



**VIDA LABORAL
Y REPRODUCTIVA**

5.1 / INTRODUCCIÓN

La protección de la maternidad constituye un derecho fundamental que los Estados deben respetar, proteger y garantizar. El artículo 4º de la Constitución consagra la protección a la maternidad libre y voluntaria al proteger el derecho a “decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos”.

Ello implica el deber del Estado de establecer las condiciones y adoptar las medidas necesarias para que las mujeres desarrollen sus embarazos adecuadamente y puedan ejercer su maternidad en situación de igualdad, libres de discriminación y con pleno respeto a sus derechos humanos.

Estas protecciones y garantías abarcan, pero no se limitan, al ámbito laboral y de seguridad social. De acuerdo con la Constitución (artículo 123), las mujeres trabajadoras tienen derecho a licencias de maternidad y prestaciones sociales, así como a descansos para la lactancia y evitar trabajos peligrosos para su salud durante la gestación.

El derecho internacional de los derechos humanos no ha sido ajeno a la protección de la maternidad. Esta protección se encuentra, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde se establece que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales”¹ y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que obliga a los Estados a “conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto”, así como licencias con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social durante dicho lapso.²

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece una concepción más amplia de la protección a la maternidad como función social relevante en el desarrollo de las familias. En este sentido, obliga a los Estados a adoptar las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando sus derechos en el ámbito laboral, tales como: prohibir el despido por motivo de embarazo, maternidad, o estado civil; establecer obligaciones para los empleadores de implementar el pago de la licencia de maternidad o prestaciones sociales sin pérdida del empleo; alentar servicios sociales que permitan a los padres combinar la vida laboral y familiar, tales como licencias de paternidad y estancias infantiles.³

Esta protección integral de la maternidad que hace la CEDAW es muy relevante, ya que establece como obligación para los Estados tomar medidas apropiadas para modificar patrones socio culturales discriminatorios sobre los roles femeninos y masculinos, para lograr una mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas relacionadas con el trabajo y la familia. El fin último de esta protección deberá garantizar la posibilidad de que hombres y mujeres puedan conciliar su vida familiar y laboral en igualdad de circunstancias. Por lo tanto, el Estado mexicano tiene la obligación de establecer leyes y políticas públicas respetuosas de los derechos humanos que protejan la maternidad de las mujeres y garantizar el involucramiento de los hombres en la crianza y cuidado de los hijos/as.

Varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluidos el III y el 183, establecen estándares y garantías para la protección de la maternidad. El Convenio III sobre discriminación en el empleo, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961,⁴ establece la obligación de los Estados Partes de “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.⁵

Por su parte, el Convenio 183⁶ y el 156⁷ establecen varias obligaciones específicas para la protección de la maternidad, incluida la obligación de otorgar una licencia de maternidad de al menos 14 semanas. Desafortunadamente estos dos convenios no han sido ratificados por el Estado mexicano.

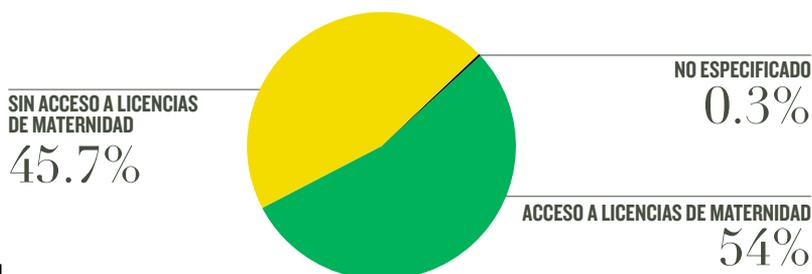
A nivel internacional, en el caso de *Fátima Regina Nascimento De Oliveira y Maura Tatiane Ferreira Alves vs. Brasil*,⁸ admitido por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, las peticionarias alegaron que fueron violados sus derechos a la vida familiar, los derechos del niño y a la igualdad ante la ley, reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, luego de haberseles negado la licencia de maternidad al recibir a su hija menor en adopción. Este caso es importante ya que pone de manifiesto la protección del derecho de toda persona a la maternidad sin que sea necesaria la existencia de matrimonio o parto.

El cuidado de los hijos e hijas, su protección y educación deben ser una responsabilidad compartida por todos los miembros de la sociedad y el Estado tiene que crear las condiciones para ello y apoyar en esta labor. Los estereotipos de género, arraigados en la cultura, han marcado la diferencia en la asignación de tareas para hombres y para mujeres. Sin embargo, cualquier persona, sin importar su sexo, tiene el derecho de ejercer la maternidad.

5.2 / SITUACIÓN EN MÉXICO

En México la protección de la maternidad está reconocida tanto a nivel constitucional como en diversas leyes secundarias. Sin embargo, este reconocimiento legal no es cumplido en la práctica. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2009, 45.7% de las mujeres trabajadoras no tuvieron acceso a incapacidad o licencia médica después del parto.⁹

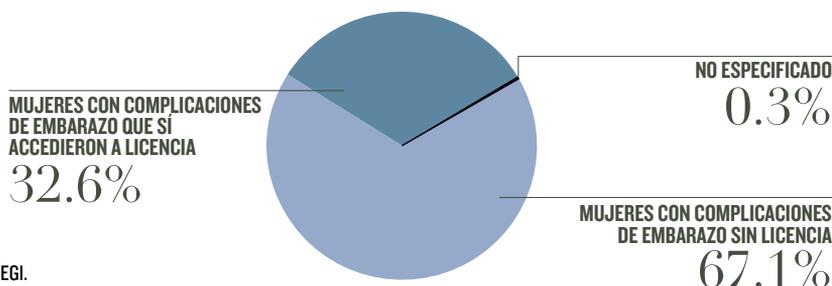
ACCESO A LICENCIAS DE MATERNIDAD. MÉXICO 2009



Fuente: INEGI.

Si se toman en cuenta los casos de complicaciones del embarazo o aborto, la cifra se eleva a 67.1% de mujeres trabajadoras que no tuvieron acceso a incapacidad o licencia médica.¹⁰ A esta cifra se le suma el número insuficiente de estancias infantiles, las cuales se analizarán más adelante en la sección sobre implementación. Como se desprende de estos datos, la falta de conciliación entre la vida laboral y la familiar afecta de manera grave a aproximadamente la mitad de las mujeres que trabajan.

ACCESO A LICENCIAS EN CASO DE COMPLICACIONES DEL EMBARAZO. MÉXICO 2009



Fuente: INEGI.

Por otra parte, resultan alarmantes las cifras relativas a la discriminación de las mujeres en el empleo, incluida la que tiene lugar por motivos de embarazo. Una encuesta del INEGI reveló que, en 2011, 90% de los incidentes de violencia laboral en el trabajo se relacionaban con la solicitud de una prueba de embarazo a la mujer. De estas mujeres, 18% fueron despedidas, no les renovaron contrato o les bajaron el salario por estar embarazadas.¹¹

En este sentido el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), en el último examen a México, mostró su preocupación por la persistencia de prácticas discriminatorias contra las mujeres en el ámbito laboral en el país, tales como el requisito de presentar certificados de ingravidez para acceder a un empleo o mantenerlo, así como la práctica de someter a las mujeres embarazadas a condiciones de trabajo difíciles o peligrosas. Por ello el Comité recomendó al Estado adoptar medidas tendientes a eliminar estas prácticas discriminatorias, así como ratificar el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.¹²

5.3 / MARCO NORMATIVO

En México la regulación laboral y de seguridad social tiene su fundamento constitucional en los artículos 73 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir de la cual se establece que la facultad para emitir la normativa reglamentaria le corresponde al Congreso de la Unión.¹³ Además de esa regulación, con fundamento en la reforma constitucional en materia de derechos humanos, deben aplicarse a esta materia las normas relativas a los derechos laborales contenidas en los instrumentos internacionales de los que el Estado es parte, especialmente la CEDAW y los convenios de la OIT.

La normativa nacional aplicable a la protección de la maternidad en el ámbito laboral y de seguridad social se encuentra establecida en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional), la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. En el siguiente cuadro se presenta la forma en la que cada una de estas normas regula los derechos de las mujeres trabajadoras en relación con la protección de la maternidad en el ámbito laboral y de seguridad social; al respecto, cabe señalar que en el cuadro comparativo se presenta la regulación de la Ley Federal del Trabajo hasta antes de la reforma aprobada por el Congreso de la Unión en noviembre de 2012. En un apartado posterior se analiza dicha reforma a profundidad en lo que se refiere a la protección de la maternidad.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

	TRABAJADORAS	TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL ESTADO
ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL		
	APARTADO A	APARTADO B
TRABAJO	Se prohíben trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.	Se prohíben los trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.
LICENCIAS DE MATERNIDAD	Seis semanas anteriores a la fecha del parto y seis semanas posteriores al mismo. Salario íntegro. Conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.	Un mes de descanso antes de la fecha del parto y otros dos después del mismo. Salario íntegro. Conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.
PERIODO DE LACTANCIA	Dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.	Dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.
PRESTACIONES	Servicios de guardería.	Asistencia médica y obstétrica. Medicinas. Ayuda para la lactancia. Servicio de guarderías infantiles.
	LEY FEDERAL DEL TRABAJO⁴⁴	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL⁴⁵
TRABAJO	Se prohíben trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación --levantar, tirar o empujar grandes pesos--, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso. Número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.	Son condiciones nulas una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción.
LICENCIAS DE MATERNIDAD	Descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Los periodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. Durante los periodos de descanso percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.	Un mes de descanso antes de la fecha del parto y otros dos después del mismo.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

	TRABAJADORAS	TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL ESTADO
LICENCIAS DE MATERNIDAD	<p>Regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.</p> <p>Computar en su antigüedad los periodos pre y postnatales.</p>	
PERIODO DE LACTANCIA	Dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.	Dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
ESTANCIAS INFANTILES	Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social.	Guarderías infantiles.
	LEY DEL SEGURO SOCIAL¹⁶	LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO¹⁷
PRESTACIONES POR MATERNIDAD	<p>Asistencia obstétrica.</p> <p>Ayuda en especie por seis meses para lactancia.</p> <p>Canastilla de maternidad.</p>	<p>Asistencia obstétrica.</p> <p>Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie por un lapso de hasta seis meses con posterioridad al nacimiento.</p> <p>Canastilla de maternidad.</p>
ESTANCIAS INFANTILES	<p>Mujer trabajadora, trabajador viudo o divorciado o aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos.</p> <p>Asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.</p> <p>Turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de éstos el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.</p> <p>Aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los menores.</p>	Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

	TRABAJADORAS	TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL ESTADO
ESTANCIAS INFANTILES	<p>Instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.</p> <p>Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería durante las horas de su jornada de trabajo.</p> <p>Menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta cumplir cuatro años.</p>	

Del cuadro anterior se desprende que la protección de la maternidad en el ámbito laboral y de seguridad social es similar entre las trabajadoras en general y las que prestan sus servicios al Estado; sin embargo, la regulación de las estancias infantiles es más amplia en la Ley del Seguro Social, ya que se establecen las edades de las niñas y niños que podrán asistir, así como los servicios que se prestan y las personas titulares de esta prestación. Resulta muy preocupante que la legislación promueva el estereotipo de que son las mujeres las primeras obligadas al cuidado de las y los hijos. Por ejemplo, la legislación establece que son titulares del derecho a estancias infantiles las madres aseguradas, los hombres viudos, divorciados o aquellos que tengan la patria potestad de los hijos, y no los trabajadores en general, es decir, sólo a falta de la madre se les reconoce a los hombres el derecho a las estancias, lo que sigue poniendo el énfasis del cuidado de las y los hijos en las mujeres.

5.3.1 REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (2012)

A partir de la presentación por parte del Ejecutivo Federal de una iniciativa preferente al Congreso de la Unión en el primer periodo ordinario de sesiones de la LXII Legislatura, el Senado y la Cámara de Diputados aprobaron diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo.¹⁸ En materia de protección a la maternidad en el ámbito laboral y de seguridad social cabe destacar las siguientes reformas:

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 2012		
TEMA	TEXTO	ARTÍCULO
IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN	<p>Igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación en contra de las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.</p> <p>Se prohíbe negarse a aceptar trabajadores por razones de género, estado civil o cualquier criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.</p>	2, 56 y 133 I
CERTIFICADOS DE NO EMBARAZO	Se prohíbe la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.	133 XIV

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 2012

TEMA	TEXTO	ARTÍCULO
DESPIDO	Se prohíbe despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.	133 XV
CONDICIONES LABORALES	En caso de declaratoria de contingencia sanitaria las mujeres embarazadas no podrán trabajar, ello sin perjuicio de su salario, prestaciones y derechos.	168
LICENCIA DE PATERNIDAD	Cinco días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos o por adopción.	132 XXVII bis
LICENCIA DE MATERNIDAD	Seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas anteriores al parto para después del mismo. En caso de discapacidad del hijo o hija o de requerir atención médica hospitalaria, la licencia podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto. Seis semanas en caso de adopción.	170 II y II bis
LACTANCIA	Dos descansos de media hora al día por el término máximo de seis meses, con la posibilidad de sustituir el descanso por la reducción en una hora la jornada de trabajo.	170 IV
ESTANCIAS INFANTILES	Brindar servicios de guardería a los hijos/as de los trabajadores.	283 XIII

En términos generales la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de protección a la maternidad establece una mayor protección para las mujeres trabajadoras respecto de la legislación anterior; por ejemplo, se prevén licencias de maternidad en caso de adopción, así como la posibilidad de extenderlas en caso de que el hijo o hija recién nacida tenga alguna discapacidad. En materia de discriminación de las mujeres por embarazo se señala expresamente la prohibición de negar la contratación, la permanencia o el ascenso a causa del estado de gravidez, así como despedir a alguna mujer por este hecho.

A pesar del avance que representan estas reformas, es importante enfatizar que subsiste la visión de que son las mujeres las principales responsables del cuidado de las y los niños, como queda demostrado con el plazo tan reducido de las licencias de paternidad.

El plazo aprobado de cinco días con goce de sueldo no sólo carece de una argumentación que motive la determinación de este número de días, sino que resulta insuficiente para alcanzar el objetivo de lograr una repartición igualitaria real de las responsabilidades en el cuidado y crianza de los hijos. Este plazo tan corto además fomenta la preservación del estereotipo de que son las mujeres quienes deben asumir en su totalidad, o la mayor parte, de la responsabilidad en el cuidado de los hijos.

Por otra parte, a pesar de que la figura de los permisos de paternidad no estaba regulada en la legislación mexicana, en los últimos años algunas instituciones públicas como el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y el Instituto Nacional de las Mujeres otorgan al menos un periodo de diez días hábiles, el doble de los que establece la Ley Federal del Trabajo.

5.3.2 VACÍOS Y DEFICIENCIAS EN LA NORMATIVA EXISTENTE

Como ya fue señalado, a pesar de los recientes avances en materia normativa para la protección de la maternidad en el ámbito laboral y de seguridad social, persisten lagunas y vacíos legislativos que contribuyen a perpetuar la discriminación y la desigualdad de género en el cuidado y la crianza de los hijos. Además, existen desafíos estructurales que impiden que las protecciones de seguridad social y laboral alcancen a todas las mujeres. El desafío más grande es, quizás, que un porcentaje muy grande de las mujeres carecen de seguridad social, ya sea porque están desempleadas, trabajan de forma no remunerada en el hogar o laboran en el sector informal. Una encuesta del INEGI de 2009 señala que seis de cada diez personas de la población económicamente activa que no están afiliadas a un esquema de seguridad social son mujeres.¹⁹

La falta de afiliación a los esquemas de seguridad social tiene como consecuencia que estas mujeres no tengan acceso a licencias, guarderías y otros servicios de protección que pueden contribuir a conciliar de mejor forma la maternidad y el trabajo, evitar dobles jornadas y fortalecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos.

Por otra parte, la legislación nacional no está plenamente armonizada con los estándares internacionales en la materia. Por ejemplo, respecto a las licencias de maternidad el Convenio 183 de la OIT establece que deben ser de al menos 14 semanas y, de hecho, una recomendación de la OIT del año 2000 señala que lo aconsejable es al menos 18 semanas.²⁰ En México, la legislación establece doce, por debajo del estándar mínimo.²¹

Adicionalmente, la OIT recomienda en casos de embarazos múltiples que la licencia se extienda; al respecto, la legislación mexicana no contiene ninguna disposición.

Asimismo, los estándares de la OIT establecen que en la licencia de maternidad deberán ser obligatorias al menos seis semanas posteriores al parto con la finalidad de proteger la salud de la madre. La legislación en México establece seis anteriores y seis posteriores, con la posibilidad de transferir cuatro para después del parto. Sin embargo, la legislación debería permitir a la mujer decidir cuándo tomar el periodo correspondiente a las seis semanas previas dependiendo de sus necesidades.

Otro vacío importante es en términos de la lactancia, pues no se incluye en la legislación ninguna medida para que estos periodos sean efectivos en la práctica, por ejemplo el establecimiento de cuartos de lactancia en el lugar de trabajo o cerca del mismo.

5.4 / IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO NORMATIVO

Para la elaboración de este capítulo se solicitó información pública al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo respecto al número de licencias de maternidad otorgadas, estancias infantiles, demandas presentadas por despidos en razón del embarazo y quejas por la solicitud de certificados de ingravidez. En los siguientes cuadros se presentan las respuestas.

LICENCIAS DE MATERNIDAD / 2009-2012				
INSTITUCIÓN	LICENCIAS DE MATERNIDAD			
	2009	2010	2011	2012 (PRIMER TRIMESTRE)
IMSS	465,616	486,926	468,239	108,657
ISSSTE	39,680	39,844	41,783	10,214

Fuente: Elaboración propia de GIRE a partir de datos obtenidos mediante solicitudes de información.

Es interesante notar que de acuerdo con los datos presentados, el número de licencias de maternidad se ha mantenido estable en los últimos tres años (2009-2011). Cabe preguntarse la diferencia entre el porcentaje de mujeres derechohabientes embarazadas y el porcentaje de mujeres que obtuvieron licencias en los últimos tres años, lo cual permitiría determinar la proporción de mujeres que no accedieron a la licencia o no la solicitaron, sobre todo considerando que de acuerdo con una encuesta del INEGI de 2009, 45.7% de las mujeres trabajadoras no tuvieron acceso a incapacidad o licencia médica durante el parto. Las 468,239 licencias otorgadas en 2011 por el IMSS corresponden solamente a 4.3% de las 10,744,609 mujeres afiliadas o beneficiarias de este esquema de seguridad social.²²

Si cruzamos estos datos con los que se presentaron en la introducción sobre la discriminación en el empleo a mujeres embarazadas, se puede deducir que muchas no accedieron a las licencias de maternidad, renunciaron a sus empleos o fueron despedidas por motivos de embarazo. Aunado a lo anterior, estos datos sólo reflejan el número de afiliadas o beneficiarias de algún esquema de seguridad social; sin embargo,

un porcentaje muy alto de mujeres (casi 50% de las trabajadoras, según datos del INEGI²³) no cuentan con ningún tipo de esquema de seguridad social y por tanto no acceden a licencias de maternidad.

ESTANCIAS INFANTILES / 2009-2012	
INSTITUCIÓN	NÚMERO
IMSS	1,452
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	9,466
ISSSTE	PROPIAS: 136
	PARTICIPACIÓN SOCIAL: 120

Fuente: Elaboración propia de GIRE a partir de datos de la Secretaría de Desarrollo Social y solicitudes de información.

Del cuadro anterior se desprende que el número de estancias infantiles del ISSSTE representa aproximadamente la quinta parte de las estancias del IMSS, hecho que se relaciona con la diferencia en el número de afiliados con los que cuenta cada institución. Sin embargo, un hecho que llama la atención es que en el caso del ISSSTE el número de estancias de participación social es casi el mismo que el de las propias del Instituto; en este sentido, sería interesante conocer estos datos respecto de las estancias del IMSS. Asimismo, se contabilizan 9,466 estancias infantiles de la Secretaría de Desarrollo Social²⁴ que parten de un programa de apoyo a madres trabajadoras y padres solos, y que benefician a aquellas personas que no están afiliadas a los esquemas de seguridad social del IMSS o el ISSSTE. Por otra parte, a todas luces el número de estancias infantiles parece muy pequeño en relación a la amplitud del territorio nacional y al hecho de que al año nacen aproximadamente dos millones y medio de niños y niñas.²⁵

Ello quiere decir que un gran porcentaje de las y los niños no acceden a estancias infantiles públicas, lo que significa que asisten a guarderías de paga o permanecen bajo el cuidado de sus madres o familiares.

Por otra parte, se solicitó información a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo respecto al número de denuncias de despidos por embarazo y quejas por solicitar certificados de ingravidez. La información proporcionada se resume en el siguiente cuadro.

DENUNCIAS Y QUEJAS / 2009-2012		
INSTANCIA	DENUNCIAS DESPIDO POR EMBARAZO	QUEJAS CERTIFICADOS DE INGRAVIDEZ
PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	9	SD

Fuente: Elaboración propia de GIRE a partir de datos obtenidos mediante solicitudes de información. SD: Sin datos.

En su respuesta, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo señaló que tienen registradas únicamente nueve denuncias de despido por motivos de embarazo entre enero de 2009 y marzo de 2012. Este número resulta bastante menor si consideramos que la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2011 registró que al menos a 845,308 mujeres las despidieron, no les renovaron el contrato o les bajaron el salario por motivos de embarazo a lo largo de su vida.²⁶ Ello refleja que la mayoría de los casos de discriminación por embarazo no se están denunciando ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y permanecen impunes.

Por otra parte, resulta muy preocupante que la Procuraduría no cuente con información respecto de las quejas por pruebas de ingravidez, lo cual indica que no registran dicha información o no les llegan denuncias por este motivo. Esta última hipótesis contrasta con los datos de la encuesta del INEGI antes mencionada, donde se indica que 4,099,531 mujeres señalaron que en algún momento sus empleadores les solicitaron pruebas de ingravidez.²⁷

Estos datos demuestran la enorme y persistente discriminación laboral que sufren las embarazadas y la impunidad en la que permanecen la mayor parte de estas prácticas.

5.4.1 CASO EMBLEMÁTICO

Un caso que ilustra la discriminación de la que son objeto las mujeres que deciden embarazarse es el de María Elena López Bretón,²⁸ de 33 años, que en 2011 se desempeñaba como Jefa del Departamento de Análisis e Integración de Informes de Evaluación de Desempeño de la Jefatura de la Oficina de la Gubernatura del Estado de Oaxaca, y quien fue víctima de hostigamiento laboral en razón de su embarazo.

En abril de 2011, María Elena logró embarazarse tras haberse sometido a diversos tratamientos médicos. Desde un inicio, los médicos diagnosticaron dicho embarazo como de alto riesgo, por lo que le ordenaron seguir puntualmente las citas e indicaciones del IMSS. Después de dar a conocer su situación de salud a su jefe, doctor Jesús Waldo Martínez Soria, éste mostró animadversión, no sólo cuestionándola por su decisión sino también requiriéndole continuamente realizar tareas inadecuadas para su estado, tales como el traslado de cajas pesadas. Este servidor público incluso negó a su colaboradora, en diversas ocasiones, la autorización para acudir a las citas médicas programadas. Más aún, le advirtió a María Elena que debido a la cantidad de trabajo, si ella solicitaba más permisos le pediría su renuncia.

A mediados de junio, y tras haberle sido concedida únicamente una hora para acudir a una cita médica, le fue notificado a María Elena por parte del médico tratante que el producto había muerto y que debía realizarse un aborto. A pesar de las emociones que esta noticia le generó, María Elena se comunicó inmediatamente con su jefe, quien al conocer lo ocurrido, le reprochó que abandonara así su trabajo y le exigió verla al día siguiente.

María Elena regresó a laborar semanas después, tras el periodo de incapacidad necesario dada su condición de salud. Su jefe incluso le pidió que trabajara desde el hospital. Al reincorporarse a sus labores, María Elena acudió con el entonces Jefe de la Oficina de la Gubernatura (actual Secretario Técnico del Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca), doctor Héctor Iturrubarría Pérez, quien a pesar de haber sido informado de la violencia laboral ejercida contra ella por el doctor Martínez Soria, le pidió que entregara su renuncia, por una supuesta reestructuración en la oficina.

María Elena presentó una queja ante la Defensoría de Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca (DDHPO), que el 17 de noviembre de 2011 emitió la Recomendación 29/2011, donde se establece que, tras haber quedado embarazada, María Elena había sido objeto de hostigamiento laboral y de discriminación por parte del doctor Jesús Waldo Martínez Soria, así como de violencia laboral e institucional por razones de género.

La DDHPO no fue la única que conoció del caso de María Elena, ya que el 30 de noviembre de 2012, la CNDH emitió un acuerdo de conciliación debido a otras violaciones a derechos humanos cometidas en su contra durante la tramitación de la queja ante la citada Defensoría.

María Elena solicitó la intervención de la CNDH debido a que el doctor Héctor Iturrubarría Pérez obtuvo y exhibió datos personales y confidenciales de ella ante la DDHPO, para justificar su actuación y la del jefe de ella. De acuerdo con el dicho del doctor Iturrubarría Pérez, él mismo solicitó al IMSS un informe médico sobre lo ocurrido con el embarazo y la muerte del producto. Él mismo reconoce que presentó dicho Resumen Médico en papel membretado y con el sello correspondiente del IMSS ante la DDHPO. Tal documento contenía información médica confidencial de María Elena, que sólo el IMSS conocía y que no sólo fue exhibida ante la DDHPO sino también ante los compañeros de trabajo de ella, lo cual profundizó su afectación emocional.

El IMSS se ha deslindado de la emisión de dicho documento, afirma que no fue elaborado por el instituto y que las firmas al pie son falsas.

La CNDH ha recomendado al IMSS que determine la responsabilidad de los servidores públicos involucrados en el asunto, y que valore la posibilidad de dar vista a la autoridad ministerial por los hechos. Asimismo, ha recomendado al Gobierno de Oaxaca que inicie un procedimiento administrativo de investigación en contra de los servidores públicos involucrados.

Tanto el IMSS como el Gobierno de Oaxaca han aceptado las propuestas hechas por la CNDH, por lo que María Elena se encuentra en espera de su cumplimiento, con la expectativa de que ello logre resarcir de algún modo el daño que los referidos servidores públicos causaron en su vida.

5.5 / CONCLUSIONES

En México el derecho a la protección de la maternidad en el ámbito laboral y de seguridad social está reconocido a nivel constitucional tanto por la legislación interna como por el derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, y a pesar de algunos avances normativos en la materia, el panorama es bastante desalentador y la constante son las violaciones al derecho a la protección de la maternidad entendida de forma amplia. Tanto en la legislación como en la práctica sigue prevaleciendo la visión de que son las mujeres quienes tienen la responsabilidad principal en el cuidado de los hijos e hijas.

La normativa nacional no se encuentra armonizada con los estándares internacionales en la materia; por ejemplo, en términos de la extensión de las licencias de maternidad y las condiciones para la lactancia. Asimismo, la extensión tan limitada de las licencias de paternidad no permite que esta medida contribuya de forma real a avanzar hacia la igualdad en las responsabilidades en el cuidado de los hijos e hijas.

En la práctica muchas mujeres no acceden a las licencias de maternidad y siguen dándose muchos casos de despido o no renovación de contrato por motivos de embarazo, contraviniendo las normas nacionales e internacionales en la materia. Las estancias infantiles son insuficientes para dar cabida a las niñas y niños, lo que limita enormemente las posibilidades de las mujeres de reintegrarse o integrarse al trabajo, dado que sobre ellas sigue recayendo casi la totalidad del cuidado de los hijos e hijas.

Las mujeres trabajadoras que no se encuentran afiliadas a ningún esquema de seguridad social se encuentran más desprotegidas ya que ni siquiera cuentan con la posibilidad de obtener el beneficio de las licencias de maternidad o acceder a las estancias infantiles afiliadas al IMSS e ISSSTE.

La discriminación hacia las mujeres por motivos de embarazo es muy generalizada y la mayor parte de los casos permanecen en la impunidad.

La normativa y la práctica en México están lejos de proporcionar una protección de la maternidad y de avanzar hacia la construcción de un modelo de sociedad donde las responsabilidades en la crianza y cuidado de los hijos sean compartidas, y donde las mujeres puedan hacer realmente compatible la maternidad y el trabajo.

5.6 / RECOMENDACIONES

5.6.1 NORMATIVAS

Reformar la Ley Federal del Trabajo para ajustarla a los estándares internacionales en la materia, en las siguientes cuestiones:

- > Ampliar la licencia de maternidad a 16 semanas (estándar recomendado por la Organización Internacional del Trabajo) y establecer que la mujer podrá decidir cuándo tomar las semanas de licencia.
- > Ampliar la licencia de paternidad de forma progresiva de modo que sirva como medida para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas.
- > Establecer la flexibilización de los horarios de trabajo de forma que se fomente la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas.
- > Modificar las disposiciones relativas a las estancias infantiles para establecer que tanto los hombres como las mujeres trabajadoras tendrán acceso a este servicio independientemente de su estado civil.
- > Constituir un sistema de seguridad social universal que abarque a todas las mujeres y hombres trabajadores.

5.6.2 IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMATIVA

- > Promover el acceso efectivo de las mujeres a las licencias de maternidad establecidas en ley.
- > Ampliar el número de estancias infantiles del IMSS, ISSSTE y la Secretaría de Desarrollo Social para cubrir de mejor forma las necesidades de cuidado de las y los niños.
- > Monitorear que las estancias infantiles tengan una infraestructura adecuada y brinden una atención de calidad a niños y niñas.
- > La Procuraduría de la Defensa del Trabajo debería monitorear de forma más cercana a las empresas para evitar actos de violencia y discriminación en contra de las mujeres embarazadas. Asimismo, investigar de forma expedita todas las denuncias de despido por embarazo y certificados de ingravidez.
- > Promover que las empresas y los centros de trabajo cuenten con guarderías y cuartos de lactancia para favorecer la compatibilidad de la maternidad y el trabajo fuera del hogar.

NOTAS

¹ Artículo 25.2 La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

² Artículo 10.2 Se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho periodo, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

³ Artículo 11.2 A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

⁴ OIT, *C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*, 25 de junio de 1958. Disponible en <<http://bit.ly/13gGPmf>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].

⁵ OIT, *C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*: artículo 2, 25 de junio de 1958. Disponible en <<http://bit.ly/13gGPmf>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].

⁶ OIT, *C183-Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*, 15 de junio de 2000. Disponible en <<http://bit.ly/XJQLVS>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].

⁷ OIT, *C156-Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*, 23 de junio de 1981. Disponible en <<http://bit.ly/Vb5RkL>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].

⁸ CIDH, *Fátima Regina Nascimento De Oliveira y Maura Tatiane Ferreira Alves vs. Brasil. Informe No. 7/10, Petición 12.378*, 15 de marzo de 2010. Disponible en <<http://bit.ly/VDeXMl>> [consulta: 13 de noviembre de 2012].

⁹ INEGI, *Mujeres y hombres en México 2011*. México, INEGI, 2012, p. 164. Disponible en <<http://bit.ly/GNIJ19>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].

¹⁰ *Idem*.

¹¹ INEGI, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011: tabulados básicos*. Disponible en <<http://bit.ly/VOoxnH>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].

¹² Comité CEDAW, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 52º periodo de sesiones (2012)*, párrafo 28 a 29 [CEDAW/C/MEX/CO/7-8]. Disponible en <<http://bit.ly/PgVxWq>> [consulta: 30 de octubre de 2012].

¹³ Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

¹⁴ *Ley Federal del Trabajo*, artículos 170, 171 y 172.

¹⁵ *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional*, artículos 14, 28, 43 y 88.

¹⁶ *Ley del Seguro Social*, artículos 94, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207 y 237 A.

- ¹⁷ *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*, artículos 4 y 39.
- ¹⁸ Reformas publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012. Disponible en <<http://bit.ly/Wy7mq2>> [consulta: 15 de enero de 2013].
- ¹⁹ INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social. ENESS 2009*. México: INEGI, IMSS, 2010, p. 42. Disponible en <<http://bit.ly/d7n7ak>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].
- ²⁰ OIT, *R191-Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)*, 15 de junio de 2000. Disponible en <<http://bit.ly/VEEFZ6>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].
- ²¹ OIT, *C183-Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*, 15 de junio de 2000. Disponible en <<http://bit.ly/XJQLVS>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].
- ²² INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social...*, *op. cit.* (ver *supra*, nota 19), p. 43.
- ²³ INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social...*, *op. cit.* (ver *supra*, nota 19).
- ²⁴ Secretaría de Desarrollo Social, *Programa de Estancias Infantiles para apoyar a Madres Trabajadoras y Padres Solos: Estancias en operación por entidad federativa*. Disponible en <<http://bit.ly/WdcD71>> [consulta: 20 de noviembre de 2012].
- ²⁵ INEGI, *Natalidad: consulta interactiva de datos: información de 1985 a 2011*. Disponible en <<http://bit.ly/yFZBoi>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].
- ²⁶ INEGI, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares...*, *op. cit.* (ver *supra*, nota 11).
- ²⁷ *Idem.*
- ²⁸ María Elena López Bretón autorizó la publicación de su nombre en el presente documento.