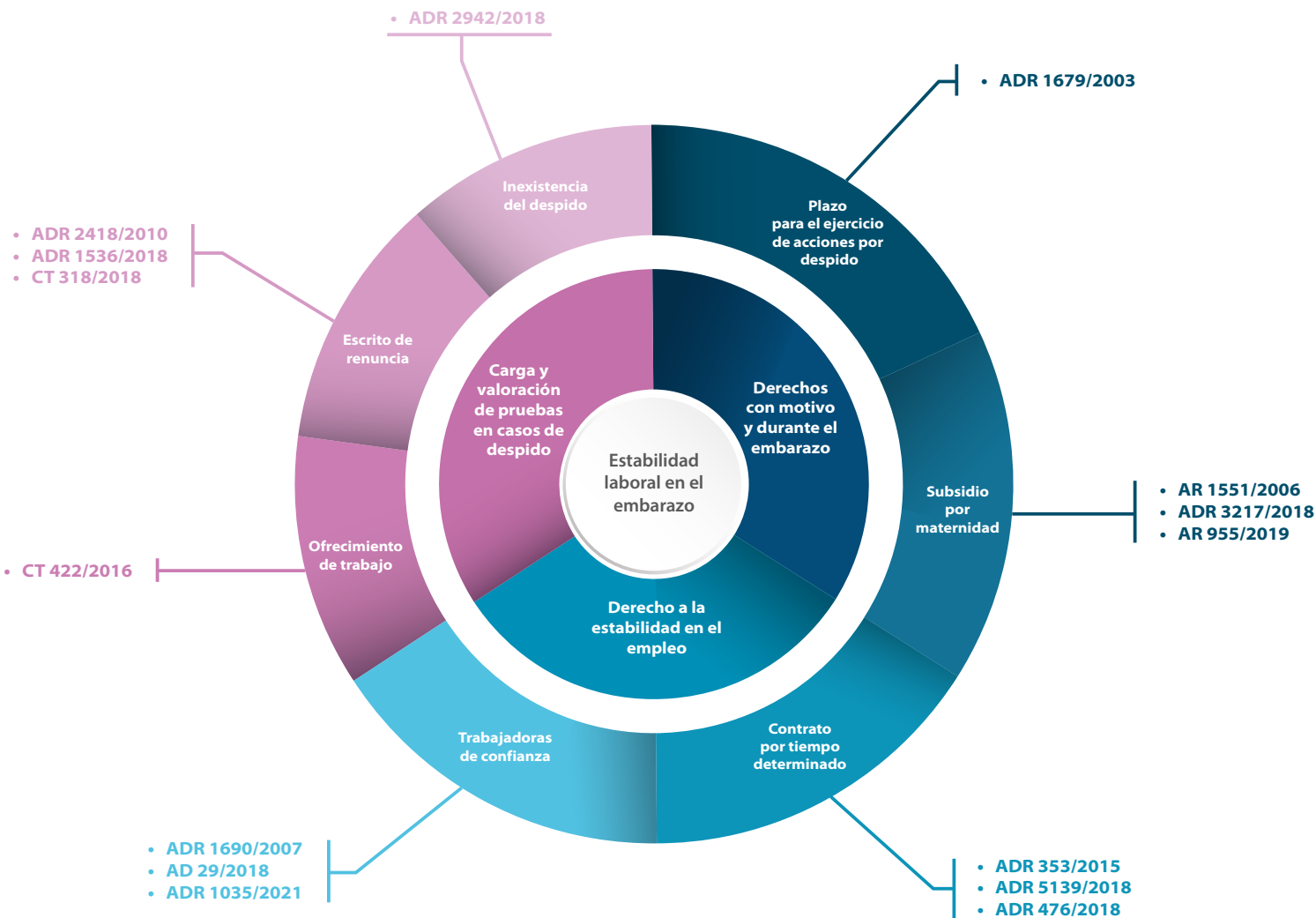




## Estabilidad laboral en el embarazo



En la concepción tradicional del derecho, se ha entendido que la materia laboral forma parte del derecho público, mientras que los ordenamientos del derecho de familia se identifican con el ámbito privado. Sin embargo, el trabajo, su organización y regulación tienen un gran impacto en la forma de organización familiar,<sup>1</sup> en la distribución de las labores de cuidado y en la forma en que se perpetúan los estereotipos y roles de género asignados a las personas.

Aunque, en términos generales, las protecciones en materia laboral son las mismas para todas las personas, las previsiones legales para las trabajadoras han estado dirigidas también a proteger el embarazo y la maternidad. En México, la Constitución de 1917 ya reconocía el derecho de las trabajadoras embarazadas a no desempeñar labores que requirieran esfuerzo físico considerable tres meses antes del parto, a gozar de una licencia remunerada durante el mes siguiente al parto y a conservar su empleo.<sup>2</sup>

Actualmente, algunos de los derechos más importantes de los que gozan las trabajadoras durante el embarazo, parto y puerperio son los de no realizar labores que pongan el riesgo su salud o la del producto, no laborar en horarios nocturnos o extraordinarios, un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, en el que seguirán recibiendo su salario íntegro, entre otros.<sup>3</sup> En materia de seguridad social, una vez

<sup>1</sup> Cruz Parceró, Juan Antonio y Vázquez, Rodolfo, *Mujeres, familia y trabajo*, Fontamara, México, 2014, p. X.

<sup>2</sup> Artículo 123, fracción V: "Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos." *Diario Oficial de la Federación*, 5 de febrero de 1917, tomo V, Cuarta Época, número 30.

<sup>3</sup> Véase título quinto de la Ley Federal del Trabajo, artículos 164-172.

cumplidos los requisitos establecidos por la ley,<sup>4</sup> las mujeres embarazadas tienen derecho a recibir prestaciones en especie y en dinero, como asistencia obstétrica, ayuda para la lactancia y reposos para alimentar a su hijo o hija durante este periodo.<sup>5</sup>

Si bien la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha acrecentado progresivamente desde la década de 1980, se ha producido en desigualdad de condiciones con respecto a los hombres.<sup>6</sup> El reconocimiento formal de derechos y del valor social de la reproducción y del cuidado no han estado aparejados con las modificaciones correspondientes en el entorno laboral, ni para las mujeres ni para hombres o personas fuera del binario. Además, la segregación laboral horizontal y vertical, la discriminación salarial y las condiciones de violencia en el empleo, como el acoso y el hostigamiento, continúan afectando de manera desproporcionada a las mujeres.

En relación con la violencia asociada con el embarazo, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011 (ENDIREH) señala que 12.7% reportan haber sido discriminadas en el trabajo por estar embarazadas. A 11.5% le pidieron una prueba de embarazo como requisito para trabajar; a 3.6% le pidieron una prueba de embarazo como requisito para continuar trabajando; a 1.2% le despidieron por embarazarse; a 1% no le renovaron el contrato y a 0.6% le bajaron el salario o las prestaciones por el embarazo. Un dato que resalta en este tema es que, a medida que aumenta el estrato socioeconómico de las mujeres, hay cierta tendencia a que se incrementa el porcentaje de quienes les requirieron pruebas de embarazo durante el año previo al levantamiento de la encuesta: 4.7% entre las mujeres de estrato muy bajo y 8.4% para las de estrato alto.<sup>7</sup>

Las brechas de género en el mercado laboral no se pueden entender sin ver las que persisten en la esfera doméstica. Las mujeres siguen siendo vistas como las principales responsables de la atención de sus hijas e hijos, así como de otros miembros de la familia. Esta realidad tiene un impacto en la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado.

Ahora bien, las mujeres que trabajan se enfrentan a múltiples obstáculos, tanto en el espacio público, en el que padecen situaciones de discriminación, como en lo privado, espacio

<sup>4</sup> Ley del Seguro Social, artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

"I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y

III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto."

<sup>5</sup> Ley del Seguro Social, capítulo IV, Del seguro de enfermedades y maternidad.

<sup>6</sup> Frías, Sonia, "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 73, núm. 2 (abril-junio, 2011), Universidad Nacional Autónoma de México, pág. 331.

<sup>7</sup> Vela Barba, Estefanía, *La discriminación en el empleo en México*, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México, 2017, págs. 59-60.

Datos del INEGI indican que "la distribución por sexo de la población de 15 años y más para el año de 2016 muestra que 42.6 millones son hombres, de los cuales ocho de cada 10 son económicamente activos, y 47.1 millones son mujeres, de las cuales, cuatro de cada 10 son económicamente activas". En este contexto, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016 muestra que de las mujeres entrevistadas, 26.6% declaró haber padecido violencia laboral, la mayoría dentro de las instalaciones del trabajo (79.1%) y los principales agresores fueron compañeros de trabajo (31.8%) y superiores jerárquicos (23.8%).

Si se analiza el cuidado a partir del número de horas que de hecho invierten en él, las mujeres, en promedio, dedican 38.7 horas a la semana al trabajo del hogar no remunerado, en comparación con los hombres, que le dedican 13.2 horas. De este modo, "en horas totales, si se contabiliza tanto el trabajo que se realiza dentro como el que se realiza fuera de casa, las mujeres trabajan más que los hombres."

La Cuenta Satélite del trabajo no remunerado de los hogares en México, realizada por el mismo Instituto, mide el Valor Económico Total del Trabajo No Remunerado de los Hogares, integrado por el valor del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados, la producción de bienes de autoconsumo y por las labores realizadas por niños entre 5 y 11 años. Los resultados de 2019 muestran que el valor de estas actividades pasó de una participación equivalente al 19.3% del PIB nacional en 2008 a 22.8% en 2019. No sorprende que la mayor parte de estas labores fueron realizadas por mujeres y, especialmente, por mujeres casadas o unidas en concubinato.

en el que persiste la idea de que el trabajo de cuidados no tiene relevancia económica y corresponde especialmente a las mujeres. De este modo, mientras aumenta la participación femenina en el sector productivo, se intensifica también el trabajo en actividades reproductivas; lo que resulta en una desigual distribución de la carga dentro del hogar, donde las mujeres se ven obligadas a asumir el mayor peso.<sup>8</sup>

Desde el Centro de Estudios Constitucionales, consideramos que el derecho que impacta en la organización familiar y en las políticas de cuidado<sup>9</sup> no sólo comprende a las previsiones tradicionalmente consideradas como "derecho de familia", sino también todas aquellas disposiciones que afectan el poder adquisitivo de las personas, su independencia económica, la disposición de tiempo y muchos otros aspectos que modifican cómo se desarrolla la vida familiar. En la medida en que sean visibles estas conexiones e impactos, será viable emprender acciones y políticas orientadas a garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.

En tal contexto, este cuaderno estudia las resoluciones de la Suprema Corte que han interpretado y desarrollado los derechos de las trabajadoras embarazadas. El primer capítulo está dedicado a asuntos que interpretan cómo deben reconocerse los derechos de las trabajadoras a la luz de los ordenamientos locales y, luego de la reforma de 2011, de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. El segundo apartado está orientado al derecho de estabilidad en el empleo de las trabajadoras embarazadas; en éste es posible observar el surgimiento y la evolución del principio de "estabilidad reforzada" del que gozan las trabajadoras con motivo del embarazo. Por último, el tercer capítulo retoma resoluciones que han interpretado los efectos del despido de mujeres embarazadas y que desarrollan las reglas sobre la carga de la prueba para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.

---

<sup>8</sup> Arriagada, Irma, "Transformaciones del trabajo femenino urbano", *Revista de la CEPAL*, núm. 53, Santiago, Chile, agosto 1996, pág. 93.

<sup>9</sup> Las políticas de cuidado pueden entenderse como "el sistema a través del cual se reparten las responsabilidades sobre el cuidado de las personas, especialmente de los niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidad, las personas adultas mayores y quienes tienen una enfermedad". Vela Barba, Estefanía, *La discriminación en el empleo en México*, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México, 2017, pág. 111.