujer embarazada.

<sup>117</sup> 2012/SEMARNAT/DE101.



ba con elementos que permitieran determinar la comisión de algún tipo de irregularidad administrativa constitutiva de un incumplimiento a las obligaciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas<sup>118</sup>. En otras palabras, que no contaba con pruebas suficientes para darle la razón a la mujer embarazada. Solo en un caso se consideró que existía responsabilidad administrativa por parte de la persona que, en ese asunto, impidió que la mujer embarazada disfrutara de su incapacidad por maternidad<sup>119</sup>.

Al momento de resolver, la autoridad administrativa alegaba que no contaba con pruebas suficientes para darle la razón a la mujer embarazada

#### **Obligada a trabajar en periodo de incapacidad por maternidad**

Asunto hecho del conocimiento del Órgano Interno de Control en el Centro Nacional de Control de Energía, debido a que el jefe directo de la víctima le ordenó continuar trabajando en su periodo de incapacidad por maternidad, y ella por miedo a perder su trabajo así lo hizo, incluso en días festivos y saliendo de trabajar hasta las diez de la noche. Esta situación no solo se llevó a cabo en el periodo prenatal sino también en el posnatal, impidiéndole disfrutar también de su periodo de lactancia.

Por otro lado, se tiene detectado un asunto de despido por razón de embarazo, en el que la autoridad, además de decir que “no se advierten elementos suficientes”, archivó el caso por considerar que era incompetente para conocer, alegando que la conducta denunciada (despido) se refiere a “la afectación de un derecho laboral” y no de una posible responsabilidad administrativa<sup>120</sup>. En este asunto particular se observa que, ante los despidos, la mujer corre el riesgo de que no se investiguen los hechos por considerar que ya es competencia de otra autoridad, sin tomar en cuenta el elemento de la discriminación y la situación particular de vulnerabilidad en la que se encuentra una mujer embarazada.

Este fenómeno ya ha sido detectado por instituciones como la CNDH y la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). La

<sup>118</sup> 2012/IMP/QU10 OIC; 2015/SAT/QU22; 2015/SAT/QU142; DE 2068/2015; DE/86/2018; 2012/IMP/QU10; 109950/2018/PPC/CFE DIST/DE769.

<sup>119</sup> 19416/2017/PPC/CENACE/QU2.

<sup>120</sup> 109950/2018/PPC/CFE DIST/DE769.

CNDH elaboró la Recomendación 54/2018 dirigida a la SFP solicitándole que capacite y forme en materia de derechos humanos a los Órganos Internos de Control para poder dar acceso a la justicia en sede administrativa e investigar con debida diligencia la violencia contra la mujer trabajadora embarazada<sup>121</sup>. Lo anterior, en razón de que un Órgano Interno de Control señaló que los hechos denunciados por la víctima “no pudieron ser corroborados”.

Por tal motivo, la CNDH recomendó investigar los hechos con perspectiva de género para que las autoridades administrativas, que conocen de las denuncias por violencia contra la mujer, realicen una valoración particular para determinar si están frente a un caso de desigualdad que requiere una investigación distinta por tratarse de personas que históricamente han sido discriminadas, como las mujeres trabajadoras embarazadas<sup>122</sup>.

En ese sentido también se ha pronunciado la SCJN, al establecer que los asuntos de discriminación laboral por embarazo deben ser juzgados con perspectiva de género, reconociendo la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer y eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja en un momento en que, de manera particular, requiere gozar de la atención médica necesaria del periodo pre y postnatal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar del menor, lo que exige una mayor y particular protección del Estado, con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos<sup>123</sup>.

#### 5.2.4 Procedimiento de denuncia

Como fue mencionado, la discriminación laboral por embarazo puede ser denunciada simultáneamente ante varias autoridades competentes y por distintas vías; por ejemplo, la vía laboral, la penal, la de responsabilidades administrativas y la conciliatoria ante órganos para prevenir la discriminación. Lo anterior se ve reflejado en los expedientes analizados, pues en varios de ellos las presuntas víctimas denunciaron los hechos por diversas vías<sup>124</sup>.

<sup>121</sup> En otro apartado más adelante se expondrán los hechos de este caso.

<sup>122</sup> Recomendación 54/2018 de la CNDH dirigida a la SFP, párrafo 253.

<sup>123</sup> Contradicción de Tesis 422/2016 y la Contradicción de Tesis 318/2018 resueltas en la Segunda Sala.

<sup>124</sup> CONAPRED/DGAQR/608/13/DQ/1/COAH/Q361; CONAPRED/DGAQR/371/13/DQ/1/DF/Q210; COPRED/CAyC/Q000017-2018; 109950/2018/PPC/CFE DIST/DE769; DE 2068/2015

Llama la atención que, en los casos en que las presuntas víctimas denuncian los hechos ante varias autoridades competentes<sup>125</sup>, terminan desistiéndose del procedimiento conciliatorio ante el Conapred o Copred<sup>126</sup>. También se observa en algunos casos que el patrón no colaboró en este procedimiento conciliatorio cuando ya estaban siendo atendidos en la vía laboral y/o penal<sup>127</sup>. Puede suponerse que esto ocurre debido a que las instituciones creadas especialmente para prevenir y erradicar la discriminación no cuentan, generalmente, con la fuerza coercitiva para sancionar a quien comete estas conductas.

Las mujeres embarazadas, además de solicitar la reinstalación —en caso de despido—<sup>128</sup>, suelen pedir a la empresa o institución que las emplea tome medidas para evitar futuras conductas de discriminación<sup>129</sup>. También se observaron casos en los que las presuntas víctimas expresaban explícitamente su deseo de que se impartiera capacitación y se promoviera el derecho a la igualdad y no discriminación en su lugar de trabajo<sup>130</sup>.

### 5.2.5 Buenas prácticas de atención

A pesar de lo anterior, se pudieron observar buenas prácticas por parte de algunas autoridades, mismas que deben de ser rescatadas en este documento. Por ejemplo, existe un caso en el que Conapred solicita información detallada sobre la situación de la empresa en la que laboraba la peticionaria, como el número de mujeres embarazadas que tienen contratadas en la empresa y la forma en la que garantizan los derechos laborales<sup>131</sup>.

En otro caso, Conapred solicitó a la Comisión Nacional de Protección Social en Salud la afiliación al programa de atención

<sup>125</sup> Esta conclusión también se desprende del bajo porcentaje (7.5 %) de asuntos concluidos a través de la mediación ante Profedet -Solicitud de información número 1411100021021-.

<sup>126</sup> CONAPRED/DGAQR/371/13/DQ/I/DF/Q210; CONAPRED/DGAQR/754/14/DQ/I/DF/Q652; COPRED/DCND/Q-082-2016; COPRED/DCND/Q-002-2014; COPRED/DCND/Q-039-2016; COPRED/DCND/Q-119-2013; COPRED/DCND/Q-082-2016; COPRED/CAyC/Q-000144-2018.

<sup>127</sup> CONAPRED/DGAQR/608/13/DQ/I/COAH/Q361; CONAPRED/DGAQR/371/13/DQ/I/DF/Q210.

<sup>128</sup> COPRED/DCND/Q-039-2016.

<sup>129</sup> CONAPRED/DGAQR/608/13/DQ/I/COAH/Q361.

<sup>130</sup> CONAPRED/DGAQR/183/16/DQ/I/QRO/Q183; COPRED/DCND/ATO-023-2015.

<sup>131</sup> CONAPRED/DGAQR/148/17/DQ/I/DF/Q148.

Seguro Popular<sup>132</sup>, con el objetivo de que la peticionaria recibiera atención médica gratuita.

Asimismo, se detectó un caso del OIC del SAT en el que la autoridad administrativa tomó la iniciativa de reasignar a diferentes áreas a las dos mujeres que alegaban que su jefe directo les ordenaba realizar traslados a comunidades lejanas, poniendo en riesgo su salud y la de sus hijos(as). Además, la autoridad determinó que las quejas de las peticionarias quedarían en su base de datos como precedente<sup>133</sup>.

<sup>132</sup> CONAPRED/DGAQR/371/13/DQ/I/DF/Q210.

<sup>133</sup> 2015/SAT/QU22.

# Conclusiones



La incidencia registrada en los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) es visiblemente mayor a los datos aportados por la autoridad. Lo que deja ver que, en su inmensa mayoría, los casos de discriminación laboral por embarazo no son denunciados, investigados ni sancionados.

Si bien existen múltiples leyes y mecanismos institucionales que tienen por objeto sancionar las conductas de discriminación laboral por embarazo, así como atender y proteger a las mujeres que han sido víctimas, aún existen vicios que impiden aprovecharlos a cabalidad.

La autoridad confunde los motivos que impulsan este tipo de conductas, desconoce los tipos de discriminación, evita conocer los asuntos argumentando incompetencia, carece de sensibilización de la importancia social de la maternidad y exige de las víctimas pruebas que acrediten su testimonio. Por lo anterior, es evidente la falta de capacitación y sensibilización de las autoridades para prevenir, atender y resolver los casos de discriminación laboral por embarazo y su desconocimiento sobre el impacto que genera esta problemática en la maternidad; tanto en los bebés que están por nacer como en la mujer trabajadora.

De la información aportada por las instituciones requeridas, también se puede observar que la mayoría no tiene un registro de discriminación laboral por embarazo que permita desglosar las características específicas del fenómeno y visualizar el número real de casos presentados. Algunas de ellas cuentan con herramientas que le facilitan al personal interno la información del estado procesal de los casos y su localización. Sin embargo, no identifican ni dimensionan la magnitud del problema específico, para así visibilizarlo, prevenirlo y erradicarlo.

Asimismo, se aprecia que la discriminación laboral por embarazo es un fenómeno que involucra a distintas autoridades y vías competenciales. Sin embargo, no se detectó una estrategia integral, coordinada y definida, cada autoridad tiene procedimientos de atención y seguimiento distintos e independientes y sus cifras no coinciden.

En el caso específico de las instituciones especializadas en prevenir y erradicar la discriminación, se identificó que falta fortalecer sus funciones de manera que sus resoluciones adquieran un carácter vinculante y coercitivo, para que las víc-

timas confíen en esta instancia y los empleadores acaten sus recomendaciones.

Finalmente, se concluye que el problema real es que se menosprecia el rol y trascendencia de la maternidad en la sociedad, se disocia su concepto y se le da un trato diferenciado en cada espacio. En ese sentido, el fenómeno de la discriminación laboral por embarazo en México es solo un ejemplo de las consecuencias que atrae la ausencia de una política integral de Estado enfocada en brindar protección y atención prioritaria a la maternidad y a la primera infancia, considerándolos un binomio complementario y no esferas jurídicas aisladas.

El problema real es que se menosprecia el rol y trascendencia de la maternidad en la sociedad, se disocia su concepto y se le da un trato diferenciado en cada espacio

El combate a este fenómeno debe enfocarse en posicionar al embarazo y la maternidad en el eje de todas las acciones y estrategias implementadas en los distintos sectores sociales, especialmente en el laboral, a fin de cambiar la percepción social de que es una “desventaja”.

En el mismo sentido, se observa la falta de un enfoque con perspectiva de niñez que visibilice el impacto que la discriminación deja no solo en la mujer, sino también en la vida, salud, integridad y desarrollo de las niñas y niños por nacer. Lo anterior refleja que el problema es mucho más grave de lo que pensamos y sus alcances tan amplios que nos definen como comunidad: ¿qué tipo de sociedad somos, si no garantizamos un ambiente sano y seguro para las niñas y niños en su primera infancia?





# Recomendaciones



### Para personas tomadoras de decisiones:

- Diseñar e implementar una estrategia integral y coordinada de las autoridades de primer contacto para homologar principios rectores, procedimientos de atención, métodos de registro, medición y seguimiento, y acciones de prevención, con la finalidad de comprender y atender debidamente el fenómeno de la discriminación laboral por embarazo con una perspectiva de niñez.
- Garantizar en la ley, especialmente la Ley Federal del Trabajo, medidas cautelares ante diversos supuestos de discriminación laboral por embarazo, no solo el despido, para que las conductas discriminatorias no continúen ni las condiciones laborales empeoren.
- Ofrecer estímulos a organizaciones e instituciones empleadoras que tengan en nómina a madres y mujeres embarazadas, de tal forma que cambie la percepción social de que el embarazo y la maternidad representan pérdidas para el sector laboral.
- Impulsar la generación de registros homologados, confiables y desagregados sobre los casos de discriminación laboral por embarazo de todas las autoridades involucradas para conocer la magnitud del problema con un enfoque transversal e intersectorial.
- Fortalecer las funciones de los Consejos para Prevenir y Erradicar la Discriminación y sus similares en todo el territorio nacional, de manera que sus resoluciones adquieran un carácter vinculante y coercitivo, para que las víctimas confíen en esta instancia y los empleadores acaten sus recomendaciones.
- Impulsar campañas de difusión y estrategias de prevención con los objetivos siguientes:
  - Dar a conocer a las mujeres los derechos y los mecanismos de atención con los que cuentan;
  - Visibilizar las distintas conductas que conforman la discriminación laboral por embarazo;
  - Enfatizar sobre la prohibición que tienen los patrones de exigir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
  - Fomentar las denuncias correspondientes, y

- Visibilizar que las hijas e hijos de las mujeres embarazadas víctimas de discriminación también son víctimas y son susceptibles de afectaciones a su vida, salud, integridad y desarrollo.

#### **Para las autoridades de primer contacto:**

- Impulsar capacitación y sensibilización en materia de discriminación laboral por embarazo, con especial énfasis en los elementos esenciales, las múltiples conductas que la constituyen, la dificultad de probarlas, y las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria.
- Establecer protocolos efectivos que permitan llevar un registro completo e investigar los hechos con perspectiva de derechos humanos en casos de discriminación de mujeres trabajadoras embarazadas.

#### **Para las instituciones y organizaciones empleadoras:**

- Sensibilizar y capacitar en materia de igualdad y no discriminación a trabajadoras y trabajadores sobre las repercusiones de las conductas discriminatorias hacia la mujer embarazada, especialmente el impacto que pueden generar en la salud y vida de la madre y las niñas y niños por nacer.
- Informar sobre los derechos y prestaciones con las que cuentan las mujeres embarazadas y los mecanismos de denuncia.
- Proporcionar vías internas, efectivas y anónimas de denuncia, de manera que las mujeres sientan confianza de denunciar sin temor a represalias.
- Impulsar acciones y estrategias que mejoren el clima organizacional para las mujeres embarazadas y faciliten la maternidad en el trabajo. Algunas de ellas pueden ser:
  - Planificar previamente cómo se cubrirá el trabajo de la mujer embarazada durante su periodo de incapacidad por maternidad.
  - Mantener contacto con la mujer durante su periodo de incapacidad por maternidad.
  - Crear espacios de lactancia dignos e higiénicos.
  - Fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de los empleados.

- Proporcionar horarios laborales flexibles.
- Incentivar la contratación y ascenso de madres y mujeres embarazadas.



# Nota aclaratoria



**E**s importante mencionar que la redacción e integración de este documento inició en 2019 y en el proceso de publicación se desató la pandemia por covid-19. Al respecto, no se quiere dejar de reconocer las repercusiones importantes que trajo consigo, mismas que podrían ameritar líneas posteriores de estudio sobre la problemática aquí planteada.

Con el objeto de proporcionar información de contexto lo más actualizada posible, se realizaron nuevas solicitudes —a través de la Plataforma Nacional de Transparencia— para actualizar la información pública a julio 2021.

Adicionalmente, sabemos por organismos internacionales que la contingencia ha provocado impactos específicos y profundizado las desigualdades que afectan a las mujeres y niñas. Sin embargo, las consecuencias negativas no desaparecerán cuando la crisis sanitaria termine por completo. Por tal motivo, las recomendaciones presentadas en este informe, ahora más que nunca, se muestran como apremiantes. Éstas deben verse como oportunidades para mitigar las repercusiones de la crisis generada por la pandemia.

Así pues, la crisis por el covid-19 se muestra como una oportunidad para fortalecer las políticas de cuidados y protección a las mujeres embarazadas y sus bebés por nacer y también como un recordatorio de los cambios que se deben hacer para ser una sociedad más igualitaria que protege a la maternidad y su primera infancia. Debemos superar este gran obstáculo con el aprendizaje que nos han dejado sus lecciones y generar oportunidades para las mujeres embarazadas y sus hijos por nacer.

# Referencias



**Addati**, Laura; Cassirer, Naomi; Gilchrist, Katherine (2014). *Maternity and paternity at work, Law and practice across the world*. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)



**Balbierz**, A., Bodnar-Deren, S., Wang, J. J., & Howell, E. A. (2015). Maternal depressive symptoms and parenting practices 3-months postpartum. *Maternal and child health journal*, 19(6), 1212–1219. <https://doi.org/10.1007/s10995-014-1625-6>



**Bornstein**, Stephanie (2011). *Poor, Pregnant, and Fired: Caregiver discrimination against Low-wage workers*. Center for WorkLife Law, UC Hastings College of the Law. <https://worklifelaw.org/publication/poor-pregnant-and-fired-caregiver-discrimination-against-low-wage-workers/>



**Castro R.**, Frías, S., Casique I., Riquer F. (2018). Análisis de los Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares 2016. Centro Regional e Investigaciones Multidisciplinarias (Universidad Nacional Autónoma de México) 263–276. <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/cuaderno-de-trabajo-65-analisis-de-los-resultados-de-la-encuesta-nacional-sobre-la-dinamica-de-las-relaciones-en-los-hogares-2016>



**Collins**, J. W., Jr, David, R. J., Symons, R., Handler, A., Wall, S. N., & Dwyer, L. (2000). Low-income African-American mothers' perception of exposure to racial discrimination and infant birth weight. *Epidemiology (Cambridge, Mass.)*, 11(3), 337–339. <https://doi.org/10.1097/00001648-200005000-00019>



**Comisión Nacional de los Derechos Humanos** (2017). *Recomendación 22/2017*. <https://www.cndh.org.mx/documento/recomendacion-222017#:~:text=Sobre%20el%20caso%20de%20violaciones,Procuradur%C3%ADa%20General%20de%20la%20Rep%C3%ABlica>.



——— (2018). *Recomendación No. 54/2018*. <https://www.cndh.org.mx/documento/recomendacion-542018>



**Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas** (1989). *Observación General número 18 sobre “No discriminación”*. [https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CCPR/oo\\_2\\_obs\\_grales\\_Cte%20DerHum%20%5BCCPR%5D.html](https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CCPR/oo_2_obs_grales_Cte%20DerHum%20%5BCCPR%5D.html)





— (1989). *Observación General número 25 sobre “La participación en los asuntos públicos y el derecho de voto”*. [https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CCPR/oo\\_2\\_obs\\_grales\\_Cte%20DerHum%20%5BCCPR%5D.html](https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CCPR/oo_2_obs_grales_Cte%20DerHum%20%5BCCPR%5D.html)



**Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** (1992). *Recomendación General N° 19, La violencia contra la mujer*. [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_3731\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_S.pdf)



**Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México** (2015). *Discriminación Laboral hacia la Mujer en la Ciudad de México, Despido por Embarazo*. <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Discriminaci%C3%B3n-Laboral-hacia-la-Mujer-Despido-por-Embarazo.pdf>



— (2013). *Opinión Jurídica COPRED/Q/02-2013*. [http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/04/2a\\_Opinion\\_Juridica\\_2013.pdf](http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/04/2a_Opinion_Juridica_2013.pdf)



**Correll**, Shelley J.; Bernard, Stephen; Paik, In (2007). *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?*. American Journal of Sociology Vol. 112. No.5. The University of Chicago Press. [https://sociology.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj9501/f/publications/getting\\_a\\_job\\_is\\_there\\_a\\_motherhood\\_penalty.pdf](https://sociology.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj9501/f/publications/getting_a_job_is_there_a_motherhood_penalty.pdf)



**Crowley**, Jocelyn Elise (2013). *Perceiving and responding to maternal workplace discrimination in the United States*. Women's Studies International Forum. Publicado por Elsevier Science Inc. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027753951300143X>



**Davis**, Sara; Neathey, Fiona; Regan, Jo; et al (2005). *Pregnancy discrimination at work: a qualitative study*. Equal Opportunities Commission. <https://www.maternityaction.org.uk/wp-content/uploads/2013/09/eocpregnancydiscrim-qualitativestudy.pdf>



**Dennis**, C. L. and McQueen, K. (2007), Does maternal postpartum depressive symptomatology influence infant feeding outcomes?. *Acta Paediatrica*, 96: 590-594. <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.2007.00184.x>



**Department of Business**, Innovation and Skills (BIS); Equality and Human Rights Commission (2016). *Pregnancy and Maternity- Related Discrimination and Disadvanta-*



ge: Summary of key findings. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/509500/BIS-16-145-pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage-summary.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/509500/BIS-16-145-pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage-summary.pdf)

**Dole,** N., Savitz, D. A., Hertz-Picciotto, I., Siega-Riz, A. M., McMahon, M. J., & Buekens, P. (2003). Maternal stress and preterm birth. *American journal of epidemiology*, 157(1), 14–24. <https://doi.org/10.1093/aje/kwf176>



**Edhborg,** M., Matthiesen, A. S., Lundh, W., & Widström, A. M. (2005). Some early indicators for depressive symptoms and bonding 2 months postpartum--a study of new mothers and fathers. *Archives of women's mental health*, 8(4), 221–231. <https://doi.org/10.1007/s00737-005-0097-5>



**Feldman,** R., Granat, A., Pariente, C., Kanety, H., Kuint, J., & Gilboa-Schechtman, E. (2009). Maternal depression and anxiety across the postpartum year and infant social engagement, fear regulation, and stress reactivity. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 48(9), 919–927. <https://doi.org/10.1097/CHI.0b013e3181b21651>



**Fenster,** L., Hubbard, A. E., Windham, G. C., Waller, K. O., & Swan, S. H. (1997). A prospective study of work-related physical exertion and spontaneous abortion. *Epidemiology (Cambridge, Mass.)*, 8(1), 66–74. <https://doi.org/10.1097/00001648-199701000-00011>



**Field** T. (2010). Postpartum depression effects on early interactions, parenting, and safety practices: a review. *Infant behavior & development*, 33(1), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.infbeh.2009.10.005>



**Fox,** Annie B.; Quinn, Diane M. (2014). *Pregnant Women at Work: The Role of Stigma in Predicting Women's Intended Exit From the Workforce*. Psychology of Women Quarterly. Publicado en Sage Journals. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0361684314552653#articleCitation-DownloadContainer>



**Frías,** Sonia (2011). *Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México*. Revista mexicana de sociología. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032011000200005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000200005)



- Frías,** Sonia (2019). *Violencia en el contexto de las relaciones laborales, hostigamiento y acoso sexual (has) y discriminación por embarazo*. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM. [https://www.researchgate.net/publication/337916015\\_Violencia\\_en\\_el\\_contexto\\_de\\_las\\_relaciones\\_laborales\\_Hostigamiento\\_y\\_acoso\\_sexual\\_has\\_y\\_discriminacion\\_por\\_embarazo](https://www.researchgate.net/publication/337916015_Violencia_en_el_contexto_de_las_relaciones_laborales_Hostigamiento_y_acoso_sexual_has_y_discriminacion_por_embarazo)
- Gondoli,** D. M., & Silverberg, S. B. (1997). Maternal emotional distress and diminished responsiveness: The mediating role of parenting efficacy and parental perspective taking. *Developmental Psychology*, 33, 861–868.
- Grossman,** Joanna L. (2009). *Pregnancy, Work, and the Promise of Equal Citizenship*. Hofstra University. [https://scholarly-commons.law.hofstra.edu/faculty\\_scholarship/333/](https://scholarly-commons.law.hofstra.edu/faculty_scholarship/333/)
- Gutiérrez,** Rodrigo (2014). *La categoría de discriminación y su relación con el paradigma de los derechos humanos: un apunte crítico*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3541/3.pdf>
- Horbath,** Jorge E.; Gracia, Amalia (2014). *Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México*. Economía, sociedad y territorio. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212014000200006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006)
- Jennings,** K. D., Ross, S., Popper, S., & Elmore, M. (1999). Thoughts of harming infants in depressed and nondepressed mothers. *Journal of affective disorders*, 54(1-2), 21–28. [https://doi.org/10.1016/s0165-0327\(98\)00185-2](https://doi.org/10.1016/s0165-0327(98)00185-2)
- Landry,** S. H., Smith, K. E., Miller-Loncar, C. L., & Swank, P. R. (1997). Predicting cognitive-language and social growth curves from early maternal behaviors in children at varying degrees of biological risk. *Developmental Psychology*, 33, 1040–1053.
- McLearn,** K. T., Minkovitz, C. S., Strobino, D. M., Marks, E., & Hou, W. (2006). The timing of maternal depressive symptoms and mothers' parenting practices with young children: implications for pediatric practice. *Pediatrics*, 118(1), e174–e182. <https://doi.org/10.1542/peds.2005-1551>
- Marcum,** Tanya M.; Perry, Sandra J. (2015). *It Doesn't Work at Work: Pregnancy Discrimination in the Workplace*. Labour Law Journal. <https://www.questia.com/library/jour->



**Masselot**, Annick; Caracciolo Di Torella, Eugenia; Burri Susanne (2012). *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, Maternity and Parenthood*. Directorate General for Justice. European Commission. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f115fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>



**Masser**, Barbara; Grass, Kirsten; Nesic, Michelle (2007). *We like you, but we don't want you- The impact of pregnancy in the workplace*. Sex Roles: A Journal of Research. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9305-2>



**Miech**, R. A., & Shanahan, M. J. (2000). Socioeconomic status and depression over the life course. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(2), 162–176. <https://doi.org/10.2307/2676303>



**Mustillo**, S., Krieger, N., Gunderson, E. P., Sidney, S., McCreath, H., & Kiefe, C. I. (2004). Self-reported experiences of racial discrimination and Black-White differences in preterm and low-birthweight deliveries: the CARDIA Study. *American Journal of Public Health*, 94(12), 2125–2131.

**Pérez**, María de Montserrat (2010). *Comentarios a la Ley General para la Igualdad de Hombres y Mujeres*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/4605/5926>



**Salihu**, H. M.; Myers, J; August, E. M. (2012). *Pregnancy in the workplace*. Oxford Academic Journals. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22355087/>



**Robertson**, E., Grace, S., Wallington, T., & Stewart, D. E. (2004). Antenatal risk factors for postpartum depression: a synthesis of recent literature. *General hospital psychiatry*, 26(4), 289–295. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2004.02.006>



**Rodríguez**, Jesús (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. <http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/947>



**Shinall**, Jennifer Benett (2018). *The Pregnancy Penalty*. Minnesota Law Review. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3543718](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3543718)



- Simpson** J. L. (1993). Are physical activity and employment related to preterm birth and low birth weight?. *American journal of obstetrics and gynecology*, 168(4), 1231–1238. [https://doi.org/10.1016/0002-9378\(93\)90374-r](https://doi.org/10.1016/0002-9378(93)90374-r)
- Snyder**, J. (1991). Discipline as a mediator of the impact of maternal stress and mood on child conduct problems. *Development and Psychopathology*, 3, 263–276.
- Spinillo**, A., Capuzzo, E., Colonna, L., Piazzzi, G., Nicola, S., & Baltaro, F. (1995). The effect of work activity in pregnancy on the risk of severe preeclampsia. *The Australian & New Zealand journal of obstetrics & gynaecology*, 35(4), 380–385. <https://doi.org/10.1111/j.1479-828x.1995.tb02146.x>
- Spitzmueller**, Christiane; Matthews, Russell A. (2016). *Research Perspectives on Work and the Transition to Motherhood*. Springer. <https://www.springer.com/gp/book/9783319411194>
- Stepanikova**, Irena; Kukla, Lubomir (2017). *Is perceived Discrimination in Pregnancy Pospectively Linked to Postpartum Depression? Exploring the Role of Education*. *Maternal Child Health Journal*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28116534/>
- Taylor**, R. D., Roberts, D., & Jacobson, L. (1997). Stressful life events, psychological well-being, and parenting in African American mothers. *Journal of Family Psychology*, 11, 436–446.
- Thayer**, Z. M., & Kuzawa, C. W. (2015). Ethnic discrimination predicts poor self-rated health and cortisol in pregnancy: insights from New Zealand. *Social science & medicine (1982)*, 128, 36–42. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.01.003>
- Vela Barba**, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República. [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf)



### Normatividad

Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal.

Código Penal Federal.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado el 24 de febrero de 2017 en el Diario Oficial de la Federación.
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 01 de mayo de 2019.
- Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Orgánica del Congreso.
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar toda forma de Discriminación en el Estado de Campeche.
- Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas.
- Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

## Anexo 1.

# Solicitud de información hecha a través de Plataforma Nacional de Transparencia



Con fines de investigación para un estudio académico, se solicita de la manera más atenta información sobre los asuntos que hayan sido hechos de su conocimiento sobre Discriminación Laboral por Embarazo en el periodo comprendido del 1 de enero 2012 al 15 de febrero de 2019<sup>134</sup>. Se requiere que esta información contenga lo siguiente:

1. Número total de asuntos atendidos por discriminación y número de asuntos atendidos por discriminación laboral por embarazo.
2. Cuáles son los tipos de discriminación que se tienen registrados.
3. De todos los asuntos atendidos por discriminación, ¿en qué posición se encuentra la discriminación laboral por embarazo?, siendo la número 1 la causa con mayor número de asuntos y qué porcentaje representa.
4. Cuántos de los asuntos atendidos de discriminación laboral por embarazo se encuentran en trámite y cuántos concluidos.
5. Asuntos atendidos de discriminación laboral por embarazo desagregados por las formas específicas de discriminación laboral por embarazo; por ejemplo despido por embarazo, solicitud de prueba de embarazo, solicitud de realizar trabajos que ponen en riesgo la salud de las víctimas embarazadas, etc.
6. Asuntos atendidos de discriminación laboral por embarazo desagregados por efectos o consecuencias generadas en la salud y vida de las mujeres embarazadas y de las hijas e hijos por nacer.
7. Versión pública del expediente de 10 asuntos atendidos de discriminación laboral por embarazo, con características y hechos distintos entre ellos; o en su defecto, la versión pública del expediente de los 10 últimos asuntos de discriminación laboral por embarazo concluidos.

**Gracias por su atención.**

<sup>134</sup> Esta misma solicitud se hizo a las autoridades que aportaron información valiosa en julio de 2021 para actualizar la información, con excepción de la pregunta número 7.



Este libro se terminó  
en enero de 2022.



    **Early Institute** · [earlyinstitute.org](http://earlyinstitute.org)



Vida · Infancia · Protección