



**CONGRESO REDIPAL VIRTUAL**  
**Red de Investigadores Parlamentarios en Línea**

PONENCIA PRESENTADA POR  
**Dra. Carla Jiménez Juárez**

TÍTULO:  
***LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS TRABAJADORAS  
EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD***

**Julio 2022**

## LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD

Dra. Carla Jiménez Juárez <sup>1</sup>

### Resumen

La *estabilidad laboral* es uno de los principios más relevantes en materia de trabajo y reconoce el derecho que tienen las personas trabajadoras a no ser despedidas injustificadamente de su empleo. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Belém *Do Pará*, el Convenio 103 de la OIT “Sobre la Protección de la Maternidad”, la Constitución mexicana y la Ley Federal del Trabajo, reconocen las medidas especiales de protección a las trabajadoras embarazadas y en situación de maternidad. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), atendiendo a su obligación de juzgar con perspectiva de género, ha resuelto que las trabajadoras despedidas por razones de embarazo o maternidad gozan de un fuero especial reconocido constitucional e internacionalmente; lo cual se traduce en el reconocimiento de su derecho a la *estabilidad laboral* de forma reforzada, a fin de garantizar su permanencia en el empleo y protección de sus derechos laborales.

**Palabras clave:** estabilidad laboral; despidos injustificados; permanencia en el empleo; perspectiva de género, despidos; embarazo; maternidad, estabilidad laboral reforzada, derechos laborales.

---

<sup>1</sup> Doctora en Derecho por el Instituto Nacional de Desarrollo Jurídico. Maestra en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Especialista en Derecho del Trabajo y Justicia Laboral por la Escuela Federal de Formación Judicial. Especialista en “Derechos Humanos Laborales del Trabajo en la Crisis” por la Universidad de Castilla de la Mancha, España. Certificación en Conciliación Laboral por el Instituto de la JLCA-CDMX. Coautora del Diccionario Jurídico, Tirant lo Blanch, 2019. Catedrática de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la UNAM y de la Benemérita Universidad de Oaxaca (BUO). Ha impartido diversos cursos, talleres, diplomados, conferencias y entrevistas, en temas laborales, derechos humanos y perspectiva de género. Actualmente es presidenta de la Junta Especial No. 3 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Cdmx. Correo electrónico: carla.jimenez@jlca.cdmx.gob.mx

*“...Hombres y mujeres, por igual, deben saber que correr a una mujer porque está embarazada es discriminación. Y deben ser conscientes de que al dejarlas injustificadamente sin trabajo afectan a familias, a la sociedad y al país en su conjunto. Seamos portadoras y portadores de la indignación; levantemos la voz: ¡Ni una mujer despedida más por el simple hecho de estar embarazada!” (COPRED).*

## **I. Planteamiento del problema**

Históricamente, en México el embarazo y la maternidad han sido una de las principales causas de discriminación que han vivido las mujeres, en especial en el ámbito laboral, al momento de exigirles certificados de no embarazo como requisito para lograr ser contratadas, o bien, al ser despedidas por motivo de su maternidad; afectando, con ello, el producto de la concepción o interés superior del menor.

Entre los años de 2012 y junio de 2018, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), abrió 2,580 expedientes de actos de discriminación vinculados con mujeres, 74% de ellos contra personas particulares. Casi tres cuartas partes (73%) se dieron en el mundo laboral. La principal causa de discriminación durante esos años fue el embarazo, en un tercio de las quejas (32%). La segunda causa principal fue el género (18%).<sup>2</sup>

Por otro lado, en el año 2017, la Segunda Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS CDMX) reflejó que el 65.6% de las respuestas indican que las empleadas embarazadas son víctimas de discriminación; además, casi cuatro de cada diez personas encuestadas consideran que se les discrimina mucho; también reveló que a las mujeres embarazadas se les excluye de diferentes formas: “no les dan trabajo” con el 35.6%, “las corren del empleo” con el 27.5% y “las hacen menos” con el 13.8 por ciento.<sup>3</sup>

A nivel internacional, la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación),

---

<sup>2</sup>Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, et. al., “Ficha temática mujeres”, 2017, disponible en línea: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica\\_Mujeres.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Mujeres.pdf), [consultado el 06/09/2021] e Instituto Nacional de las Mujeres, “Violencia de género. Violencia contra las mujeres”, Sistema de Indicadores de género-INMUJERES, 2020, p.03, disponible en línea [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia\\_2016.pdf](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia_2016.pdf), [consultado el 06/09/2021].

<sup>3</sup>Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, “Encuesta sobre la discriminación en la Ciudad de México. Personas Indígenas”, Ciudad de México, 2017, disponible en línea <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a0/c8e/88a/5a0c8e88aa7c3669489007.pdf> [consultado el 10/06/2020].

Convenio 103 Sobre la Protección de la Maternidad y el Convenio 183 Sobre la Protección de la Maternidad, reconocen medidas protectoras de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en situación de maternidad, pero además, prohíben expresamente “solicitar certificados de no embarazo y despedir a las trabajadoras por estar embarazadas o con licencia de maternidad”.

Por cuanto hace al sistema jurídico mexicano, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y demás normatividad interna vigente, establece medidas de protección durante la maternidad; en específico, reconocen derechos y condiciones laborales especiales de las trabajadoras embarazadas y, adicionalmente, prohíben solicitarles constancias de no gravidez como requisito para su contratación, así como despedirlas por motivos de embarazo.

Independientemente de que hoy en día exista un amplio marco jurídico protector para las trabajadoras embarazadas o en condición de maternidad, los datos estadísticos demuestran que el despido por embarazo continúa siendo una de las formas de discriminación laboral más común en nuestro país. Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), atendiendo a su obligación de juzgar con perspectiva de género, ha resuelto que las trabajadoras despedidas por estar embarazadas o con licencia de maternidad, gozan de un fuero especial reconocido constitucional e internacionalmente, lo cual se traduce en el reconocimiento de su derecho a la *estabilidad laboral reforzada*, que garantiza su permanencia en el empleo y la protección de sus derechos laborales.

El objetivo del presente artículo es analizar los principales instrumentos jurídicos de naturaleza internacional y nacional que contemplan el derecho a la *estabilidad laboral reforzada* de las trabajadoras embarazadas y en situación de maternidad; con ello, la batería argumental resoluciones de la SCJN. Además, se incluye una propuesta de modificación legislativa a la norma mexicana con la que se busca reconocer y garantice este derecho, otorgando así una la protección más amplia a las personas trabajadoras.

## **II. Discriminación Laboral y Perspectiva de Género**

En el año 2011, como resultado de la reforma a la CPEUM en materia de Derechos Humanos, todas las autoridades de nuestro país se encuentran obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos contenidos en la Constitución e instrumentos internacionales

ratificados; tanto del sistema universal, como del interamericano de Derechos Humanos<sup>4</sup>, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, adoptando la protección más amplia e interpretación más favorable al derecho humano de que se trate.

Dentro de dichas obligaciones se encuentran las relativas a: a) erradicar cualquier forma de discriminación, basada en algún motivo o causa, contenida en el artículo 1o. de la CPEUM, entre las que se encuentran el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, condiciones de salud, opiniones, preferencias sexuales, la religión, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y; b) respetar y garantizar el principio de igualdad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de sus derechos, tal y como lo establece el artículo 4o. de la citada disposición.

Adicionalmente, la LFPED prohíbe el ejercicio de la discriminación por el origen étnico o nacional, color de piel, sexo, género, embarazo, estado civil, idioma; por la situación migratoria, identidad o filiación política, lengua, cultura, religión, edad, apariencia física, situación familiar, condición social, económica; por las discapacidades, de salud o jurídica, las características genéticas, opiniones, preferencias sexuales, responsabilidades familiares, o bien; por los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También, la disposición 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) enumera los motivos en que se prohíbe el ejercicio de la discriminación, tales como: la raza, religión, posición económica, opinión política o de otra índole, el color, sexo, idioma, origen nacional o social, nacimiento o cualquier otra condición social. Al respecto, la inclusión de "cualquier otra condición social" indica que esta lista no es exhaustiva ni limitativa, y que pueden incluirse otros motivos en esta categoría.

A estos últimos motivos o rubros se les conoce como *categorías sospechosas* y se definen como "distinciones fundadas en razones que, según la Corte Europea de Derechos Humanos, habría que tratar con mayor seriedad"<sup>5</sup>. La Declaración Universal de los Derechos

---

<sup>4</sup>Los instrumentos más importantes del Sistema Universal de Derechos Humanos son: la Declaración Universal de los derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. En tanto, los instrumentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos son: la Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José Costa Rica); el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), la Convención de Belém do Pará, entre otros.

<sup>5</sup>Comisión de Derecho Humanos de la Ciudad de México, "Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación" en Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase Básica 2, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, p. 16, disponible en:

Humanos establece un listado abierto de categorías sospechosas, a saber: “raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.<sup>6</sup>

Es evidente que la inclusión de la cláusula “cualquier otra condición o motivos” o “cualquier otro que atente contra la dignidad humana”, implica que puede incluirse alguna otra condición biológica, social, económica o cultural, que coloque a ciertas personas en una situación de vulnerabilidad, por pertenecer a grupos que históricamente les ha sido violentados sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Para el caso mexicano, el “embarazo o maternidad” como un motivo de discriminación, únicamente lo encontramos en la LFPED, no obstante, se refuerza a esta disposición con los criterios emitidos por la SCJN, pero además, se recogen los instrumentos internacionales como son: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belém do Pará y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), pues éstos buscan suprimir las formas de discriminación en contra de la mujer, tal y como abordaremos más adelante.

En otro orden de ideas, la igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios, el primero, tiene una connotación positiva en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y ejercicio de sus derechos; el segundo, tiene un sentido negativo, debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.<sup>7</sup>

De esta forma, se habla de discriminación cuando se comete un acto u omisión que distingue, excluye u otorga un trato diferente a una persona; que dicha distinción, exclusión o trato diferenciado esté motivado por una condición biológica, social, económica o cultural y cuando el resultado de la misma, sea la limitación o negación de alguno de los derechos

---

[https://cdhcm.org.mx/serv\\_prof/pdf/herramientasparaunacompreensionampliadelaiigualdad.pdf](https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/herramientasparaunacompreensionampliadelaiigualdad.pdf) [consultado el 06/09/2021].

<sup>6</sup>*Ídem.*

<sup>7</sup>Comisión de Derecho Humanos de la Ciudad de México, “Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación” en Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase de actualización permanente. Clínica para el Análisis de Recomendaciones e Informes Especiales, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, p. 09, disponible en:[https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/material\\_de\\_capacitacion/fase\\_de\\_actualizacion\\_permanente/2011\\_Herramientas\\_para\\_una\\_compreension\\_ampliade\\_la\\_igualdad\\_sustancial\\_y\\_la\\_no\\_discriminacion.pdf](https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/material_de_capacitacion/fase_de_actualizacion_permanente/2011_Herramientas_para_una_compreension_ampliade_la_igualdad_sustancial_y_la_no_discriminacion.pdf), [consultado el 25/08/2021].

fundamentales de las personas.<sup>8</sup>

El pleno de la SCJN plantea que el *principio de igualdad y no discriminación*, implica que no toda diferencia de trato hacia una persona o grupo de personas es discriminatoria y ha resuelto que existe discriminación cuando se ejerce una diferencia de trato arbitraria, es decir, que no es razonable, ni objetiva y que tiene como resultado inhibir el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las personas.<sup>9</sup>

Asimismo, la Primera Sala de esta misma autoridad ha sostenido que el artículo 1o. de la CPEUM no prohíbe la utilización de categorías sospechosas, pero sí una ley contiene una distinción basada en dichas categorías, el juzgador debe realizar un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad.<sup>10</sup>

En esas circunstancias, se viola el principio a “la igualdad y no discriminación”, cuando a través de una acción u omisión, se trata de forma diferenciada -arbitraria o sin causa justificada- a una persona por alguna condición biológica, social, económica o cultural, lo cual le impide ejercer sus derechos, en condiciones de igualdad (derecho a la vida, salud, vivienda, trabajo digno y decente, salarios justos y equitativos, acceso a la justicia, entre otros), por ejemplo: fijar una determinada edad para contratar a una persona, sin que ello atienda verdaderamente a una causa justificada.

Por otro lado, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) en su Observación General N.º 20, ha definido dos tipos de discriminación: *directa (formal o normativa)* e *indirecta (material o sustantiva)*. La primera, se presenta cuando la norma, política o programa hace una distinción no justificada de manera explícita, es decir, restringe o excluye el goce o ejercicio de un derecho a una persona o grupo identificable, sin una razón objetiva, necesaria y proporcional en relación con el alcance del derecho y el beneficio pretendido, por ejemplo: despedir a una persona trabajadora por razones de sexo, género, embarazo, salud, edad, sin

---

<sup>8</sup>Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, “Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación” en Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase Básica 2, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Op. Cit.*, p. 16.

<sup>9</sup>PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ALGUNOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PARÁMETRO GENERAL. Registro digital: 2012594, Instancia: Pleno, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: P./J. 9/2016 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, septiembre de 2016, Tomo I, página 112, Tipo: Jurisprudencia.

<sup>10</sup>GUALDAD. CUANDO UNA LEY CONTENGA UNA DISTINCIÓN BASADA EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA, EL JUZGADOR DEBE REALIZAR UN ESCRUTINIO ESTRICTO A LA LUZ DE AQUEL PRINCIPIO. Registro digital: 2010315, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 66/2015 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 23, octubre de 2015, Tomo II, página 1462, Tipo: Jurisprudencia.

que exista una razón que lo justifique. En tanto, la segunda se presenta cuando existen leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras, pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos humanos de las personas afectadas por los motivos prohibidos de discriminación, por ejemplo: las llamadas brechas salariales entre hombre y mujeres, que guarda relación con la infravaloración del trabajo de las mujeres en ocupaciones y empresas altamente feminizadas.<sup>11</sup>

Tanto la discriminación como la desigualdad tienen su origen en la construcción del *género*, ya que en cada sociedad se van asignando estereotipos, roles y funciones distintas para hombres y mujeres, de acuerdo a lo que se considera como propio de lo femenino y propio de lo masculino; a los primeros, se les asigna el espacio público de la *producción* (trabajo productivo remunerado y principal proveedor de la familia) y, a las segundas, el ámbito público de la reproducción (labores domésticas y el cuidado y crianza de la familia).<sup>12</sup>

En el ámbito del Derecho Laboral, la asignación histórica de roles de género, logró crear una división sexual del trabajo dentro de la sociedad -y con ello un tipo de discriminación y trato desigual-, asignándole a la mujer un papel reproductivo (trabajo doméstico y de cuidados de los hijos) y al hombre el rol productivo; no obstante, a lo anterior, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, sin alcanzar una igualdad real y sin que los hombres se hayan involucrado en las responsabilidades del hogar, generando con ello que dichas mujeres continúen desempeñando ambos roles y trabajen dobles o hasta triples jornadas laborales.<sup>13</sup>

La LFT define al trabajo digno o decente como “aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y no existe discriminación por ninguna condición biológica o social”. En este orden de ideas, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aludido con anterioridad, define a la discriminación en el empleo u ocupación, como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la

---

<sup>11</sup>Para mayor abundamiento, véase: Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Oficina Internacional del Trabajo-OIT, Ginebra, 2019, disponible en línea: <https://n9.cl/yuuxr>, [consultado en línea 06/09/2021].

<sup>12</sup>Fonseca Hernández, Carlos y Quintero Soto María Luisa, *Género, Familia y Alternativas Sociales*, México, Plaza y Valdez Editores, 2014, p. 18.

<sup>13</sup>Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Programas de Salud, Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Disponible en línea: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/14522/EG\\_GuiaIncorporacionGenero.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/14522/EG_GuiaIncorporacionGenero.pdf), pp. 12 y 13, [consultado el 25/08/2021].

igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

En este sentido, se habla de discriminación laboral cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra, en virtud de su condición biológica, social, económica o cultural, es decir, por razones injustificadas que no guardan relación con las competencias de las personas o las calificaciones exigidas para el empleo; este acto discriminatorio puede presentarse en la solicitud del empleo, durante la relación laboral o al término del contrato.<sup>14</sup>

La discriminación laboral por motivos de género está íntimamente relacionada con los roles de género y la división sexual del trabajo, que desde un principio se les asignó a las mujeres las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, pero posteriormente al incorporarse al mercado laboral, se fueron desencadenando otras formas de discriminación, entre ellas: las relativas a su condición de embarazo, la falta de oportunidades para acceder a puestos de dirección y brechas salariales entre el hombre y la mujer.

De acuerdo con un estudio elaborado para la Dirección Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, de una encuesta realizada en los países del G20 donde participaron más de 9,500 personas del sexo femenino, se señala que el problema más frecuente de discriminación laboral, identificado por el 44% de las mujeres, es el de la conciliación de la vida laboral y familiar, mientras que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, es el segundo problema que identifican. Finalmente, se apunta que uno de los motivos que impactan en las brechas salariales es la segregación laboral; ya sea vertical (conocida como *techo de cristal*) u horizontal.<sup>15</sup>

Para alcanzar y acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer, en ocasiones los Estados están obligados a implementar *acciones afirmativas* o *medidas especiales de carácter temporal*, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva o *de facto* de la mujer y el hombre, es decir, medidas que les permita gozar de sus derechos humanos y libertades fundamentales, así como realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, así como compensarlas, las cuales cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.<sup>16</sup>

Hoy en día, México cuenta con leyes que promueven la igualdad sustantiva entre mujeres

---

<sup>14</sup>Organización Internacional del Trabajo, “No discriminación e igualdad”, Departamento de Empresas; ámbitos de trabajo Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, Disponible en línea: <https://n9.cl/w4eh3>, [consultado el 04/09/2021].

<sup>15</sup>Dorantes Gómez, María Antonieta, “Teorías Feministas”, en Perspectiva de género, *Una visión multidisciplinaria*, Dorantes Gómez, María Antonieta et. al. Torres Velázquez, Laura Evelia, Coords.), UNAM, 2011, p. 23.

<sup>16</sup> Recomendación General No. 25 de la CEDAW, artículo 4, párrafos 1 y 2.

y hombres en los ámbitos público y privado. Éstas, contienen la obligación de incluir el género de una manera transversal en las políticas públicas, entre ellas: la LFPED; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia vigentes. Entre las herramientas que se han promovido en nuestro ordenamiento jurídico para alcanzar esta igualdad, ha sido la incorporación de la *perspectiva de género*, quien nos enseña la posibilidad de crear nuevas formas de relación entre mujeres y hombres.<sup>17</sup>

A nivel federal, existe la obligación de incorporar la perspectiva de género, a través de medidas legislativas, políticas públicas, medidas judiciales y administrativas, y en consecuencia, nuestro país debe adoptar las acciones necesarias para reducir las brechas de desigualdad y discriminación estructural que históricamente han sufrido algunas personas o grupos, como es el caso de la mujeres y en especial las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad, a fin de alcanzar una verdadera *igualdad sustantiva o de hecho* entre el hombre y la mujer.<sup>18</sup>

Con base en los anteriores razonamientos, la perspectiva de género no se refiere únicamente a la aplicación de políticas en favor de la mujer, sino que permite descubrir que la asignación de estereotipos y roles de género provoca discriminación, tanto para hombres como mujeres, limitándoles a ambos, en mayor o menor medida, el ejercicio de sus derechos humanos.

### **III. Derecho a la Estabilidad Laboral de las Personas Trabajadoras**

Mario de la Cueva define a la estabilidad laboral como “un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>19</sup>

En tanto, Néstor de Buen sostiene que la estabilidad en el empleo en nuestra ley laboral es el derecho que tienen las personas trabajadoras a conservar su empleo, pero no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación laboral

---

<sup>17</sup>Dorantes Gómez, María Antonieta, “Teorías Feministas”, *Op. Cit.*, p. 32.

<sup>18</sup>Véase: Recomendación Número No. 20 del Comité de DESC sobre “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, artículo 8, inciso b).

<sup>19</sup>Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 12ª ed., México, Porrúa, 1990, t. I, p. 219.

lo exija, por ejemplo: si esta es indefinida no se podrá disolver el vínculo, salvo que existiera causa justificada, en tanto, si es por tiempo o por obra determinada, se podrá continuar laborando mientras subsista la materia de trabajo.<sup>20</sup>

En resumen, la estabilidad laboral es el derecho a la permanencia en el empleo, a efecto de que las personas trabajadoras no sean despedidas de manera injusta o arbitraria. La norma jurídica laboral mexicana contempla tal prerrogativa y supuestos probables que dan lugar a la rescisión o terminación de la relación de trabajo en la fracción XXII del artículo 123 de la CPEUM, en donde se plantea que “el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizar con el importe de tres meses de salario”; al respecto, la LFT reglamenta con mayor detenimiento estos supuestos, estableciendo en su artículo 47, que un patrón solo puede rescindir o despedir a un trabajador, si incurre en alguna de las causales expresamente señaladas en sus fracciones, siempre y cuando se le entregue aviso por escrito, ya sea de manera personal en el momento del despido, o bien, por conducto tribunales laborales.

En el ámbito internacional, principalmente este derecho se encuentra reconocido en el Protocolo de San Salvador, el Convenio 158 de la OIT Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (como criterio orientador al no haber sido ratificado por nuestro país), la Recomendación 166 Sobre “la Terminación de la Relación de Trabajo”, así como en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Caso Lagos del Campo Vs. Perú). El *Protocolo de San Salvador* promueve el derecho a la estabilidad de las y los trabajadores en sus empleos y el reconocimiento de causas justas separación.

El Convenio 158 de la OIT y su Recomendación 166 establecen que las personas trabajadoras solo pueden ser despedidas cuando exista una causa justificada; prohíben de forma expresa el despido por: a) afiliarse a un sindicato, b) participar en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, c) ser candidato a representante de las personas trabajadoras, d) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra el patrón (empleador), e) tener alguna condición biológica, social, económica o cultural, entre ellas el embarazo y durante la licencia de maternidad. Adicionalmente, señalan que “corresponde al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada por la terminación de la relación de trabajo.”

Uno de los casos paradigmáticos en torno al derecho a la estabilidad en el empleo de

---

<sup>20</sup>Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 20ª. ed., México, Porrúa, 1999, t. I, p. 598.

las personas trabajadoras, fue la jurisprudencia del Caso Lagos del Campo Vs. Perú, dictada por la CoIDH. Esta autoridad determinó que Lagos del Campo fue sujeto de un despido injustificado o arbitrario, por lo que el Estado Peruano no tuteló el derecho a la estabilidad laboral y en interpretación del artículo 26 de la Convención Americana, por primera vez establece la tutela jurisdiccional directa sobre los DESC, específicamente los derechos laborales, tales como la protección a la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras, el derecho al trabajo digno, salario digno, libertad sindical, negociación colectiva, etc.<sup>21</sup>

Finalmente, la CoIDH determinó que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas a fin de proteger a las personas trabajadoras, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; b) ante la existencia de un despido injustificado, remediar la situación -ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional-, y c) disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el empleo, sino que implica que las personas trabajadoras sean despedidas únicamente por razones justas, debidamente probadas por el patrón ante un tribunal laboral competente, es decir, lo que la normatividad nacional e internacional prohíbe son los despidos arbitrarios e injustos (despidos injustificados).

#### **IV. Marco Jurídico de Protección**

Actualmente, existe un marco jurídico nacional de protección a las trabajadoras embarazadas, durante y después del parto, entre ellos: el artículo 123 de la CPEUM, en su apartado A, fracción V (cuya regla general dicta que es regulatoria de las relaciones laborales entre particulares) y Apartado B, fracción XI, inciso C (mismo que regula las relaciones laborales de las personas

---

<sup>21</sup>El Señor Lagos del Campo Lagos del Campo fue despedido de su empleo e impugnó la decisión de la empresa ante los órganos competentes, la cual fue avalada en segunda instancia al considerar que el despido se habría dado bajo una causa justificada; dicha decisión fue recurrida ante diversas instancias internas sin haber encontrado tutela, particularmente, respecto de su derecho a la estabilidad laboral, al alegarse causas injustificadas o carentes de motivos para el despido y afectaciones al debido proceso. Finalmente, el 31 de agosto de 2017 la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó la sentencia del caso Lagos del Campo vs Perú, en el que declaró la responsabilidad internacional del Estado Peruano por el despido injustificado que sufrió el Señor Lagos del Campo en puesto de trabajo, vulnerando con ello su derecho a la estabilidad en el empleo (artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) el derecho a la libertad de expresión (artículos 13 y 8 de la Convención), el derecho a la libertad de asociación (artículos 16 y 26 de la Convención) y el derecho al acceso a la justicia (artículos 8 y 25 de la Convención).

trabajadoras al servicio del Estado), así como sus leyes reglamentarias y demás normatividad interna.

Entre otras disposiciones, la LFT vigente en su artículo 170 reconoce las medidas de protección para las personas trabajadoras que se encuentren en estas condiciones, las cuales se describen a continuación:

- a) se prohíbe que realicen trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su embarazo;
- b) pueden disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con goce de salario íntegro, mismo que puede ser modificado según el caso en concreto y los supuestos expresos en la ley;
- c) tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales y, entre otras;
- d) gozan del derecho a dos reposos extraordinarios de media hora cada uno por día, para alimentar a sus hijos, mismos que pueden ser convenidos de distinto modo entre la persona trabajadora y el patrón, atendiendo a las disposiciones legales.

En tanto, el artículo 133 establece la prohibición expresa a los patrones de exigir a las mujeres la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, así como también prohíbe despedir a una trabajadora o coaccionar directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada o por tener el cuidado de hijos menores.

Por lo que hace al artículo 331 Ter, relativo al capítulo de las personas trabajadoras del hogar, establece la prohibición de solicitar constancia o prueba de no gravidez como requisito para la contratación y proscribire el despido de una trabajadora embarazada; de presentarse el caso, el despido se presumirá como discriminación.

Adicionalmente, la actual Ley del Seguro Social (LSS) en sus artículos 89 y 90, determina el derecho de las prestaciones de maternidad, entre las cuales se encuentran: a) la asistencia obstétrica; b) ayuda en especie por seis meses para lactancia, c) capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, d) derecho a un reposo extraordinario por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos.

Adicionalmente, este ordenamiento establece en sus artículos 101, 102 y 103 que la trabajadora tendrá derecho, durante el embarazo y el puerperio, a un subsidio en dinero igual al

100% del último salario diario de cotización, mismo que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo, siempre y cuando, se haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio, se haya certificado por el instituto de seguridad social correspondiente el embarazo y la fecha probable del parto, y que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

También, se cuenta con un marco jurídico internacional comprendido por instrumentos válidos y legítimos para su acatamiento y ejercicio, entre ellos: el PIDESC, el Protocolo de San Salvador, la CEDAW, la Convención *de Belém do Pará*, los Convenios 103 y 183 de la OIT y su Recomendación 191 “sobre la Protección de la Maternidad”.

El PIDESC, en su artículo 10, numeral 2, establece el derecho a una protección especial de las madres trabajadoras durante un período de tiempo razonable antes y después del parto, el otorgamiento a una licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social. El Protocolo de San Salvador, también reconoce el derecho a la seguridad social de las trabajadoras embarazadas y el acceso a una licencia de maternidad con goce de sueldo, antes y después de parto.

Por cuanto hace a la CEDAW, en su artículo 11.2 determina la obligación de los Estados Partes de tomar las medidas adecuadas para impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad y, además, establece expresamente la prohibición de despido a las trabajadoras por motivos por motivo de embarazo o licencia de maternidad. Por su parte, la Convención *de Belém do Pará* en su artículo 9o. considera que la mujer es víctima de violencia por razones de género, cuando está embarazada.

Finalmente, la OIT, en su Convenio 103, mismo que ha sido ratificado por nuestro país, establece normas protectoras de la maternidad como: a) la licencia de maternidad, b) prestaciones en dinero y prestaciones médicas, c) periodos de lactancia, d) *la prohibición de despedir a una trabajadora por estar embarazada o periodo de licencia*, etc. Por su parte, el Convenio 183, el cual no ha sido ratificado por México, establece las mismas disposiciones protectoras de la maternidad, pero agrega otras, entre las cuales se encuentran: a) la protección a la salud, b) el acceso al empleo, c) la no discriminación en el empleo, d) la obligación de garantizar que al término de la licencia de maternidad, la madre podrá reincorporarse a su mismo puesto de trabajo o uno equivalente, pero con igual salario; prohibiendo en todo momento a) exigir pruebas de embarazo previas a la contratación a la mujer trabajadora y b) despedir a una mujer por motivos de embarazo o licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén

relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia, en cuyos casos la carga de la prueba incumbirá al empleador.

## **V. Estabilidad Laboral Reforzada: casos resueltos por la SCJN**

La pertinencia de aplicar la perspectiva de género no es solo el hecho de que esté involucrada una mujer, pues en cada caso habrá que hacer un análisis orientado para detectar las “categorías sospechosas”, es decir, relaciones asimétricas de poder y situaciones estructurales de desigualdad basadas en el sexo, género, preferencias u orientación sexuales de las personas.”<sup>22</sup>

En México, atendiendo a la obligación de los órganos jurisdiccionales de juzgar con perspectiva de género, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, resolvió en el amparo directo 489/2013, que cuando una persona trabajadora sea despedida por razones de embarazo o maternidad, ésta goza de una tutela especial, denominada “estabilidad laboral reforzada”, lo cual exige una mayor y particular protección del Estado, conforme al marco constitucional e internacional de protección a los derechos humanos, ya que la protección no es solo para la mujer embarazada, sino de la vida y salud del hijo por nacer.<sup>23</sup>

Es preciso comentar que en dicho amparo se contempla por primera vez el concepto de *estabilidad laboral reforzada*, pero su principal antecedente es la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana. La sentencia C-470 de 1997 dictada por dicha Corte, plantea que la *estabilidad laboral reforzada* implica lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida por razón de su maternidad. Por ende, la protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar.”<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Registro digital: 2011430, Instancia: Primera Sala de la SCJN, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836, Tipo: Jurisprudencia.

<sup>23</sup>TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO. Registro digital: 2006384, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Tesis: III.3o.T.23 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, mayo de 2014, Tomo III, página 2271, Tipo: Aislada.

<sup>24</sup>Mosquera Garces, María Jennifer, “La estabilidad reforzada en la mujer embarazada, un estudio constitucional sobre los abusos a esta protección constitucional”, Módulo 6 Metodología de la Investigación, Docente Millán Torres Manuel Ángel, Universidad Santiago de Cali, Especialización Derecho Administrativo, 2018.

En otro orden de ideas, la Segunda Sala de la SCJN resolvió que en cumplimiento a su obligación de juzgar con perspectiva de género, cuando una persona trabajadora alega haber sido despedida por razones de su embarazo o por encontrarse en periodo de licencia postnatal y, posteriormente, en el juicio laboral la demandada ofrece el empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carece de operatividad y rige la regla general de que a la demandada corresponde la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio. Es decir, la prueba de que los motivos del despido no se encuentran relacionados con el embarazo de la trabajadora corresponde al patrón, e independientemente de que el ofrecimiento de trabajo se considere de buena fe, éste pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada o en periodo de licencia postnatal.<sup>25</sup>

Asimismo, dicha autoridad resolvió que cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la persona trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en el supuesto de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales, ya que no es verosímil que la mujer prescindiera de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.<sup>26</sup>

Finalmente, en la contradicción de tesis 34/2019, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se concluyó que las trabajadoras de confianza al servicio del Estado despedidas con motivo de su estado de embarazo o durante el periodo de postparto o lactancia, tienen derecho a ser reinstaladas en el empleo y al pago de salarios caídos. Lo anterior, ya que aun cuando las trabajadoras de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, por

---

<sup>25</sup>OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Registro digital: 2014508, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 66/2017 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, junio de 2017, Tomo II, página 1159, Tipo: Jurisprudencia, Contradicción de tesis 422/2016.

<sup>26</sup>TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA. Registro digital: 2020317, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 68, julio de 2019, Tomo II, página 998, Tipo: Jurisprudencia, Contradicción de tesis 318/2018.

existir una restricción constitucional expresa en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, también es cierto que el propio artículo 123, apartado B, en su fracción XI, inciso c), estatuye una excepción a ese principio para las mujeres embarazadas y en el periodo pre y postnatal, al contemplar "que las mujeres durante el embarazo conservarán su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo", sin distinguir si su categoría es de base o de confianza.<sup>27</sup>

## VI. Conclusiones

Nuestro país está obligado a incorporar la perspectiva de género, a través de medidas legislativas, políticas públicas, judiciales y administrativas -nacionales e internacionales-, con la finalidad de reducir la discriminación que históricamente han sufrido algunos grupos de personas, en el ejercicio de sus derechos fundamentales; como es el caso de las mujeres en el ámbito laboral, en especial las que son despedidas por estar embarazadas o en situación de maternidad.

Algunos instrumentos internacionales del sistema universal e interamericano de Derechos Humanos, Convenios de la OIT, nuestra CPEUM y LFT reconocen el derecho a la estabilidad laboral, lo cual implica que las personas trabajadoras solo pueden ser despedidas cuando incurran en una causa justa, debidamente comprobada ante los tribunales laborales competentes y se prohíbe el despido basado en alguna condición biológica, social, económica o cultural, como es el caso del embarazo o la maternidad.

Nuestra legislación y criterios jurisprudenciales dictados por la SCJN -funcionando en salas y Pleno- y Tribunales Colegiados de Circuito, contemplan el *principio a la estabilidad laboral reforzada*, al reconocer el derecho a la permanencia en el empleo de las trabajadoras embarazadas o con licencia postnatal, prohibir el despido a las trabajadoras o la coacción para que renuncien por razón de su embarazo o por tener el cuidado de hijos menores, y finalmente, permiten revertir la carga de la prueba a la patronal, cuando la trabajadora alegue en juicio haber sido despedida por motivos dichos motivos.

En este sentido, si el principio a la estabilidad laboral en nuestro país significa el derecho de las y los trabajadores a la permanencia en el empleo y a no ser víctima de despidos

---

<sup>27</sup>MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS. Registro digital: 2023113, Instancia: Plenos de Circuito, Undécima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: PC.I.L. J/76 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, mayo de 2021, Tomo II, página 2201, Tipo: Jurisprudencia.

arbitrarios, es decir, a ser rescindidos únicamente por una causa justificada, debidamente comprobada ante los tribunales laborales competentes, entonces, la *estabilidad laboral reforzada* implica la implementación de medidas protectoras que inhiban los despidos de las trabajadoras por razones de embarazo o maternidad.

Sin embargo, el Convenio 183 de la OIT "Sobre la Protección de la Maternidad", que aún no ha sido ratificado por nuestro país, resulta de mucha relevancia, porque contiene cláusulas relativas a *la estabilidad laboral reforzada*, al prohibir la exigencia de pruebas de embarazo previas a la contratación, proscribir despedir a una trabajadora por su embarazo o durante la licencia de maternidad, o bien, después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo determinado en la legislación nacional, y por último, al contemplar *que la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la maternidad le corresponde al empleador*.

Nuestro país tiene la obligación convencional y constitucional de implementar medidas legislativas y políticas públicas para reducir las desigualdades estructurales que viven algunas personas, como es el caso de las trabajadoras embarazadas que son despedidas injustificadamente de sus empleos, perdiendo con ello sus derechos laborales, de seguridad social y de maternidad.

Es por todo lo anterior, que se propone la ratificación del Convenio 183 de la OIT "Sobre la Protección de la Maternidad" por el Estado mexicano, pues este instrumento jurídico contempla las medidas necesarias para proteger y garantizar *la estabilidad laboral reforzada* de las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad.

Asimismo, se sugiere la adición de un capítulo especial a la LFT, en donde se concentre todo lo relativo a fortalecer el derecho a la *estabilidad laboral reforzada* de dichas trabajadoras y demás derechos laborales, tales como:

- a) adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo;
- b) prohibición de exigir a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando se trate de trabajos que puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y producto de la concepción, o bien, exigirles a las trabajadoras pruebas de embarazo para conservar su empleo, sus derechos laborales, escalafonarios, de seguridad social o maternidad;
- c) prohibir expresamente al patrón despedir a una trabajadora por estar embarazada o

durante la licencia de maternidad, o después de haberse reincorporado al trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto;

d) cuando "se presume la existencia del despido cuando la trabajadora esté embarazada o durante su licencia de maternidad"; y finalmente,

e) el tribunal eximirá de la carga probatoria a la trabajadora cuando alegue discriminación por motivos de embarazo o maternidad y la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, la licencia de maternidad o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia, *incumbirá a la patronal*.

## VII. FUENTES DE CONSULTA

### a) Bibliografía

Buen Lozano, Néstor de, Derecho del trabajo, 20ª. ed., México, Porrúa, 1999, t. I, p. 598.

Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 12ª ed., México, Porrúa, 1990, T. I.

Dorantes Gómez, María Antonieta, “Teorías Feministas”, en Perspectiva de género, Una visión multidisciplinaria, Dorantes Gómez, María Antonieta et. al. Torres Velázquez, Laura Evelia. Coords.), UNAM, 2011.

Fonseca Hernández, Carlos y Quintero Soto María Luisa, Género, Familia y Alternativas Sociales, México, Plaza y Valdez Editores, 2014.

Mosquera Garces, María Jennifer, “La estabilidad reforzada en la mujer embarazada, un estudio constitucional sobre los abusos a esta protección constitucional”, Módulo 6 Metodología de la Investigación, Docente Millán Torres Manuel Ángel, Universidad Santiago de Cali, Especialización Derecho Administrativo, 2018.

### b) Cibergrafía

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, et. al., “Ficha temática mujeres”, 2017, disponible en línea: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica\\_Mujeres.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Mujeres.pdf), [consultado el 06/09/2021].

Comisión de Derecho Humanos de la Ciudad de México, “Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación” en Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase Básica 2, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, p. 16, disponible en: [https://cdhcm.org.mx/serv\\_prof/pdf/herramientasparaunacompreensionampliadelaiigualdad.pdf](https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/herramientasparaunacompreensionampliadelaiigualdad.pdf) [consultado el 06/09/2021].

Comisión de Derecho Humanos de la Ciudad de México, “Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación” en Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase de actualización permanente. Clínica para el Análisis de Recomendaciones e Informes Especiales, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, p. 09, disponible en: [https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/material\\_de\\_capacitacion/fase\\_de\\_actualizacion\\_permanente/2011\\_Herramientas\\_para\\_una\\_compreension\\_amplia\\_de\\_la\\_i](https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/material_de_capacitacion/fase_de_actualizacion_permanente/2011_Herramientas_para_una_compreension_amplia_de_la_i)

gualdad\_sustancial\_y\_la\_no\_discriminacion.pdf, [consultado el 25/08/2021].

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, “Encuesta sobre la discriminación en la Ciudad de México. Personas Indígenas”, Ciudad de México, 2017, disponible en línea <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a0/c8e/88a/5a0c8e88aa7c3669489007.pdf> [consultado el 10/06/2020].

Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Programas de Salud, Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Disponible en línea: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/14522/EG\\_GuiaIncorporacionGenero.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/14522/EG_GuiaIncorporacionGenero.pdf), pp. 12 y 13, [consultado el 25/08/2021].

Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?, Oficina Internacional del Trabajo-OIT, Ginebra, 2019, pp. 19-20, disponible en línea: <https://n9.cl/yuuxr>, [consultado en línea 06/09/2021].

Instituto Nacional de las Mujeres, “Violencia de género. Violencia contra las mujeres”, Sistema de Indicadores de género-INMUJERES, 2020, p. 03, disponible en línea [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia\\_2016.pdf](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia_2016.pdf), [consultado el 06/09/2021].

Organización Internacional del Trabajo, “No discriminación e igualdad”, Departamento de Empresas; ámbitos de trabajo Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, Disponible en línea: <https://n9.cl/w4eh3>, [consultado el 04/09/2021].

### **c) Criterios Jurisprudenciales**

ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Registro digital: 2011430, Instancia: Primera Sala de la SCJN, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836, Tipo: Jurisprudencia.

GUALDAD. CUANDO UNA LEY CONTENGA UNA DISTINCIÓN BASADA EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA, EL JUZGADOR DEBE REALIZAR UN ESCRUTINIO ESTRICTO A LA LUZ DE AQUEL PRINCIPIO. Registro digital: 2010315, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 66/2015 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 23, octubre de 2015, Tomo II, página 1462,

Tipo: Jurisprudencia.

MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS. Registro digital: 2023113, Instancia: Plenos de Circuito, Undécima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: PC.I.L. J/76 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, mayo de 2021, Tomo II, página 2201, Tipo: Jurisprudencia.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Registro digital: 2014508, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 66/2017 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, junio de 2017, Tomo II, página 1159, Tipo: Jurisprudencia, Contradicción de tesis 422/2016.

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ALGUNOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PARÁMETRO GENERAL. Registro digital: 2012594, Instancia: Pleno, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: P./J. 9/2016 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, septiembre de 2016, Tomo I, página 112, Tipo: Jurisprudencia.

TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA. Registro digital: 2020317, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 68, julio de 2019, Tomo II, página 998, Tipo: Jurisprudencia, Contradicción de tesis 318/2018.

TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO. Registro digital: 2006384, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Constitucional,

Laboral, Tesis: III.3o.T.23 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, mayo de 2014, Tomo III, página 2271, Tipo: Aislada.

**d) Ordenamientos Jurídicos vigentes**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José Costa Rica).

Convención de Belém do Pará.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo “Sobre la Protección de la Maternidad”.

Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Protección de la Maternidad.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo.

Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Protección de la Maternidad.

Declaración Universal de los derechos Humanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).

Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre “la Terminación de la Relación de Trabajo”.