

Las sentencias que se exponen en este cuaderno muestran algunos de los obstáculos más importantes que las mujeres han enfrentado en el mercado laboral en México luego de haber decidido tener hijos. La mayor parte de los asuntos fueron originados por actos de discriminación que se tradujeron en despidos o en negativas de pago de las prestaciones correspondientes al periodo de maternidad, y muestran una reticencia, tanto de la industria como del sector público, a reconocer como socialmente valioso el trabajo de reproducción que ha recaído históricamente en las mujeres.

Este tratamiento de las trabajadoras embarazadas está relacionado con diversos estereotipos y prejuicios que persisten sobre las mujeres y su actividad laboral en el ámbito público. Despedirlas por estar embarazadas refuerza dos ideas: que son y serán vistas como responsables de las labores de cuidado y que cuidar de niñas y niños no es una responsabilidad colectiva, que corresponde también a otros actores sociales asumir. Además, la violencia laboral y la discriminación impactan en otras situaciones de violencia que viven las mujeres, como la que existe en los hogares.³³

De la revisión de las sentencias de la Suprema Corte sobre la protección del empleo de personas embarazadas puede identificarse un marcado contraste entre los criterios inicia-

³³ Respecto al primer punto, diversas fuentes han documentado que sin un ingreso propio, las mujeres que sufren violencia doméstica o por parte de un compañero sentimental tienen menos opciones de escapar de esas relaciones violentas, del mismo modo se ha demostrado que a mayor empoderamiento de las mujeres se vuelve menor el riesgo de sufrir violencia física y sexual al interior del hogar y mayor el poder de decisión sobre su entorno. Ver, entre otros, Casique, Irene, "Índices de empoderamiento de las mujeres y su vinculación con la violencia de pareja", en Casique, I., R. Castro (coord.), *Retratos de la violencia contra las mujeres en México. Análisis de Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011*, Inmujeres, México, 2012, pág. 141.

les sobre el tema y la jurisprudencia más reciente. Las primeras sentencias identificadas en este cuaderno enmarcaban los reclamos de mujeres que alegaban haber sido despedidas por razón de embarazo como "cuestiones de legalidad" que no motivaban el análisis del impacto diferenciado por razones de género que podrían tener las normas y criterios laborales en los contextos de las personas que acudían a juicio. Con un giro importante, particularmente a partir de la contradicción de tesis 422/2016, de manera más o menos consistente, la Segunda Sala ha entrado al estudio del fondo de los conflictos para construir criterios que mejor reflejen las obligaciones constitucionales y convencionales de protección de mujeres embarazadas.

De la jurisprudencia descrita destacan tres aspectos principales. En primer lugar, como se desprende de las sentencias relacionadas, la definición de la obligación de juzgar con perspectiva de género, a partir de jurisprudencia de la Corte en otras materias, marcó un parteaguas en el derecho laboral. El reconocimiento de esta obligación dio pie a la emisión de sentencias que por primera vez atendieron la posición de vulnerabilidad en la que pueden encontrarse las mujeres en el entorno laboral con motivo del embarazo, situación que —como se desprende de la introducción a este cuaderno— se encuentra plenamente documentada en México. El estudio con perspectiva de género, por ejemplo, permitió la emisión de importantes criterios que definieron cómo debe establecerse la carga de la prueba en los casos en los que se alegue despido injustificado con motivo del embarazo.

En segundo lugar, los criterios sobre estabilidad laboral en el embarazo son el ejemplo perfecto del reconocimiento de que la Constitución constituye una norma jurídica vinculante por sí misma. La aplicación directa del artículo 123 constitucional, en relación con el derecho a conservar su empleo, fue la base para determinar que la protección especial de las personas embarazadas constituye una excepción a la falta de estabilidad de los trabajadores de confianza. Finalmente, de manera incipiente, los casos más recientes abren la puerta a la posibilidad de reclamar una reparación con motivo de discriminación en un juicio de trabajo —aspecto que había sido soslayado en la jurisprudencia laboral hasta el momento—.

Finalmente, no puede dejarse de mencionar, que la jurisprudencia más reciente de la Corte (ver las acciones de inconstitucionalidad 148/2017 y 106/2018) reconoce abiertamente que no son exclusivamente las mujeres quienes pueden pasar por un proceso de embarazo. Hombres trans, personas no binarias y otras identidades de género también pueden convertirse en progenitores y suelen enfrentar situaciones particulares de discriminación interseccional. La interpretación de la regulación constitucional y legal sobre la protección con motivo del embarazo deberá ser expansiva y realizarse bajo el principio de igualdad, en reconocimiento de la diversidad y en respeto de la dignidad de todas las personas.

La protección y el reconocimiento de la parentalidad sigue marcada por roles de género en detrimento de todas las personas. Estamos todavía muy lejos de legislaciones y políticas públicas que reconozcan las prestaciones de maternidad/paternidad como un mecanismo para repartir las obligaciones entre padres y madres para con los hijos. Figuras como las licencias por paternidad son necesarias no solo para evitar la desvinculación laboral no voluntaria de las madres y el combate de la discriminación laboral³⁴, sino que permiten a los hombres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas el efectivo ejercicio de su parentalidad en condiciones de igualdad.

El cuidado es un bien positivo e insustituible y es indispensable en todas las sociedades, sin embargo, para millones de mujeres en todo el mundo representa pobreza y una vida dedicada a otros.³⁵ Dado que se ha demostrado que los países con mayor igualdad de género en el empleo y en la educación, los índices de desarrollo humano y crecimiento económico son más altos,³⁶ modificar estos patrones y garantizar a todas las personas un desarrollo profesional en condiciones de igualdad es fundamental y urgente.

³⁴ Mendizábal Bermúdez, Gabriela, Ortega Maldonado, Juan Manuel, "Derecho familiar del trabajo y de la seguridad social", *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, enero-junio 2018, vol. 8 núm. 1/2018, pág. 142.

³⁵ Hendra, John, Sepúlveda, Magdalena, "El imperativo de atender a las tareas de cuidado", *El País*, 3 de marzo de 2014, disponible en https://elpais.com/elpais/2014/03/03/planeta_futuro/1393860722_635956.html.

³⁶ Kabeer, Naila, Natali, Luisa, "Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win?", *IDS WORKING PAPER*, vol. 2013 No 417, Pathways of women's empowerment, Institute of Development Studies, february 2013, pág. 34.