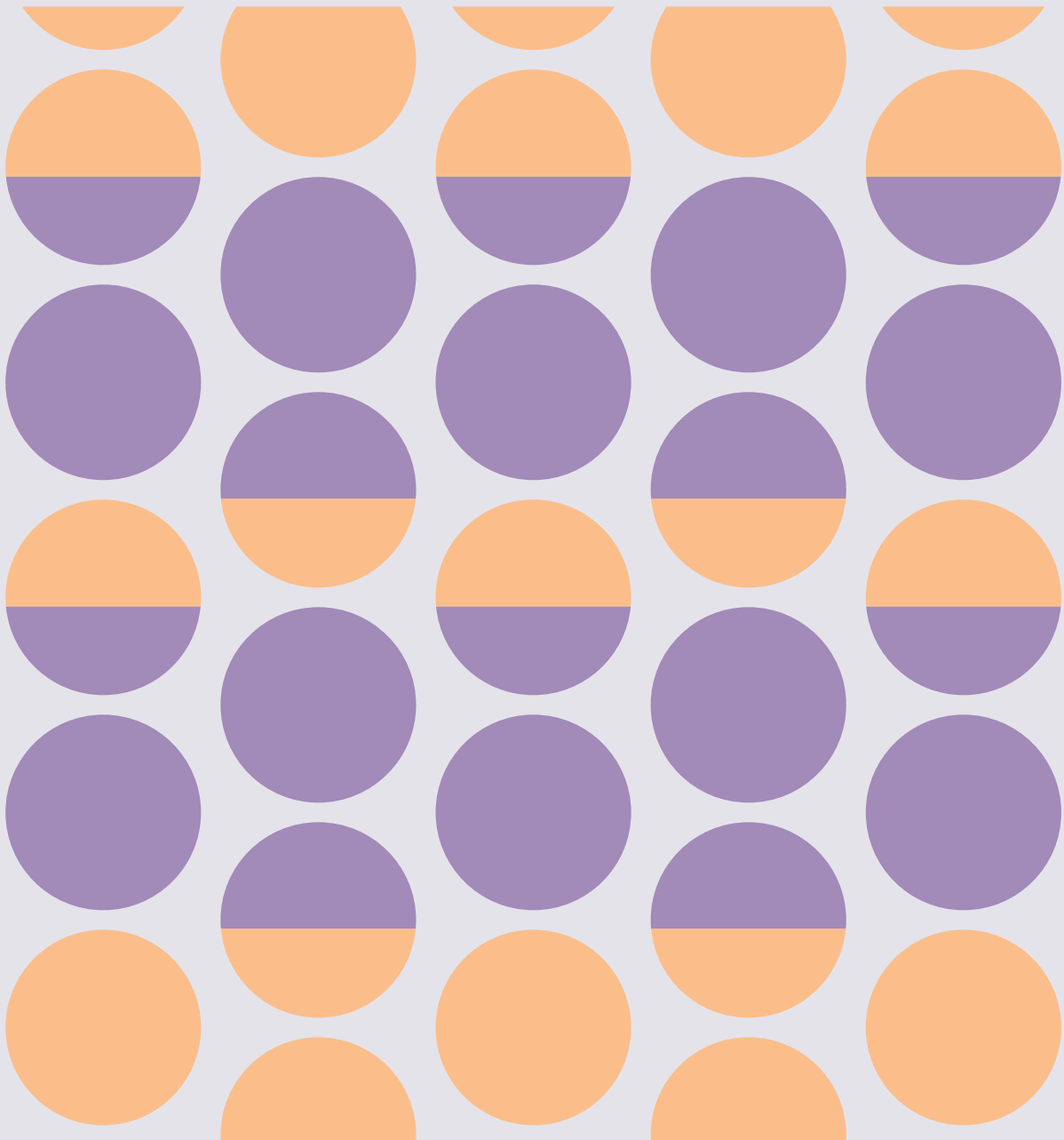


Apuntes sobre
igualdad de género
**ESTABILIDAD LABORAL
EN EL EMBARAZO**



**Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
Catalogación**

ISBN 978-607-552-434-4

Primera edición: abril de 2024

D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación
Avenida José María Pino Suárez núm. 2
Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc
C.P. 06060, Ciudad de México, México.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio, sin autorización escrita de las personas titulares de los derechos.

El contenido de esta obra es responsabilidad exclusiva de las personas autoras y no representa en forma alguna la opinión institucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta obra estuvo a cargo de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Créditos

Redacción e investigación: Ana Laura Velázquez Moreno, Sara Elena Velázquez Moreno y Dimna Mirelle Rodríguez García, integrantes del Círculo Feminista de Análisis Jurídico.

Coordinación de la revisión: María Sofía Reyes Lorenzo.

Revisión de contenido: María Fernanda Pinkus Aguilar, Marycarmen Color Vargas, Ivonne Cecilia González Barrón y Karla Karina García Sánchez.

Se agradecen los comentarios de Gabriela Zambrano Morales.

Diseño y maquetación: Erika Cruz Hernández.

Asistente de maquetación: Libertad Figueroa Rodríguez.

Apuntes sobre
igualdad de género
**ESTABILIDAD LABORAL
EN EL EMBARAZO**



Suprema Corte
de Justicia de la Nación



Unidad General de
Conocimiento Científico
y Derechos Humanos

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Ministra Norma Lucía Piña Hernández
Presidenta

Primera Sala

Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo
Presidente

Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena
Ministra Loretta Ortiz Ahlf
Ministra Ana Margarita Ríos Farjat

Segunda Sala

Ministro Alberto Pérez Dayán
Presidente

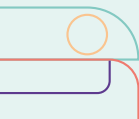
Ministro Luis María Aguilar Morales
Ministra Lenia Batres Guadarrama
Ministra Yasmín Esquivel Mossa
Ministro Javier Laynez Potisek

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos

Alejandra Rabasa Salinas
Titular de la Unidad

CONTENIDO

Nota metodológica	11
Introducción	13
A. ¿QUÉ ES LA ESTABILIDAD LABORAL?	21
I. ¿Qué implica la estabilidad laboral en el embarazo?	23
B. ¿POR QUÉ HABLAR DE PERSONAS GESTANTES?	27
C. RESCISIÓN O CESACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE UNA MUJER O UNA PERSONA GESTANTE DURANTE EL EMBARAZO	31
I. ¿Se puede rescindir o cesar la relación laboral de una mujer o persona gestante embarazada sin responsabilidad de la parte empleadora?	33
II. ¿Se puede cesar el nombramiento de una persona trabajadora de confianza al servicio del Estado en periodo de gestación?	34
III. ¿El escrito de renuncia es suficiente para demostrar que una persona trabajadora embarazada renunció de manera libre y espontánea?	36
D. ¿QUÉ ACCIONES LEGALES PUEDE TOMAR UNA MUJER O PERSONA GESTANTE QUE FUE DESPEDIDA CON MOTIVO DE SU EMBARAZO?	41
I. Conciliación prejudicial	42
II. Presentación de demanda ante un tribunal laboral	44
1. ¿Cuál es el plazo para que una mujer o persona gestante pueda reclamar ante los órganos jurisdiccionales un despido por motivo de embarazo?	46
2. Providencias cautelares en juicios de despidos por embarazo	47



E. ¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN LAS PERSONAS JUZGADORAS EN CASOS DE DESPIDO POR MOTIVO DE EMBARAZO?	55
I. Obligación de juzgar con perspectiva de género	55
1. Identificar si existen situaciones de poder	56
2. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas, desechando cualquier estereotipo de género	57
a) Verificar las pruebas sin estereotipos discriminatorios y con sensibilidad a las cuestiones de género	57
b) Verificar la carga de la prueba correspondiente a la parte empleadora	59
3. Ordenar las pruebas necesarias para esclarecer los hechos	59
4. Cuestionar la neutralidad de la norma y evaluar el impacto diferenciado por razones de género	60
5. Aplicar los estándares de derechos humanos	61
6. Usar lenguaje incluyente	61
F. ¿QUÉ DERECHOS TIENE UNA MUJER O PERSONA GESTANTE SI LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL DETERMINA QUE FUE DESPEDIDA POR ESTAR EMBARAZADA?	65
G. ESTABILIDAD LABORAL Y LICENCIA DE MATERNIDAD	71
I. ¿Qué pasa si una mujer embarazada o persona gestante no cuenta con las cotizaciones necesarias para que le paguen su subsidio de salario?	73
II. ¿Las mujeres o personas gestantes que tienen partos prematuros tienen derecho a gozar del subsidio y la licencia por maternidad correspondiente a las semanas previas al parto?	75
Conclusiones	77
Glosario	81

Referencias	86
Libros y fuentes hemerográficas	86
Estadística	88
Guías, Manuales y Protocolos de actuación	89
Páginas web	89
Normativa	89
A. Normativa Nacional	89
B. Normativa Internacional	90
Precedentes emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación	91
A. Tesis	91
B. Sentencias	92
Precedentes emitidos por otros tribunales nacionales	93
A. Tesis	93
B. Sentencias	94



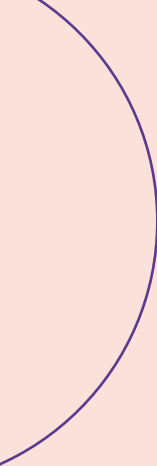
NOTA METODOLÓGICA

Esta publicación forma parte de un conjunto de obras tituladas *Apuntes* publicadas por la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (en adelante UGCCDH) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante SCJN o la Suprema Corte) en temas de derechos humanos, igualdad de género y conocimiento científico.

El conjunto de *Apuntes* es un esfuerzo que busca brindar información práctica que pueda ser utilizada como una herramienta de consulta rápida y concreta para personas que trabajan en áreas jurisdiccionales o de impartición de justicia, así como a quienes litigan o se dedican desde distintas acciones y áreas del conocimiento a garantizar, promover y defender los derechos humanos.

Los *Apuntes* se suman a las demás publicaciones que se han desarrollado desde la Suprema Corte para fortalecer el conocimiento y la difusión de las sentencias de la SCJN, las normas y los estándares nacionales e internacionales de promoción de los derechos humanos, también a los desarrollos teóricos novedosos, que incluyen los *Cuadernos de Jurisprudencia* y el *Curso de Derechos Humanos*, ambos, del Centro de Estudios Constitucionales; así como los *Protocolos y Manuales* de la actual UGCCDH.

Con el objetivo de ser una herramienta útil y práctica, los *Apuntes* se estructuran con preguntas generales de la temática abordada, ofreciendo respuestas concretas y debidamente



fundamentadas. Para ello, se hace referencia a los preceptos normativos, ya sea de sede nacional o internacional, que sustentan los contenidos desarrollados y se da cuenta de precedentes emitidos por la Suprema Corte en los que se haya abordado el tema.¹

Para facilitar el estudio de los contenidos presentados en estos *Apuntes*, se integran en distintos apartados del documento esquemas que sistematizan de manera organizada la información planteada, así como recuadros con información “para saber más” sobre los puntos que se desarrollan a lo largo de la publicación.

Estos *Apuntes* forman parte de la labor de la Dirección de Igualdad de Género de la UGCCDH y abordan el tema “Estabilidad Laboral en el Embarazo”. Esperamos que esta publicación sea una herramienta útil para que la estabilidad laboral sea una realidad para mujeres y personas gestantes.

1. Con esta obra se pretende dar mayor difusión a la jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación; sin embargo, las únicas fuentes oficiales para consultar los criterios son el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, así como los engroses públicos de las sentencias.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del 2021, 27.9% de las mujeres en México manifiestan haber sido víctimas de violencia en el empleo a lo largo de su vida laboral. Lo anterior sitúa al espacio de trabajo como el cuarto ámbito en que más se manifiesta la discriminación y la violencia hacia las mujeres. Los tres ámbitos más comunes son el comunitario, de pareja y escolar.²

Además, la mayoría de las mujeres mexicanas encuestadas que vivieron alguna manifestación de violencia en el empleo prefirieron no hablarlo con nadie. Aquellas mujeres que solicitaron apoyo para presentar una denuncia representan únicamente el 8% de los casos.³ Por otro lado, de las mujeres que decidieron no denunciar, 22.2% fue por miedo a las consecuencias, 13.4% de las ocasiones pensaron que no les iban

2. INEGI. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*, Infolibro Nacional, p. 11. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/nacional_resultados.pdf» [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

3. INEGI. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*. Tabulados predefinidos. Hoja de cálculo 8.10. Disponible en: «https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fcontenidos%2Fprogramas%2Fendireh%2F2021%2Ftabulados%2Fviii_ambito_laboral_estimaciones_endireh2021.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK». [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

a creer o que serían culpadas por lo que les sucedió, mientras que 12.4% no sabía cómo y en dónde denunciar,⁴ entre otros factores.⁵

Para saber más: 12.2% de las mujeres mexicanas han experimentado algún tipo de violencia psicológica en el empleo y 15.1% han sido víctimas de manifestaciones de violencia física o sexual en su espacio de trabajo a lo largo de su vida laboral.⁶

Lo anterior es un indicador de dos cuestiones. Por un lado, de la poca incidencia que tienen las autoridades en la atención de casos de violencia en el empleo; las bajas tasas de denuncia pueden interpretarse como una falta de confianza hacia los organismos públicos encargados de atender y prevenir estas violencias. Por otro lado, también evidencia cómo el ejercicio del derecho humano al empleo supone un reto diario para las mujeres en México. Este reto incrementa al tratarse de personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heteronormativas,⁷ quienes en comparación con las personas heteronormadas,⁸ reciben un 10% adicional de rechazo social en el trabajo.⁹ Este se hace presente, por ejemplo, a través de tratos desiguales en la obtención de ascensos o prestaciones laborales.¹⁰

4. *Idem.*

5. La suma de los motivos por los que las mujeres no solicitaron apoyo ni denunciaron lo ocurrido, no coincide con el total, pues cada mujer pudo haber declarado más de un motivo.

6. INEGI. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*. Infolibro Nacional, p. 13. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/nacional_resultados.pdf» [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

7. Véase el Glosario.

8. *Idem.*

9. Según la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género, 28.1% de las personas con orientación sexual y/o identidad de género LGBTI+ (no normativa o no heteronormativa) han recibido un trato desigual, en comparación con las personas con orientación sexual y/o identidad de género normativas (heteronormativas), quienes representan 18.4%; INEGI. (2021). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)*. Presentación de resultados, p. 26. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg_2021_resultados.pdf» [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

10. *Idem.*

Sumado a ello, existen diferentes violencias que se intersecan entre ellas, creando así diversos grados de vulnerabilidad.¹¹ Estas violencias suelen encontrar su origen en las denominadas *categorías sospechosas*,¹² concepto ampliamente desarrollado por la SCJN. Se trata de características o atributos de las personas que pueden ser tomadas para "categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o características".¹³

Una de las maneras en las que se intersecan la violencia y discriminación en el empleo con las categorías sospechosas de género, ocurre durante el embarazo o la gestación. No es casualidad que, desde la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en 1917, se establecieran protecciones especiales a las personas trabajadoras gestantes.¹⁴ En el caso de la SCJN, también se han tomado medidas que se ven reflejadas en sentencias que protegen la maternidad, como la del **amparo directo en revisión 3217/2018** en la que la SCJN garantizó el derecho a la licencia de maternidad y a la seguridad social de las mujeres embarazadas,¹⁵ o mediante resoluciones que buscan salvaguardar la estabilidad en el empleo, como lo resuelto en la **contradicción de tesis 422/2016**.¹⁶

11. Hill Collins, Patricia, *Black Feminist Thought Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, 1990.

12. Véase el Glosario.

13. 1a. CCCXV/2015 (10a.), CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. LA INCLUSIÓN DE NUEVAS FORMAS DE ÉSTAS EN LAS CONSTITUCIONES Y EN LA JURISPRUDENCIA ATIENDE AL CARÁCTER EVOLUTIVO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, Décima Época, registro digital 2010268, Primera Sala, tesis aislada, *Semanario Judicial de la Federación*, octubre de 2015, Constitucional.

14. Treviño Fernández, Sofía del Carmen *et al.*, "Consideraciones generales", en *Estabilidad laboral en el embarazo*, Cuaderno de Jurisprudencia, núm. 8. SCJN, Centro de Estudios Constitucionales, México, 2021, p. 1.

15. SCJN, Amparo directo en revisión 3217/2018, Segunda Sala, 6 de marzo de 2019, Ministro Ponente: José Fernando Franco González Salas, Votación: unanimidad de 4 votos. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=236886>».

16. SCJN, Contradicción de tesis 422/2016, Segunda Sala, 22 de marzo de 2017, Ministra Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos, Votación: 3 votos a favor, 1 en contra. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=208061>».

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la incidencia de discriminación en el empleo, se redujo en un lapso de diez años.¹⁷ Esta reducción puede relacionarse con diversos factores, desde movilizaciones por parte de colectivos a favor de la igualdad, acciones institucionales para reducir las brechas de desigualdad en México, hasta la emisión de criterios judiciales protectores del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Lo anterior supone avances, pero el reto aún subsiste. Durante 2021, en promedio 9.1% de las mujeres trabajadoras continuaban enfrentándose a discriminación en el empleo por motivo de su embarazo. Dicha discriminación se manifiesta a través de la solicitud de pruebas de embarazo como requisito para trabajar (8.1% de los casos), en despidos derivados de embarazos (0.9% de los casos), y en la reducción del salario o de las prestaciones por condición de embarazo (0.5% de los casos),¹⁸ entre otros.¹⁹

Aunado a ello, existen diferentes factores que pueden suponer un elemento condicionante a la estabilidad en el empleo durante el

17. Esta conclusión se obtuvo al realizar la comparativa entre la información del número de incidentes de violencia laboral por embarazo del cuadro 23 de los tabulados predefinidos de la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)* 2011, disponible en el siguiente enlace:

«<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2011/#tabulados>» contra los datos del porcentaje de casos con discriminación laboral por razones de embarazo que se obtuvo de la Hoja de cálculo 8.12 de la *ENDIREH* 2021, disponible en el siguiente enlace: «https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fcontenidos%2Fprogramas%2Fendireh%2F2021%2Ftabulados%2Fviii_ambito_laboral_estimaciones_endireh2021.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK».

18. INEGI. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)* 2021. Tabulados predefinidos. Hoja de cálculo 8.11. Disponible en:

«https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fcontenidos%2Fprogramas%2Fendireh%2F2021%2Ftabulados%2Fviii_ambito_laboral_estimaciones_endireh2021.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK» [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

19. La suma de las situaciones de discriminación por razones de embarazo realizada por el INEGI no coincide con el total (9.1), ya que cada mujer pudo haber declarado más de una situación de discriminación.

periodo de gestación. Cuestiones como pertenecer a un pueblo o comunidad indígena, tener alguna discapacidad, o ejercer el trabajo sexual, son otros de los factores que pueden contribuir a la estigmatización y a la construcción de barreras para el acceso a derechos durante el embarazo. Por ello, reforzar la protección de la estabilidad laboral durante la gestación representa un elemento fundamental para lograr la erradicación de la violencia hacia las mujeres y las personas gestantes, ya que ésta a su vez representa la puerta de acceso a otros derechos humanos, como la vivienda, la salud y la seguridad social.

Frente a este contexto, la Suprema Corte ha desarrollado una importante línea jurisprudencial mediante la cual ha reconocido el derecho a la estabilidad laboral reforzada para mujeres y personas gestantes. Así, este material busca ser un insumo que facilite el acceso y la comprensión de dichos criterios, respondiendo a preguntas relacionadas con el acceso a la justicia de mujeres y personas gestantes que hayan sido despedidas injustificadamente con motivo de su embarazo.



¿QUÉ ES LA
ESTABILIDAD LABORAL?



A.

¿QUÉ ES LA ESTABILIDAD LABORAL?

La estabilidad laboral consiste en la conservación y permanencia de las personas trabajadoras en su empleo, por lo que éstas no podrán ser suspendidas o despedidas sin causa justificada. Su fundamento constitucional se encuentra en el artículo 123, el cual además reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo digno.

Este artículo se divide en dos apartados que, a su vez, regulan relaciones laborales de distinta naturaleza. Sus particularidades se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1. Artículo 123 de la CPEUM	Apartados	Relaciones laborales	Ley secundaria aplicable
	Apartado A.	Rige las relaciones de trabajo entre personas obreras, jornaleras, empleadas domésticas, artesanas y de manera general, todo contrato de trabajo.	Ley Federal del Trabajo.
Apartado B.	Rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus personas trabajadoras.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	

Cada uno de estos apartados cuenta con disposiciones a partir de las cuales se busca proteger la estabilidad laboral, mismas que se presentan a continuación:

Tabla 2.
Regulación constitucional de la estabilidad laboral
(Artículo 123 de la CPEUM)

<p>Apartado A. Entre las personas obreras, jornaleras, empleadas domésticas, artesanas y de manera general, todo contrato de trabajo</p>	<p>Apartado B. Entre los Poderes de la Unión y sus personas trabajadoras</p>
<p>[...] XXII. 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 indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él. [...]</p>	<p>[...] XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley; [...]</p>

Si bien existen diferencias entre las características de las personas trabajadoras de los apartados A y B, la Constitución Federal reconoce en ambos casos su derecho a la estabilidad y, por tanto, establece que frente a la existencia de un despido o una cesación injustificada de la relación laboral habrá que indemnizar o reinstalar a la persona trabajadora, en términos de la ley aplicable.²⁰

20. Conforme a la interpretación que ha hecho la SCJN del artículo 123 de la CPEUM, por regla general, las **personas trabajadoras de confianza al servicio del Estado** (apartado B) no gozan de estabilidad en el empleo, por lo que ante su separación no procede el pago de una indemnización o reinstalación; sin embargo, existen excepciones a la regla, entre ellas, las personas trabajadoras de confianza embarazadas que hubieren sido separadas de su cargo (Véase el apartado C de este documento).

I. ¿Qué implica la estabilidad laboral en el embarazo?

La estabilidad laboral en el embarazo implica que las mujeres y personas gestantes embarazadas deberán conservar su empleo durante la gestación y por un periodo después del parto, en términos del artículo 123, apartado A, fracción V, y el apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal.

Tabla 3.
Regulación constitucional de la estabilidad laboral en el embarazo
(Artículo 123 de la CPEUM)

<p>Apartado A. Entre las personas obreras, jornaleras, empleadas domésticas, artesanas y de manera general, todo contrato de trabajo.</p>	<p>Apartado B. Entre los Poderes de la Unión y sus personas trabajadoras.</p>
<p>[...] V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. [...]</p>	<p>[...] XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. [...]</p>

De tal manera, la Constitución Federal reconoce la existencia de una estabilidad laboral reforzada para las mujeres y personas gestantes embarazadas. De acuerdo con los propios criterios de la Suprema Corte, el "objetivo de la estabilidad laboral reforzada es asegurar que las personas que

ostentan una condición de vulnerabilidad manifiesta [...] gocen del derecho a la igualdad real y efectiva prevista en la Constitución Federal, y que en materia de trabajo se traduce en el derecho a la no discriminación laboral”.²¹

Además de la protección constitucional que se le otorga a la maternidad, el Estado mexicano ha firmado y ratificado diferentes instrumentos internacionales por medio de los cuales se ha reforzado esta protección; entre ellos se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que establece lo siguiente:

Artículo 11. [...]

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: [...]
 - c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la **estabilidad en el empleo** y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; [...]
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 Parte 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; [...]

21. SCJN, Amparo directo en revisión 3708/2016, Segunda Sala, 31 de mayo de 2017, Ministro Ponente: Javier Laynez Potisek, Votación: mayoría de 3 votos, pp. 58-59. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=200571>».

B



¿POR QUÉ HABLAR
DE PERSONAS GESTANTES?

B.

¿POR QUÉ HABLAR DE PERSONAS GESTANTES?

Se reconoce que, además de las mujeres, otras personas con identidades de género no normativas, como las no binarias y hombres trans, también pueden embarazarse y llevar a cabo procesos de gestación.²² Se ha identificado que un factor que incrementa el riesgo de violencia en el empleo durante la gestación es, precisamente, la identidad y/o expresión de género no heteronormativa, como pueden ser los procesos de gestación de personas trans.

Al respecto, la Suprema Corte se ha pronunciado en reiteradas ocasiones sobre la importancia del reconocimiento de la identidad de género. Así, en el **amparo en revisión 1317/2017**, señaló que “la identidad de género es un elemento constitutivo y constituyente de la identidad de las personas, en consecuencia, su reconocimiento por parte del Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas trans”.²³

En consonancia con ello, a partir de la **acción de inconstitucionalidad 148/2017**, la SCJN incorporó a sus resoluciones el término persona gestante (o persona con capacidad de gestar),²⁴ como un concepto fundamental, ya que en él subyace una finalidad de reconocimiento y visibilización de aquellas personas que, perteneciendo a identidades de género distintas al concepto tradicional de mujer, sus cuerpos sí tienen la capacidad de gestar.²⁵

22. A pesar de que los procesos de gestación humana pueden ser llevados por personas con identidades de género no normativas, tanto la legislación estudiada como varias de las sentencias citadas en este texto únicamente hablan de mujeres y/o trabajadoras y no así de personas gestantes. En ese sentido, si bien se considera importante mencionar a estas últimas, cuando se aluda a la normativa y a las resoluciones jurídicas y se hable de mujeres o de trabajadoras, es precisamente porque así lo refieren dichas fuentes.

23. SCJN, Amparo en revisión 1317/2017, Primera Sala, 17 de octubre de 2018, Ministra Ponente: Norma Lucía Piña Hernández, Votación: 4 votos a favor, 1 voto en contra, p. 42. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=228350>».

24. Véase el Glosario.

25. SCJN, Acción de inconstitucionalidad 148/2017, Pleno, 7 de septiembre de 2021, Ministro Ponente: Luis María Aguilar Morales, Votación: véase en «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=227921>».

A pesar de que esto supone un importante avance, actualmente se cuenta con muy poca información que permita analizar la discriminación laboral a la que se enfrentan las personas con identidades y expresiones de género no heteronormativas durante sus procesos de gestación. Esto constituye un indicador en sí mismo acerca de los retos y del camino pendiente por recorrer para prevenir las violencias en su contra.

Para saber más: La Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG), publicada en 2021 por el INEGI, es una de las pocas herramientas estadísticas que permiten dimensionar las violencias específicas por las que atraviesan las personas con orientación e identidad de género no normativa. Gracias a la ENDISEG se sabe que casi el 1% de la población mexicana se autodetermina como persona trans.²⁶

26. INEGI. (2021). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)*. Presentación de resultados. p. 13. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg_2021_resultados.pdf. [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].



RESCISIÓN O CESACIÓN
DE LA RELACIÓN LABORAL
DE UNA MUJER
O UNA PERSONA GESTANTE
DURANTE EL EMBARAZO

C. RESCISIÓN O CESACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE UNA MUJER O UNA PERSONA GESTANTE DURANTE EL EMBARAZO

Existen diferentes formas de finalizar una relación laboral. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), una de ellas es la rescisión.²⁷ Por otra parte, para el caso de las personas trabajadoras del Estado, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) prevé otros supuestos, como la cesación de los nombramientos o de las designaciones.²⁸

Sobre esto, es importante señalar que la rescisión o la cesación laboral²⁹ no siempre generan responsabilidad para las partes. Por ello, puede darse el caso de que la persona trabajadora por su propia voluntad y sin incurrir en ninguna responsabilidad, decida finalizar la relación laboral.³⁰ De igual forma, en algunos casos, la parte empleadora o las personas titulares de las dependencias pueden hacerlo sin responsabilidad, siempre y cuando sea por las causas justificadas previstas en la legislación, las cuales se exponen a continuación:

27. Ley Federal del Trabajo, artículos 46 a 52. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+IUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

28. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 46. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2TH1IMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9WOxGz6N6j3t>».

29. Véase el Glosario.

30. También existe la opción de que la persona trabajadora demande la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable a la parte empleadora, a lo que corresponde el pago de una indemnización. Ley Federal del Trabajo, artículo 51. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+IUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

Tabla 4.

Causas de rescisión y cesación de la relación laboral sin responsabilidad patronal o de las personas titulares de las dependencias

Causas de rescisión de relación de trabajo sin responsabilidad patronal ³¹	Causas de cesación del nombramiento o designación sin responsabilidad para las personas titulares de las dependencias ³²
<p>Que la persona trabajadora:</p> <p>I. Engañe al empleador con certificados o referencias falsas para lograr su contratación.³³</p> <p>II. Cometa faltas de probidad, actos de violencia, y/o malos tratamientos durante su labor en contra de la persona empleadora o sus familiares, en contra de las personas trabajadoras de la empresa o establecimiento, en contra de los clientes y/o en contra de las personas proveedoras, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.</p> <p>III. Cometa faltas de probidad, actos de violencia, y/o malos tratamientos en contra de sus compañeras/os, si derivado de esto se generan alteraciones en la disciplina laboral.</p> <p>IV. Cometa actos graves fuera del servicio en contra de las personas mencionadas en la fracción II, que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.</p> <p>V. Cause daños materiales intencionales a la propiedad relacionada con el trabajo.</p> <p>VI. Cause perjuicios graves sin dolo, pero con negligencia.</p> <p>VII. Comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas por imprudencia o descuido inexcusable.</p>	<p>I. Renuncia de la persona trabajadora, abandono del empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.</p> <p>II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.</p> <p>III. Por muerte de la persona trabajadora;</p> <p>IV. Por incapacidad permanente, física o mental, de la persona trabajadora que le impida el desempeño de sus labores.</p> <p>V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando la persona trabajadora:</p> <p>a) Incurriera en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeras/os o contra los familiares de las mismas, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.</p>

31. Ley Federal del Trabajo, artículo 47 sobre las causales de rescisión generales. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

32. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 46. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2THIIMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2THIIMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t).

33. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de transcurridos treinta días en que la persona trabajadora haya prestado sus servicios.

VIII. Cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

IX. Revele secretos de fabricación o asuntos reservados perjudiciales para la empresa.

X. Acumule más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días.

XI. Desobedezca a la persona empleadora o sus representantes sin causa justificada, siempre que no se trate del trabajo contratado.

XII. Se niegue a adoptar medidas preventivas o seguir procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Se presente en el trabajo bajo la influencia de alcohol, drogas o narcóticos, a menos que sea bajo prescripción médica.

XIV. No pueda cumplir con la relación laboral por la ejecución de una sentencia que le imponga una pena de prisión.

XV. Cualquier otra conducta análoga a las establecidas previamente, que sea igualmente grave y tenga consecuencias similares en el ámbito laboral.

b) Faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Destruya intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Cometa actos inmorales durante el trabajo.

e) Revele los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Comprometa con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Desobedezca reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Concurra, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Incumpla, comprobadamente, las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

I. ¿Se puede rescindir o cesar la relación laboral de una mujer o persona gestante embarazada sin responsabilidad de la parte empleadora?

Sí, existen casos muy específicos en los que la parte empleadora puede rescindir o cesar la relación laboral de una mujer o persona gestante embarazada sin responsabilidad. No obstante, debe recordarse que, por regla general, las personas en periodo de gestación tienen derecho a conservar y mantener su empleo, de conformidad con el artículo 123, apartado A, fracción V, y apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal.

Por ello, la rescisión o cesación de la relación laboral de una mujer o persona gestante embarazada sin responsabilidad para la parte empleadora únicamente puede ocurrir bajo las causales previstas en el artículo 47 de la LFT y en el artículo 46 de la LFTSE, salvo en los casos de terminación de un contrato o cese de un nombramiento por tiempo determinado, supuestos que serán abordados en el siguiente apartado.

Es importante resaltar que la Suprema Corte ha señalado que, en todos los casos de rescisión o cesación de una trabajadora embarazada, la parte empleadora es quien deberá demostrar que el despido fue originado por cuestiones ajenas al embarazo. Ejemplo de ello es lo resuelto en el **amparo directo en revisión 2942/2018**, en el que se señaló:

En un análisis con perspectiva de género, si el demandado niega el despido y no acredita en juicio sus excepciones y defensas, en el sentido de que la trabajadora laboró normalmente con posterioridad a la fecha de terminación alegada por aquella, ello lleva a concluir que la ahora quejosa fue despedida con motivo de su embarazo, lo cual constituye un acto discriminatorio prohibido por el artículo 1o. constitucional, haciendo procedente la acción ejercida por la trabajadora relativa a la indemnización constitucional.³⁴

II. ¿Se puede cesar el nombramiento de una persona trabajadora de confianza al servicio del Estado en periodo de gestación?

Por regla general, las personas trabajadoras de confianza³⁵ al servicio del Estado no tienen derecho a la estabilidad laboral.³⁶ Sin embargo, existe una excepción

34. SCJN, Amparo directo en revisión 2942/2018, Segunda Sala, 3 de julio de 2019, Ministra Ponente: Yasmín Esquivel Mossa, Votación: unanimidad de 5 votos, p. 36. Disponible en: [«https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=236348»](https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=236348).

35. Los contratos bajo esquema de confianza constituyen acuerdos entre una persona empleadora y una persona trabajadora a través de los cuales se establece una relación laboral, con características distintivas, que derivan de las funciones que desempeñan y que implican una protección de derechos diferenciada por parte de la regulación laboral. Cf. Ley Federal del Trabajo, artículos 9 y 182 a 186. Disponible en:

[«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY); Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículos 4 y 5. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0Lzyksx2HBZO2THIIMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0Lzyksx2HBZO2THIIMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t).

36. Sobre este tema, se sugieren consultar las siguientes tesis: 2a./J. 21/2014 (10a.), TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. Décima Época, registro digital 2005825, Segunda Sala, Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación*, marzo de 2014, Constitucional, Laboral; 2a./J. 22/2016 (10a.), TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CON INDEPENDENCIA DE QUE PERTENEZCAN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL O HAYAN SIDO CONTRATADOS BAJO EL ESQUEMA DE LIBRE DESIGNACIÓN, NO

a este supuesto que se actualiza en el caso de las personas trabajadoras embarazadas de confianza al servicio del Estado. La Suprema Corte ha reconocido que, durante este periodo, las mujeres o personas gestantes tienen condiciones físicas y sociales que las colocan en una situación particular de vulnerabilidad y que, garantizar la estabilidad laboral de todas las personas trabajadoras embarazadas es fundamental, no solo para proteger sus derechos, sino también para salvaguardar los derechos de las infancias recién nacidas o que están por nacer.³⁷

De manera que, solo se podrá cesar el nombramiento de una persona trabajadora de confianza al servicio del Estado en periodo de gestación cuando sea por alguna de las causas justificadas establecidas en la legislación, ya que la Corte ha determinado que la cesación del nombramiento de confianza en el caso de las mujeres o personas gestantes no puede impedir que sigan obteniendo los beneficios de la relación laboral, pues tienen derecho a la estabilidad laboral durante el embarazo y a los derechos derivados de ésta, sin distinción respecto a la naturaleza de su nombramiento. Lo anterior, considerando el contexto de vulnerabilidad en el que se encuentran.

Así, en el **amparo directo 29/2018**,³⁸ la Suprema Corte resolvió el asunto de una persona embarazada trabajadora de confianza al servicio del Estado y reconoció que **tenía derecho a conservar su empleo durante el desarrollo de esa etapa, independientemente de su calidad de trabajadora de base o de confianza.** De esta forma, determinó que **la protección especial a las personas embarazadas constituye una excepción a la falta de estabilidad de las personas trabajadoras de confianza al servicio del Estado.**

TIENEN DERECHO A LA REINSTALACIÓN, AL EXISTIR UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL AL RESPECTO. Décima Época, registro digital 2011126, *Semanario Judicial de la Federación*, febrero de 2016, Constitucional, Laboral; y 2a./J. 23/2014, TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES, Décima Época, registro digital 2005823, Segunda Sala, Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación*, marzo de 2014, Constitucional, Laboral.

37. SCJN, Amparo directo en revisión 5139/2018, Segunda Sala, 14 de noviembre de 2018, Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán, Votación: unanimidad de 5 votos, pp. 22-23. Disponible en: [«https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=241917»](https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=241917).

38. SCJN, Amparo directo 29/2018, Segunda Sala, 22 de mayo de 2019. Ministra Ponente: Yasmín Esquivel Mossa. Votación: Unanimidad de 5 votos, p. 32. Disponible en: [«https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=238880»](https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=238880).

Por otra parte, en el **amparo directo en revisión 5139/2018**, la Suprema Corte analizó el caso de una empleada de confianza contratada por tiempo determinado³⁹ en una institución de gobierno, a la que se le otorgó una licencia por maternidad, lo que resultó en la extensión implícita de su contrato de trabajo. Derivado de ello, la institución empleadora buscó interrumpir su licencia de maternidad, argumentando que su contrato había terminado. En su análisis, la Suprema Corte reconoció que, **en el caso de las trabajadoras embarazadas de confianza al servicio del Estado, los contratos por tiempo determinado deben entenderse prorrogados hasta la terminación de la licencia por maternidad a la que tienen derecho.**⁴⁰

III. ¿El escrito de renuncia es suficiente para demostrar que una persona trabajadora embarazada renunció de manera libre y espontánea?

No, la Suprema Corte ha determinado que si la parte patronal argumenta que la persona trabajadora renunció y estaba embarazada, el solo escrito de renuncia es insuficiente para demostrar que la renuncia fue libre y espontánea.

Sobre esto, en la **contradicción de tesis 318/2018**⁴¹, la Segunda Sala de la SCJN señaló que, en caso de que la parte empleadora argumente que la parte trabajadora renunció y ésta pueda demostrar que la terminación de la relación laboral⁴² ocurrió durante su embarazo, la parte patronal deberá demostrar que la renuncia fue voluntaria y sin presiones. Para ello, no es suficiente presentar únicamente un documento escrito que contenga la renuncia, incluso si no ha

39. Los contratos por tiempo determinado se caracterizan por establecer una relación laboral con una fecha fija de terminación. Este tipo de contratación es válido únicamente cuando sea necesario por la naturaleza del trabajo, cuando el objeto de la relación laboral sea sustituir temporalmente a otra persona y en ciertos casos específicos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

40. SCJN, Amparo directo en revisión 5139/2018, Segunda Sala, 14 de noviembre de 2018, Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán, Votación: unanimidad de 5 votos, p. 19. Disponible en: [«https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=241917»](https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=241917).

41. SCJN, Contradicción de tesis 318/2018, Segunda Sala, 8 de mayo de 2019, Ministra Ponente: Yasmín Esquivel Mossa, Votación: unanimidad de 5 votos, pp. 34-35. Disponible en: [«https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=244233»](https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=244233).

42. Véase el Glosario.

sido impugnado o se ha perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales para respaldar la excepción de la empleadora.⁴³

Además, en estos casos, resulta particularmente importante que en cumplimiento de su obligación de juzgar con perspectiva de género, la autoridad jurisdiccional realice un análisis de contexto en el que estudie la viabilidad de la renuncia y el nivel de vulnerabilidad de la persona en periodo de gestación. Derivado de este proceso, será posible determinar si en el despido hay o no responsabilidad patronal.

43. 2a./J. 96/2019 (10a.), 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. Décima Época, registro digital 2020317, Segunda Sala, Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación*, julio de 2019, Laboral.

D



**¿QUÉ ACCIONES LEGALES
PUEDE TOMAR UNA MUJER
O PERSONA GESTANTE
QUE FUE DESPEDIDA
CON MOTIVO DE SU EMBARAZO?**

D. ¿QUÉ ACCIONES LEGALES PUEDE TOMAR UNA MUJER O PERSONA GESTANTE QUE FUE DESPEDIDA CON MOTIVO DE SU EMBARAZO?

Ante un despido por embarazo, la persona afectada puede tomar diversas acciones legales, dentro de las cuales destacan las siguientes:

1. Acudir a conciliación prejudicial.⁴⁴
2. Presentar una demanda ante un tribunal laboral.

A continuación, se presenta de manera esquematizada el resumen de estas opciones:

Tabla 5.
Comparativa de las acciones legales que puede tomar una mujer o persona gestante embarazada que es despedida injustificadamente

Acción	¿Ante quién se acude?	Representación Jurídica	¿Qué se puede obtener?
Conciliación prejudicial.	Centros de Conciliación Laboral (Federales o Locales).	Los centros de conciliación brindan representación jurídica gratuita. Se puede ir acompañada de una persona de confianza (persona abogada o no).	Indemnización, restitución de derechos y/o reinstalación de personas trabajadoras.

44. Véase el Glosario.

D. ¿Qué acciones legales puede tomar una mujer o persona gestante que fue despedida...

Demanda laboral.	Tribunales laborales que conocen de los conflictos en las relaciones de trabajo de los apartados A y B del artículo 123 constitucional, de competencia federal o local.	La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo brinda asesoría jurídica gratuita. Se requiere representación jurídica para el juicio (persona abogada).	Indemnización, restitución de derechos y/o reinstalación de personas trabajadoras.
------------------	---	--	--

I. Conciliación prejudicial

Ante un despido por embarazo, una de las opciones que tienen las mujeres o personas gestantes que trabajan en el sector privado consiste en acudir a una conciliación prejudicial. Resulta relevante precisar que, para el caso de las personas trabajadoras del Estado, la legislación no prevé la etapa de conciliación prejudicial, por tanto, podrán acudir de manera directa al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Si bien el nuevo modelo de justicia laboral exige que la conciliación prejudicial debe agotarse forzosamente antes de iniciar la etapa de juicio, esta obligatoriedad puede exceptuarse cuando la persona se encuentra en una posible discriminación en el empleo por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, acoso u hostigamiento sexual.⁴⁵ No obstante, se deja a salvo la posibilidad de que las mujeres embarazadas o personas gestantes voluntariamente puedan recurrir a este mecanismo para resolver las controversias.

Así, cuando la persona embarazada decida acudir ante un centro de conciliación laboral para solicitar el inicio del procedimiento, deberá presentar lo siguiente:⁴⁶

45. Ley Federal del Trabajo, artículo 685 Ter, fracción I. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

46. Ley Federal del Trabajo, artículo 684-C. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

Solicitud de conciliación

Deberá contener nombre, domicilio de la persona solicitante para recibir notificaciones, CURP, identificación oficial, nombre y domicilio de las personas, sindicato o empresa a quien se citará (cuando la persona solicitante ignore el nombre de la persona empleadora o empresa de la cual se solicita la conciliación, bastará con señalar el domicilio donde prestó sus servicios).⁴⁷ La presentación de la solicitud podrá hacerse a través de la comparecencia de las personas interesadas, por escrito debidamente firmado o, en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático. Además, los centros de conciliación deberán auxiliar a las personas interesadas que así lo soliciten para elaborar su petición.⁴⁸

Objeto de la cita

Se deberá especificar a la persona de primer contacto el motivo por el cual se acude al centro de conciliación, ya sea por asesoría o con la finalidad de buscar una conciliación con su persona empleadora. Con dicha información, el personal del centro la canalizará al área correspondiente.

La mujer o persona gestante trabajadora del sector privado que desee iniciar acciones legales por haber sido separada de su trabajo tendrá dos meses para hacerlo. La presentación de la solicitud de conciliación suspende el término de dos meses, el cual se reanuda, en su caso, al día siguiente de la expedición de la constancia de no conciliación.⁴⁹ El plazo máximo establecido por la LFT para la etapa conciliatoria prejudicial es de 45 días naturales desde el momento en el que la persona interesada acude al centro hasta la posible conciliación.⁵⁰

47. Para mayor precisión se sugiere que los requisitos aplicables se confirmen en la ley vigente al momento en el que se vaya a llevar a cabo la conciliación prejudicial.

48. Ley Federal del Trabajo, artículo 684-E, fracciones I, II y III. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

49. Ley Federal del Trabajo, artículo 518. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

50. Ley Federal del Trabajo, artículo 684-D. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

D. ¿Qué acciones legales puede tomar una mujer o persona gestante que fue despedida...

En el supuesto de que se lleve a cabo la conciliación prejudicial a solicitud de las mujeres embarazadas o personas gestantes, la autoridad conciliadora deberá tomar medidas para impedir que ocurra una revictimización. De esta forma, deberá evitarse que la persona trabajadora que señaló haber sufrido discriminación por embarazo se reúna o encare a la persona a la cual se le atribuyen tales actos. Así, en estos supuestos, el procedimiento de conciliación se llevará a cabo con la persona representante o apoderada de la persona trabajadora, evitando que la presunta víctima y a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio.⁵¹

En caso de que se alcance una conciliación, se emitirá un convenio, el cual adquirirá la condición de cosa juzgada y funcionará como un título para iniciar acciones ejecutivas.⁵² Para su cumplimiento, las partes podrán acudir al tribunal para solicitar su ejecución, dándole al convenio el mismo tratamiento que una sentencia.⁵³

II. Presentación de demanda ante un tribunal laboral⁵⁴

Las mujeres embarazadas o personas gestantes despedidas injustificadamente tienen también la opción de presentar una demanda ante los tribunales laborales, federales o locales, según la competencia.

51. Ley Federal del Trabajo, artículo 684 E, fracción XII. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

52. Ley Federal del Trabajo, artículo 684-E fracciones XIII y XIV. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

53. Ley Federal del Trabajo, artículo 939. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

54. Para el caso de las personas trabajadoras del Estado, se sugiere consultar el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que contiene los requisitos específicos para la presentación de la demanda. Disponible en:

[«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2THlMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2THlMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t).

Esta posibilidad opera en los siguientes casos:

- En caso de que la persona embarazada que labora en el sector privado hubiera optado por no presentarse ante la autoridad conciliatoria, dada la excepción de obligatoriedad de conciliación prejudicial.
- En caso de que la persona gestante que trabaja en el sector privado voluntariamente hubiera acudido a una conciliación prejudicial y no se hubiera llegado a un acuerdo con la parte empleadora.
- En los casos de mujeres o personas gestantes al servicio del Estado, por no tener la opción de acudir al mecanismo conciliatorio.

Algunos de los requisitos que deberá presentar la persona trabajadora ante el órgano jurisdiccional correspondiente son los siguientes:⁵⁵

- Demanda por escrito y firmada.
- Especificar el tribunal ante el cual se promueve.
- El nombre y domicilio de la mujer o persona gestante embarazada.
- El nombre o denominación o razón social⁵⁶ y domicilio de la parte demandada.
- Prestaciones reclamadas.
- Los hechos en que se basan las peticiones.
- La relación de pruebas.

55. Para mayor precisión se sugiere que los requisitos aplicables se confirmen en la ley vigente al momento en el que se vaya a presentar la demanda.

Ley Federal del Trabajo, artículo 872. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FCyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

56. El artículo 2 del Reglamento para la Autorización de Uso de Denominaciones y Razones Sociales señala que deberá entenderse como "Denominación o Razón Social: Las palabras y caracteres que conforman el nombre de una Sociedad o Asociación, que permiten individualizarla y distinguirla de otras, sin considerar su régimen jurídico, especie, ni modalidad». Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=PIOrqrSvLTzAsqvzQ7fUk9ihvAlDn5ROZBg7j4RzCVUoAerl5M3apfaBP3qhKbQp>».

D. ¿Qué acciones legales puede tomar una mujer o persona gestante que fue despedida...

Además, se deberá anexar:

- La constancia de no conciliación, de haber optado, previo al juicio, por un procedimiento de conciliación prejudicial.
- Los documentos que acrediten la personalidad.⁵⁷
- Las pruebas que se tengan para demostrar los hechos.
- Si bien, en la mayoría de los casos, se requiere presentar la constancia de no conciliación⁵⁸ emitida por parte del Centro de Conciliación Laboral junto con la demanda, en el caso de despido por embarazo esto no es un requisito obligatorio, toda vez que, en estos casos, la persona gestante queda exceptuada de agotar dicho proceso.⁵⁹

1. ¿Cuál es el plazo para que una mujer o persona gestante pueda reclamar ante los órganos jurisdiccionales un despido por motivo de embarazo?

El plazo que tienen las mujeres o personas gestantes para reclamar ante los órganos jurisdiccionales un despido por motivo de embarazo es el mismo que el del resto de personas despedidas injustificadamente, ya que la legislación no reconoce un plazo diferenciado o extendido a su favor.

57. La personalidad es la facultad de una persona de acudir a juicio; IV.2o.T.69 L (9a.), PERSONALIDAD, PERSONERÍA, LEGITIMACIÓN E INTERÉS JURÍDICO, DISTINCIÓN, Novena Época, registro digital 183461, Tribunales Colegiados de Circuito, Aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, agosto de 2003, Laboral. Los documentos a través de los cuales se puede acreditar la personalidad pueden consultarse en la Ley Federal del Trabajo, artículo 692. Disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>»; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 134. Disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2TH1IMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t>».

58. Véase el Glosario.

59. Ley Federal del Trabajo, artículo 685 Ter, fracción I. Disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

De esta forma, la LFT establece un plazo de **dos meses** para presentar la demanda, el cual se contabilizará a partir del día siguiente del despido.⁶⁰ Por su parte, la LFTSE prevé un plazo de **cuatro meses**, contados a partir del momento en que la persona trabajadora al servicio del Estado haya sido notificada de su despido.⁶¹

Respecto a este tema, la Suprema Corte resolvió el **amparo directo en revisión 1679/2003**,⁶² en el que se reclamó la inconstitucionalidad del artículo 518 de la LFT que establece el plazo de dos meses para la presentación de la demanda por despido injustificado.⁶³ Al respecto, la parte quejosa argumentó que el hecho de que las mujeres tengan que recuperarse físicamente del parto y, de manera simultánea, dar seguimiento a un proceso laboral, representa una doble vulneración a sus derechos. Por ello, consideraron que lo más adecuado sería que las mujeres embarazadas contaran con un plazo extendido para ejercer su acción ante los tribunales laborales. Frente a ello, la Suprema Corte analizó el artículo impugnado y concluyó de que era constitucional, ya que el plazo de dos meses busca evitar la prolongación indefinida de los procedimientos laborales y, por tanto, atiende al principio de seguridad jurídica y no representa una limitación en el ejercicio de derechos.

2. Providencias cautelares en juicios de despidos por embarazo.⁶⁴

Las providencias cautelares son respuestas rápidas aplicadas de manera temporal durante la resolución de un proceso legal con el objetivo de evitar afectaciones irreparables a los derechos de las partes.

60. Ley Federal del Trabajo, artículo 518. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+UTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

61. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 113, fracción II, inciso a). Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2THIIMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t>».

62. SCJN, Amparo directo en revisión 1679/2003, Segunda Sala, 16 de enero de 2004, Ministro Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Votación: unanimidad de 4 votos, pp. 17 y 18. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=61958>».

63. Al momento de la demanda dicho artículo señalaba lo siguiente: "Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

64. Véase el Glosario.

D. ¿Qué acciones legales puede tomar una mujer o persona gestante que fue despedida...

La legislación laboral establece diferentes tipos de providencias cautelares⁶⁵ que los tribunales laborales pueden dictar por solicitud de las partes. En especial, **existen dos providencias particularmente relevantes en los casos de personas trabajadoras embarazadas**. La primera, específica **en casos del despido de personas trabajadoras embarazadas, implica que la persona empleadora deberá abstenerse de dar de baja a la persona trabajadora de las instituciones de seguridad social**. La segunda, **con un ámbito de protección más amplio, aplica de manera general en casos de discriminación en el empleo, en los que se contempla la discriminación por embarazo; a través de ella, la persona juzgadora tiene un margen más amplio para decretar las providencias necesarias a fin de evitar que se cancele el goce de los derechos fundamentales de la persona trabajadora**.

Estas medidas se encuentran previstas en las fracciones III y IV del artículo 857 de la LFT,⁶⁶ cuyas particularidades se presentan a continuación:

65. Ley Federal del Trabajo, artículo 857. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

66. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece expresamente la aplicación de providencias cautelares. No obstante, el artículo 11 de dicha Ley refiere a que, en lo no previsto, se podrá aplicar, supletoriamente y en orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles (actualmente Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares), las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Tabla 6.
Providencias cautelares que pueden dictarse a favor de personas trabajadoras embarazadas

Duración	Providencia cautelar		Requisitos	Fundamento legal
Mientras se resuelve el juicio laboral.	Despido de personas trabajadoras embarazadas.	La parte patronal deberá abstenerse de dar de baja a la trabajadora embarazada de la institución de seguridad social en la que se encuentre afiliada.	La demanda deberá acompañarse de certificado médico que acredite el embarazo, conforme a los requisitos y formalidades contemplados en la ley.	Ley Federal del Trabajo, artículo 857, fracción III.
	Discriminación en el empleo (considera el supuesto de discriminación por embarazo).	El tribunal deberá tomar medidas para evitar que se cancelen los derechos fundamentales de la persona trabajadora y decretará las medidas de aseguramiento⁶⁷ para las personas que así lo ameriten.	La persona demandante deberá acreditar la existencia de indicios ⁶⁸ que generen al tribunal laboral la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación por embarazo.	Ley Federal del Trabajo, artículo 857, fracción IV.

67. Las medidas de aseguramiento sirven para mantener una situación de hecho previamente existente al proceso. I.3o.C.837 C, MEDIDAS CAUTELARES DE ASEGURAMIENTO. PUEDEN SOLICITARSE ANTES O DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO, Y PARA QUE PUEDAN OTORGARSE, EL SOLICITANTE DEBE DESCRIBIR LA SITUACIÓN DE HECHO EXISTENTE Y EXPRESAR LOS MOTIVOS PARA MANTENERLA (CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES). Novena Época, registro digital 163785, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, septiembre de 2010, Civil.

68. Si bien la Ley no señala de manera específica lo que se entiende por indicios, es importante que en estos casos las providencias cautelares se apliquen con perspectiva de género, para hacer efectiva la protección de las personas trabajadoras.

D. ¿Qué acciones legales puede tomar una mujer o persona gestante que fue despedida...

Estas medidas persiguen el objetivo de salvaguardar los derechos de las mujeres y personas gestantes en tanto se resuelve el juicio laboral, lo que resulta de vital importancia por tratarse de personas que se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad.

Es importante señalar que, de conformidad con el artículo 858 de la LFT, el momento oportuno para solicitar providencias cautelares es durante la presentación de la demanda. No obstante, aunque la parte demandante no las solicite, si de la demanda se observa la necesidad de dictar tales medidas, el Tribunal podrá advertir a la parte actora de esta omisión para que sea subsanada, e incluso, de ser necesario, subsanar por sí mismo dicha falta.⁶⁹

Sobre este tema, al resolver el **amparo en revisión 353/2022**, la SCJN señaló que, en aras de garantizar el derecho de acceso a la justicia, las personas juzgadoras tienen la posibilidad de emitir otras providencias cautelares distintas a las establecidas en la ley cuando éstas puedan resultar insuficientes para lograr la plena efectividad de los fallos. De esta forma, la SCJN entiende que las autoridades laborales tienen discrecionalidad para determinar, atendiendo a las particularidades del caso, las providencias necesarias, priorizando la resolución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.⁷⁰

Aunque la Suprema Corte no ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la duración de las providencias cautelares en un juicio laboral de despido por embarazo, los tribunales federales sí han emitido algunas propuestas de interpretación sobre su duración que pueden servir para orientar la resolución de otros asuntos de la misma naturaleza.

Ejemplo de ello es lo resuelto por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito,⁷¹ en el amparo en revisión 42/2020. En este

69. Maclú, Linda, Cortes Matus, Gema P. et al., "El proceso laboral desde la perspectiva de género", en *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, SCJN, 2021, p. 103.

70. SCJN, Amparo en revisión 353/2022, Segunda Sala, 25 de enero de 2023, Ministro Ponente: Javier Laynez Potisek, Votación: unanimidad de 5 votos, párrs. 46-49. Disponible en: [«https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=299585»](https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=299585).

71. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Amparo en revisión 42/2020, 7 de octubre de 2020, Ponente: Julio Eduardo Díaz Sánchez, páginas 34-38. Disponible en:

asunto, el Tribunal señaló que el hecho de dar a luz no debe dejar sin efecto la providencia cautelar de proporcionar seguridad social, por lo que la parte patronal debía seguir prestando los beneficios de seguridad social durante el tiempo en el que se resolviera el juicio de despido por embarazo. El argumento fue que la persona trabajadora sigue requiriendo acceso a la seguridad social y atención médica incluso después del parto, por lo que esta providencia precautoria representa un medio para asegurar el derecho a la integridad personal y a la salud de la persona trabajadora embarazada.

«https://sise.cjf.gob.mx/SVP/wordl.aspx?arch=1888/18880000265916730003003.docx_1&sec=Nathali__Cisneros_Mendoza&syp=1».

E



¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN
LAS PERSONAS JUZGADORAS
EN CASOS DE DESPIDO
POR MOTIVO DE EMBARAZO?

E. ¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN LAS PERSONAS JUZGADORAS EN CASOS DE DESPIDO POR MOTIVO DE EMBARAZO?

I. Obligación de juzgar con perspectiva de género

El derecho al empleo digno y el desarrollo jurisprudencial sobre la obligación de juzgar con perspectiva de género han caminado de la mano en México. Dos de los antecedentes que contribuyeron a desarrollar la **tesis jurisprudencial 22/2016**,⁷² la cual engloba los elementos mínimos para juzgar con perspectiva de género y que es de observancia obligatoria para las personas juzgadoras, son casos relacionados con la protección al trabajo digno.⁷³

Mediante esta tesis, la Primera Sala de la Suprema Corte estableció las consideraciones mínimas para incorporar la perspectiva de género en toda controversia judicial que lo requiera, incluso cuando las partes no lo soliciten. Es decir, en ella se reconoce la obligación jurisdiccional de juzgar con perspectiva de género.

Dichas consideraciones son las siguientes:

72. 1a./J. 22/2016 (10a.), ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Décima Época, registro digital 2011430, Primera Sala, Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación*, abril de 2016, Constitucional. El criterio de esta tesis es vinculante para todos los tribunales del país.

73. Para más información, consultar el amparo directo en revisión 2655/2013 y el amparo directo en revisión 1340/2015.

Tabla 7.
Elementos para juzgar con perspectiva de género⁷⁴

i) Identificar si existen situaciones de poder.
ii) Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo de género.
iii) Ordenar las pruebas necesarias para esclarecer los hechos.
iv) Cuestionar la neutralidad de la norma y evaluar el impacto diferenciado por razones de género.
v) Aplicar los estándares de derechos humanos.
vi) Usar lenguaje incluyente.

A continuación, se desarrolla cada uno de los seis elementos de la metodología para juzgar con perspectiva de género:

1. Identificar si existen situaciones de poder

La identificación de situaciones de poder implica analizar si hay algún tipo de acceso desigual a privilegios entre las partes por cuestión de género.⁷⁵ Para ello, es necesario realizar un análisis del contexto en el que se manifiesta esta situación de poder o desigualdad. En el caso de un despido basado en discriminación por embarazo, el acceso desigual a privilegios entre las partes puede manifestarse a través de asimetría en el acceso a la información, jerarquías laborales desiguales, dependencia económica o dificultades para acceder a recursos legales.

Estas desigualdades en la distribución del poder no son necesariamente excluyentes entre sí, incluso existen casos en los que las personas comparten distintos rasgos de identidad que las hacen más proclives a la discriminación y, por tanto, requieren de un grado de protección especial por parte de las personas encargadas de impartir justicia. Asimismo, son cambiantes, ejemplo de ello es justamente el periodo de embarazo o gestación. Para analizar las

74. 1a./J. 22/2016 (10a.), ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Décima Época, registro digital 2011430, Primera Sala, Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación*, abril de 2016, Constitucional.

El criterio de esta tesis es vinculante para todos los tribunales del país.

75. *Idem*.

situaciones de poder, es necesario que la persona juzgadora se cuestione ¿quiénes? y ¿en qué momento?

2. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas, desechando cualquier estereotipo de género

Cuestionar los hechos y valorar las pruebas implica realizar una estimación probatoria en la que se deje fuera "cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género".⁷⁶ Este punto implica que la pregunta "¿qué sucedió?" sea analizada desde una perspectiva crítica a los mandatos e imposiciones de género, así como a las estructuras que perpetúan las violencias asociadas a estos.

Aunado a ello, resulta importante adoptar un enfoque interseccional⁷⁷ que permita identificar cómo diferentes condiciones y características de las personas, además de las de sexo o género, como la raza, etnia, clase, nacionalidad, edad, discapacidad, entre otras, se relacionan e impactan en cómo se observan los hechos y se valoran las pruebas de manera especial en cada caso concreto.

En el caso de un despido basado en discriminación por embarazo, se requiere que la autoridad jurisdiccional abandone estereotipos y prejuicios ligados, por ejemplo, a la idea de que existe un menor compromiso laboral o un descenso en la productividad como consecuencia del embarazo y la maternidad; estereotipos que se han construido socialmente como cargas negativas hacia las personas trabajadoras gestantes.

a) Verificar las pruebas sin estereotipos discriminatorios y con sensibilidad a las cuestiones de género

Las violencias o discriminaciones suelen darse en procesos continuados. Esto implica que, cuando una persona es víctima de discriminación, es muy probable que esta manifestación de violencia no sea la primera, sino que

76. *Idem.*

77. Véase el Glosario.

forme parte de su trayectoria de vida y se interseque con otras formas de discriminación. Además del estado de gravidez, existen otras características que pueden incrementar la discriminación a la que se enfrentan las personas embarazadas y repercutir en la forma en la que se valoran las pruebas; por ejemplo, basándose en estereotipos y prejuicios relacionados con la discapacidad, pertenecer a un pueblo o comunidad indígena, tener una identidad o expresión de género no heteronormativa, entre otras.⁷⁸

Para terminar dicho fenómeno de violencia es necesario que, durante los procesos de impartición de justicia, se verifiquen las pruebas cuestionando los sesgos asociados a la gestación y el empleo. En los casos de despido de mujeres embarazadas y personas gestantes, es crucial que los órganos jurisdiccionales manejen con cautela el estándar probatorio para evitar la revictimización.

Tanto en el *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*⁷⁹ de la SCJN, así como en diversos de sus pronunciamientos, es posible identificar herramientas argumentativas para ello.

Un ejemplo es lo resuelto por la Suprema Corte en la **contradicción de tesis 318/2018**⁸⁰ respecto a la valoración de la credibilidad de la renuncia de personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Sobre este tema se estableció que, cuando una trabajadora embarazada alega despido, un escrito de renuncia no es suficiente para demostrar que la renuncia fue libre y espontánea.

78. De ahí la relevancia de realizar análisis con perspectiva de género y un enfoque interseccional, para identificar cómo estas características permean en las decisiones jurisdiccionales.

79. Véase Vela Barba, Estefanía (coord.), *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, SCJN, México, 2021.

80. SCJN, Contradicción de tesis 318/2018, Segunda Sala, 8 de mayo de 2019, Ministra Ponente: Yasmín Esquivel Mossa, Votación: unanimidad de 5 votos, pp. 34-35. Disponible en: [«https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=244233»](https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=244233).

b) Verificar la carga de la prueba correspondiente a la parte empleadora

Tomando en consideración el estado de particular vulnerabilidad existente entre la falta de acceso al empleo y el embarazo, la Suprema Corte ha establecido que una vez acreditado el hecho de que la persona trabajadora se encontraba embarazada al momento del despido, **corresponde a la parte empleadora demostrar que la terminación de la relación de trabajo tuvo una causa ajena al embarazo y que fue por causas justificadas.**⁸¹

Sobre este tema, al resolver la **contradicción de tesis 422/2016**,⁸² la SCJN señaló que esto tiene su origen en dos motivos principales. Por un lado, en situaciones en las que se alega discriminación es complicado para la persona afectada recabar elementos de prueba, ya que lo más probable es que estos estén en poder de la parte patronal. Por otro lado, señaló que esta protección reforzada es relevante, ya que “la tutela de la trabajadora embarazada llega al extremo de constituir lo que se denomina como un ‘fuero maternal’ o de ‘estabilidad reformada’, que exige una mayor y particular protección del Estado, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis”.⁸³

3. Ordenar las pruebas necesarias para esclarecer los hechos

El objetivo de este paso consiste en que la autoridad juzgadora se allegue de elementos necesarios para visualizar el posible contexto de discriminación o violencia basada en el género.⁸⁴ En el caso de un despido basado en discriminación por embarazo, es esencial que la persona juzgadora identifique elementos como posibles patrones de discriminación en el centro laboral a otras personas pertenecientes a categorías sospechosas; además, la autoridad

81. *Ibidem*, p. 33.

82. SCJN, Contradicción de tesis 422/2016, Segunda Sala, 22 de marzo de 2017, Ministra Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos, Votación: 3 votos a favor, 1 en contra, pp. 46 y 49. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=208061>».

83. *Ibidem.*, pp. 42-43.

84. SCJN, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, 2020, p. 165.

deberá considerar su obligación de recabar pruebas de oficio a fin de contribuir a nivelar las posibles asimetrías de poder.⁸⁵

Al respecto, también es importante que las personas juzgadoras tengan en consideración que, de acuerdo con la LFT,⁸⁶ la persona trabajadora está exonerada de la responsabilidad de presentar pruebas cuando existan otras vías que permitan conocer los hechos. Tanto a solicitud de la persona trabajadora como derivado de la consideración de la autoridad juzgadora, se puede solicitar a la persona empleadora la documentación que debe conservar de acuerdo con la legislación aplicable. Si la persona empleadora no presenta dichos documentos, se presumirá que los hechos son ciertos. Esto es particularmente relevante en casos de despidos basados en discriminación por gestación, ya que se puede solicitar a la persona empleadora presentar la documentación que respalde que la rescisión de la relación laboral fue derivada de una causa justificada por la LFT. En caso de que no la presente, podría presumirse que el hecho de discriminación es cierto, lo que lleva a que se califique el despido como injustificado.

4. Cuestionar la neutralidad de la norma y evaluar el impacto diferenciado por razones de género

El derecho no es objetivo ni abstracto, responde a intereses específicos, así como a realidades contextuales determinadas. Cuestionar la supuesta neutralidad de la norma implica ir más allá de la aplicación estricta del derecho y evaluar el impacto diferenciado que este tiene en la trayectoria de vida de las personas, así como los posibles patrones que existen en su aplicación. Ello obliga a las personas juzgadoras a preguntarse: ¿a quién(es) impacta la aplicación de una norma? ¿de qué manera lo hace? ¿el impacto de dicha norma responde a características diferenciadas entre las personas a las que se les aplica?

Al tratar la terminación de la relación laboral de personas trabajadoras embarazadas o gestantes, es fundamental que la persona juzgadora vaya más

85. *Ibidem*, p. 166.

86. Ley Federal del Trabajo, artículo 784. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

allá de la estricta aplicación de la norma y cuestione la manera en que una determinada regulación puede suponer una barrera al acceso a derechos durante la gestación.

5. Aplicar los estándares de derechos humanos

Impartir justicia con perspectiva de género implica que tanto las personas impartidoras de justicia como la comunidad jurídica conozcan y tengan acceso a normativa local e internacional. Asimismo, resulta importante que se tomen en consideración pronunciamientos, antecedentes y, en general, herramientas que funcionen como guías interpretativas.⁸⁷

Este punto implica que las personas impartidoras de justicia deben buscar e incluir, además de las leyes nacionales obligatorias, los tratados, convenciones y otros instrumentos internacionales sobre derechos humanos que México haya ratificado. También deben considerar, al emitir sus decisiones, documentos como sentencias tanto nacionales como internacionales. Por ejemplo, en casos de despido por discriminación basada en embarazo, es relevante consultar documentos como el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en el empleo.⁸⁸

6. Usar lenguaje incluyente

En casos de despidos motivados por discriminación durante el embarazo, se deben evitar estereotipos o prejuicios ligados con lo que se ha construido socialmente como una “buena” o “mala” madre, así como los prejuicios existentes en torno a la maternidad como una barrera en la productividad laboral. Para evitar esto, es esencial el uso de lenguaje no discriminatorio. En el caso específico de discriminación por embarazo, se sugiere hablar de “personas con capacidad de gestar”, en reconocimiento de la existencia

87. Al respecto, se sugiere consultar el buscador jurídico de la SCJN, disponible en este enlace: «<https://bj.scjn.gob.mx/>».

88. Véase Organización Internacional del Trabajo, *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111». Este convenio se encuentra ratificado por el Estado Mexicano desde 1961, por lo que es obligatorio para las autoridades.

de personas gestantes con identidades sexuales o de género no normativas. Asimismo, es importante usar el pronombre con el que se identifica la persona gestante.⁸⁹

Un ejemplo de uso de lenguaje no discriminatorio relacionado con el embarazo se encuentra en la **acción de inconstitucionalidad 148/2017**, en la que se reconoció la importancia de utilizar “persona con capacidad de gestar” como mecanismo de reconocimiento y visibilización de aquellas personas que, independientemente de sus identidades de género, pueden gestar.⁹⁰

89. Al respecto, se recomienda consultar: SCJN, Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista. Disponible en:

«<https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/pagina-portal/2022-12/Gui%CC%81a%20para%20usos%20de%20lenguaje%20inclusivo%20y%20no%20sexista%20SCJN.pdf>».

90. SCJN, Acción de inconstitucionalidad 148/2017, Pleno, 7 de septiembre de 2021, Ministro Ponente: Luis María Aguilar Morales, Votación: véase en «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=227921>».

F



¿QUÉ DERECHOS TIENE
UNA MUJER O PERSONA
GESTANTE SI LA AUTORIDAD
JURISDICCIONAL
DETERMINA QUE
FUE DESPEDIDA
POR ESTAR EMBARAZADA?

F. ¿QUÉ DERECHOS TIENE UNA MUJER O PERSONA GESTANTE SI LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL DETERMINA QUE FUE DESPEDIDA POR ESTAR EMBARAZADA?

Si la autoridad jurisdiccional del trabajo determina que una persona fue despedida por estar embarazada, se estaría ante un supuesto de despido injustificado, por lo que la persona despedida tendrá los derechos que corresponden a estos casos.

De acuerdo con la LFT, las personas que fueron despedidas de manera injustificada tienen derecho a lo siguiente:

- Indemnización correspondiente a tres meses de salario, o bien, si la persona trabajadora lo prefiere, reinstalación⁹¹ en el puesto que ocupaba previo al despido.⁹²
- Pago de salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta doce meses después.⁹³
- Prima de antigüedad que consta de doce días de salario por cada año de servicios.⁹⁴

91. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A, fracción XXII. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=b/EcoMjefuFeB6DOaNOimF2GBqLIBhDXeRMPBmjmlwlrF7RXL7aTkEWdpXyM/LOZ>»; Ley Federal del Trabajo, artículo 48. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+UTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

92. Se recomienda revisar el artículo 49 de la Ley de Federal del Trabajo que establece los casos en los que la persona empleadora podrá indemnizar a la persona trabajadora y no reinstalarla.

93. Ley Federal del Trabajo, artículo 48. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59czg3O8FGyf+UTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

94. Ley Federal del Trabajo, artículo 162. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle>».

- Pago de partes proporcionales de vacaciones,⁹⁵ prima vacacional⁹⁶ y aguinaldo.⁹⁷

De igual forma, la LFTSE prevé una serie de derechos para las personas trabajadoras del Estado que sean separadas injustificadamente.⁹⁸

Ejemplo de esto es lo resuelto en el **amparo directo en revisión 2942/2018**,⁹⁹ en el que la Segunda Sala de la Suprema Corte resolvió que la parte quejosa fue víctima de discriminación, al haber sido despedida por estar embarazada sin que la parte empleadora hubiera acreditado la existencia de una causa justificada para su separación, razón por la cual tenía derecho al pago de la indemnización constitucional.

Respecto a la posibilidad de reinstalación en el empleo, en el **amparo directo en revisión 1035/2021**,¹⁰⁰ la Suprema Corte determinó que las personas trabajadoras de confianza al servicio del Estado despedidas con motivo de su embarazo pueden acceder a la reinstalación en su empleo si así lo desean y al pago de salarios caídos. Esto, porque “la protección de la maternidad en el trabajo permite establecer un trato diferenciado y más favorable a la mujer, que permite eximir las de ciertas limitaciones constitucionales impuestas a

[aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY](https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY)».

95. Ley Federal del Trabajo, artículo 79. Disponible en:

[«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

96. Ley Federal del Trabajo, artículo 80. Disponible en:

[«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

97. Ley Federal del Trabajo, artículo 87. Disponible en:

[«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

98. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 43, fracciones III y IV. Disponible en:

[«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2THlMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2THlMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t).

99. SCJN, Amparo directo en revisión 2942/2018, Segunda Sala, 3 de julio de 2019, Ministra Ponente: Yasmín Esquivel Mossa, Votación: unanimidad de 5 votos. Disponible en:

[«https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=236348»](https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=236348).

100. SCJN, Amparo directo en revisión 1035/2021, Segunda Sala, 14 de julio de 2021, Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán, Votación: unanimidad de 5 votos, párrs. 58 y 72. Disponible en:

[«https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=280906»](https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=280906).

los trabajadores de confianza". En este asunto, la Suprema Corte concedió el amparo a la trabajadora afectada, reconoció su estabilidad laboral y determinó procedente el pago de salarios caídos.

Otro ejemplo es la sentencia emitida en el amparo directo 38/2020, resuelto por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito.¹⁰¹ En este asunto, se determinó que el despido de una trabajadora debido a su embarazo constituye una discriminación por razón de sexo, violando el derecho a la no discriminación, por lo que debe resolverse con perspectiva de género. Por tanto, consideró que, ante un despido por embarazo, además de los salarios caídos, debe proceder el pago de las prestaciones en especie¹⁰² y en dinero¹⁰³ que prevé el seguro de maternidad, cuando éstas se dejen de percibir a consecuencia del despido. Finalmente, el Tribunal estimó que esta decisión no representaba un doble pago, sino que buscaba atender los efectos que tuvo la discriminación por razón de género de la que fue objeto durante el embarazo, lo cual le impidió percibir las prestaciones en especie y en dinero que conforman el seguro de maternidad. Por tanto, con este pago se buscó resarcir no solo el despido, sino también la responsabilidad por la discriminación laboral en razón de género.¹⁰⁴

101. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, Amparo directo 38/2020, 11 de marzo de 2021, Ponente: Enrique Munguía Padilla. Secretaria: Verónica Córdoba Viveros, Votación: unanimidad de votos. Disponible en: «https://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=1103/1103000026313617008.pdf_1&sec=Ver%C3%B3nica_C%C3%B3rdoba_Viveros&svp=1».

102. Conforme al artículo 94 de la Ley del Seguro Social las prestaciones en especie durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio son asistencia obstétrica; ayuda en especie por seis meses para lactancia; contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o hijas o para efectuar la extracción manual de leche; una canastilla al nacer el hijo o hija. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=0JmX86OPHpb2N3AAc4vIrrL0AFISMLv5VevkjUaWF8BeAH2Fphi79KeZCerENbXM>».

103. Conforme al artículo 101 de la Ley del Seguro Social durante el embarazo y el puerperio las aseguradas tendrán derecho "a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo". Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=0JmX86OPHpb2N3AAc4vIrrL0AFISMLv5VevkjUaWF8BeAH2Fphi79KeZCerENbXM>».

104. Aunque se trata de un criterio emitido por un Tribunal Colegiado, su resolución puede servir para orientar la resolución de otros asuntos de la misma naturaleza.



ESTABILIDAD LABORAL
Y LICENCIA DE MATERNIDAD

G.

ESTABILIDAD LABORAL Y LICENCIA DE MATERNIDAD

En la legislación nacional, la maternidad se define como “el estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana, en relación con el embarazo, el parto, el puerperio¹⁰⁵ y la lactancia”.¹⁰⁶

Por su parte, la licencia de maternidad comprende medidas a las que las personas trabajadoras tienen derecho durante este periodo, las cuales tienen por objeto salvaguardar la salud, la atención médica y el bienestar de las mujeres y personas gestantes antes, durante y después del parto. Además, busca proporcionar el tiempo necesario a las mujeres y personas gestantes para descansar y recuperarse del parto. El propósito de las prestaciones monetarias y médicas asociadas con esta licencia es garantizar la seguridad del ingreso y la protección de la salud, tanto de las madres como de sus hijas, hijos e hijes durante este periodo.¹⁰⁷

La gran mayoría de los países cuentan con un marco normativo para garantizar la licencia de maternidad. En el caso de México, desde principios del siglo pasado se cuenta con disposiciones jurídicas para salvaguardar la integridad de las madres y sus hijas, hijos e hijes recién nacidos.¹⁰⁸

105. Puerperio: Periodo que inicia a partir del nacimiento de la persona, hasta los 42 días, tiempo en el que el organismo regresa a la "normalidad". Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (s.f). Puerperio o cuarentena. Disponible en: «<https://www.imss.gob.mx/maternidad/cuarentena>».

106. Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social, artículo 2, fracción X. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=nFWDr47jDgQoerymFDkZRslnUzqRvWCt4K4EErTw8H1NY/oQwgGLF/IRD7rhWXpE>».

107. Organización Internacional del Trabajo, *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión*, 2023, p. 214. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870825.pdf».

108. Llanes Castillo, Arturo *et al.*, "Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer", *Revista de Ciencias Sociales*, 2020, p. 53. Disponible en: «<https://www.redalyc.org/journal/280/28063104007/28063104007.pdf>».

En el ámbito internacional, de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, el periodo mínimo de descanso durante la licencia de maternidad debe ser de 14 semanas.¹⁰⁹ Sin embargo, solo una minoría de países cumple con este criterio. La duración adecuada de esta licencia es esencial para que las mujeres y personas gestantes se recuperen del parto, vuelvan al trabajo y cuiden al bebé. Una licencia demasiado corta puede hacer que la persona que materna no se sienta preparada para regresar al trabajo, lo que podría llevarla a abandonar la fuerza laboral.¹¹⁰

Ahora bien, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho de las personas trabajadoras a contar con una licencia de maternidad. Durante ésta, las personas trabajadoras embarazadas deberán percibir su salario íntegro y conservar su empleo, así como los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. Este periodo también se encuentra protegido por la estabilidad laboral reforzada, por ello, debe entenderse que no solo se protege el periodo previo al parto, sino que también se encuentran protegidas las semanas de recuperación posteriores a este.

Por tal razón, la relación laboral de la mujer o persona trabajadora embarazada, tampoco podrá rescindirse o cesarse injustificadamente durante la licencia de maternidad. Sobre esto, la Suprema Corte ha reconocido que concluir el nombramiento de una persona trabajadora durante su licencia de maternidad viola el derecho de las mujeres y personas gestantes embarazadas a la conservación de su empleo durante la etapa final del embarazo y un lapso posterior a éste, el cual permite gozar del beneficio de la seguridad social, por tanto, resulta discriminatorio e inconstitucional.¹¹¹

109. Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad, artículo 4.

110. Organización Internacional del Trabajo, *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, 2014, p. 3. Disponible en: «https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf».

111. SCJN, Amparo directo en revisión 5139/2018, Segunda Sala, 14 de noviembre de 2018, Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán, Votación: unanimidad de 5 votos, pp. 19-20. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=241917>».

I. ¿Qué pasa si una mujer embarazada o persona gestante no cuenta con las cotizaciones necesarias para que le paguen su subsidio de salario?

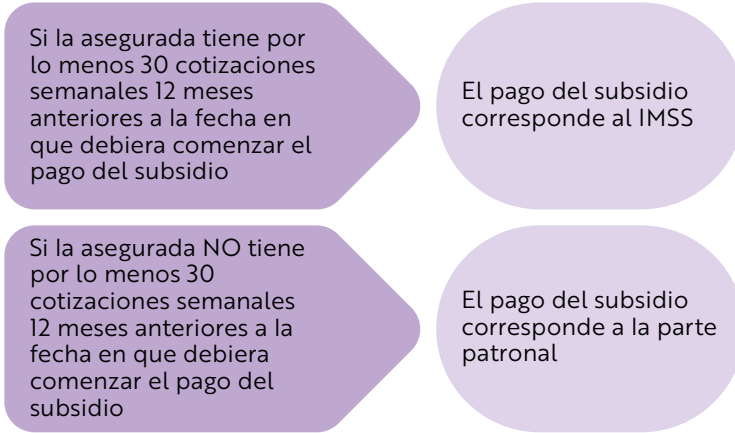
El artículo 103 de la Ley del Seguro Social señala que **cuando la persona asegurada no cumpla con treinta cotizaciones semanales en los doce meses antes de la fecha en la que comenzará el pago del subsidio, será la parte patronal y no el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) quien deberá pagar a la persona asegurada el salario correspondiente al periodo de licencia de maternidad.**¹¹²

En el caso de las personas trabajadoras al servicio del Estado, para que tengan derecho a las prestaciones relacionadas con el embarazo previstas en el artículo 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), es necesario que se hayan mantenido vigentes sus derechos durante los seis meses anteriores al parto. En el supuesto de que no se cumpla con dicho requisito, la Dependencia o Entidad de su adscripción será quien cubra el costo de los servicios.¹¹³

112. Ley del Seguro Social, artículo 103. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=0JmX86OPHpb2N3AAc4v1rrL0AFISMLv5VevkjUaWF8BeAH2Fphi79KeZCerENbXM»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=0JmX86OPHpb2N3AAc4v1rrL0AFISMLv5VevkjUaWF8BeAH2Fphi79KeZCerENbXM).

113. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, artículos 39 y 40. Disponible en: [«https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf»](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf).

Tabla 8.
Subsidio al salario de la persona trabajadora
durante la licencia de maternidad según la Ley del Seguro Social¹¹⁴



Sobre este tema, la SCJN resolvió el **amparo directo en revisión 3217/2018**, en el que una empleadora reclamó que lo dispuesto en el numeral 103 de la Ley del Seguro Social provocaba actos de discriminación en contra de las mujeres, pues consideró que imponer a la parte patronal la carga de pagar el salario íntegro de la trabajadora embarazada que no hubiere cotizado las treinta semanas vulneraba su derecho de igualdad de acceso al trabajo.

Frente a esto, la SCJN señaló que el artículo era constitucional, ya que si las empresas niegan el acceso al trabajo a una mujer embarazada, estarían incurriendo en actos de discriminación. Por ello, reiteró la obligación de la parte empleadora de tomar medidas para prevenir prácticas que infrinjan derechos, entre las cuales se encuentran el incorporar en su presupuesto el pago de incapacidades que excepcionalmente no sean cubiertas por el IMSS.¹¹⁵

114. Ley del Seguro Social, artículos 102 y 103. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=0JmX86OPHpb2N3AAc4vIrrLOAFISMLv5VevkjUaWF8BeAH2Fphi79KeZCerENbXM>».

115. SCJN, Amparo directo en revisión 3217/2018, Segunda Sala, 6 de marzo de 2019, Ministro Ponente: José Fernando Franco González Salas, Votación: unanimidad de 4 votos, pp. 32-33.

Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=236886>».

II. ¿Las mujeres o personas gestantes que tienen partos prematuros tienen derecho a gozar del subsidio y la licencia por maternidad correspondiente a las semanas previas al parto?

Sí, en caso de que el parto sea antes de lo previsto, las personas tienen derecho a aprovechar las semanas de descanso que serían previas al parto, y a tomarlas después del alumbramiento. De esta forma, se busca asegurar que todas las personas trabajadoras aseguradas puedan completar una licencia de maternidad de doce semanas y recibir el subsidio correspondiente.

Al respecto, en el **amparo en revisión 955/2019**,¹¹⁶ la Suprema Corte conoció de un caso en el que una trabajadora tuvo su parto antes de la fecha prevista por el IMSS. No obstante, dicha institución se negó a proporcionarle el pago del subsidio y a expedir la incapacidad para trabajar durante ese periodo, bajo el argumento de que el parto prematuro no está previsto en la prestación del subsidio ni en la Ley del Seguro Social.

Al resolver este amparo, la SCJN determinó que, en casos de parto prematuro, se deberá permitir a las personas aseguradas aprovechar, de manera posterior al parto, el periodo de descanso laboral del que no pudieron disfrutar antes, de manera tal que la duración total de la incapacidad por maternidad no sea menor a doce semanas.¹¹⁷

116. SCJN, Amparo en revisión 955/2019, Segunda Sala, 4 de marzo de 2020, Ministro Ponente: Javier Laynez Potisek, Votación: unanimidad de 5 votos. Disponible en:

«<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=264874>».

117. *Ibidem*, párr. 99.

CONCLUSIONES

La estabilidad laboral durante el embarazo sigue siendo un reto al que se enfrentan las personas trabajadoras de manera cotidiana. La discriminación y despidos injustificados ocasionados por el estado de gravidez son obstáculos que mujeres y personas gestantes tienen que sortear para lograr permanecer en su empleo. Afortunadamente, existen avances que se observan en diversos criterios emitidos por órganos jurisdiccionales, los cuales abonan a salvaguardar los derechos laborales de las personas trabajadoras durante la gestación.

Así, la Suprema Corte ha reconocido que:

1. Aunque no todas las rescisiones o cesaciones laborales que ocurren durante el embarazo son discriminatorias, corresponderá a la parte empleadora demostrar que el despido fue justificado y que no se realizó por razones relacionadas con el embarazo.
2. Para demostrar que una persona trabajadora renunció mientras se encontraba embarazada, la presentación del escrito de renuncia no será suficiente, por lo que en estos casos se requerirán pruebas adicionales.
3. Si la autoridad jurisdiccional determina que una mujer o persona gestante fue despedida por estar embarazada, tiene entre sus derechos el pago de la indemnización constitucional o la posible reinstalación.

4. En casos de despido por embarazo las personas juzgadoras tienen la obligación de juzgar con perspectiva de género.
5. Durante la gestación las personas trabajadoras de confianza también tienen derecho a conservar su empleo.
6. Respecto a la licencia de maternidad, cuando una mujer embarazada o persona gestante no cuente con las cotizaciones necesarias para que le paguen su subsidio de salario, será la parte patronal y no el IMSS quien deberá pagar a la persona asegurada el salario correspondiente al periodo de licencia de maternidad, sin que esto vulnere el derecho de igualdad de acceso al trabajo, así como el derecho al trabajo digno y socialmente útil. Para el caso de las trabajadoras al servicio del Estado, en caso de no cumplir con los seis meses necesarios, la Dependencia será quien cubra los costos.

Adicionalmente, en relación con el procedimiento legal, recordar que según la normativa vigente:

1. Las mujeres o personas gestantes despedidas por motivos de embarazo tienen la opción de presentar una demanda ante tribunales laborales o de buscar soluciones a través de centros de conciliación laboral.
2. La conciliación prejudicial constituye una opción ante un despido por embarazo para las trabajadoras del sector privado, pero no es obligatoria. En caso de llevarse a cabo, las autoridades deben implementar medidas para prevenir la revictimización.
3. No hay un plazo diferenciado para que una mujer o persona gestante embarazada interponga una demanda judicial por despido debido a su condición. La persona afectada dispone del mismo plazo que

el resto de las personas trabajadoras para iniciar acciones legales en el ámbito laboral.

4. En situaciones de despido por embarazo, los tribunales laborales pueden emitir providencias cautelares que incluyan la prohibición de dar de baja a la persona trabajadora embarazada del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliada.

Tanto la SCJN como otros tribunales del Poder Judicial Federal se han pronunciado respecto a la necesidad de garantizar la estabilidad laboral durante el embarazo y sobre los derechos laborales de las mujeres y personas gestantes en esta etapa. Adicionalmente, el marco normativo contempla diversos supuestos que salvaguardan la estabilidad laboral durante el periodo de gestación, parto y postparto. Si bien aún existen criterios jurídicos pendientes de ser desarrollados en torno a este tema, se deben reconocer los avances, apostando por que tanto la ley como la interpretación de ésta sean cada vez más protectoras de este grupo que constantemente ve vulnerados sus derechos laborales.

GLOSARIO

Categorías sospechosas: Criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. constitucional (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, la orientación sexual, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas), que dan lugar a una protección constitucional especial, por lo que implican una presunción de inconstitucionalidad cuando son la base de una conducta o medida legislativa. Como consecuencia, al analizar el acto basado en una categoría sospechosa, las personas juzgadoras deben llevar a cabo un examen de escrutinio estricto para examinar la constitucionalidad de la medida.¹¹⁸

Cesación laboral: Terminación del nombramiento o designación de la persona trabajadora al servicio del Estado por algunas de las causales que establece la ley.¹¹⁹

118. 1a./J. 66/2015 (10a.), IGUALDAD. CUANDO UNA LEY CONTENGA UNA DISTINCIÓN BASADA EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA, EL JUZGADOR DEBE REALIZAR UN ESCRUTINIO ESTRICTO A LA LUZ DE AQUEL PRINCIPIO. Décima Época, registro digital 2010315, Primera Sala, Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación*, octubre de 2015, Constitucional; SCJN, Amparo directo en revisión 172/2019, Primera Sala, 10 de abril de 2019, Ministro Ponente: Juan Luis González Alcántara Carrancá, Votación: unanimidad de 5 votos, párr. 63. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=248816>».

119. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 46. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=yfVZCh0lzyksx2HBZO2TH1IMGj+VepMGdcQVaC9yj03U0ymzXFop9W0xGz6N6j3t>».

Conciliación prejudicial: Instancia previa a juicio, en que las partes en un conflicto laboral acuden a un centro de conciliación con la finalidad de resolver los intereses de la parte trabajadora o empleadora y llegar a un acuerdo salvo que tengan una tramitación especial establecida por la normatividad laboral.¹²⁰

Constancia de no conciliación: Documento que da testimonio de haber agotado la etapa conciliatoria prejudicial obligatoria. Para las personas embarazadas no es requisito, ya que no existe la obligatoriedad de iniciar el proceso por ese medio. Para el resto de los casos, es necesaria acompañar la constancia con el escrito de demanda para iniciar un proceso ante el órgano jurisdiccional.¹²¹

Convenio: Acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos reales o personales. El convenio tiene dos funciones: una positiva, que es crear o transmitir obligaciones y derechos, y otra negativa: modificarlos o extinguirlos.¹²²

Heteronormatividad: Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales (dirigir el deseo sexual hacia el género opuesto), las cuales históricamente han sido consideradas “normales, naturales e ideales”, obligando a las personas actuar conforme a los patrones heterosexuales imperantes.¹²³

120. Ley Federal del Trabajo, artículo 684-A. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEjByD59czg3O8FCyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

121. Ley Federal del Trabajo, artículos 685 Ter fracción I y 872, apartado B, inciso I. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEjByD59czg3O8FCyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

122. Rojina Villegas, Rafael, *Compendio de derecho civil IV. Contratos*, 2001, p. 7.

123. SCJN, *Protocolo para juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales*, 2022, pp. 35-37.

Interseccionalidad: Interacción de condiciones de identidad como raza, clase y género en las experiencias de vida, especialmente en las experiencias de privilegio y opresión. Permite reconocer que la combinación de dos o más condiciones o características en una misma persona (raza, etnia, clase, género, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, etcétera) producen un tipo de discriminación y opresión únicas.¹²⁴

No normativa o no heteronormativa: Aquellas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género que desafían las normas tradicionales del género,¹²⁵ que difiere con lo históricamente impuesto y asignando a la heteronormatividad.¹²⁶

Persona gestante: Personas “que, perteneciendo a diversas identidades de género distintas del concepto tradicional de mujer, sus cuerpos sí tienen la capacidad de gestar (por ejemplo, hombres transgénero, personas no binarias, entre otras)”.¹²⁷

Providencias cautelares: Anticipación provisoria de ciertos efectos de la providencia definitiva, encaminada a prevenir el daño que podría derivarse del retardo de la misma.¹²⁸

124. SCJN, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, 2020, pp. 82 y 85.

125. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*, Informe OAS/Ser.L/V/II.rev.2, 2015, párr. 11. Disponible en: «<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/VIH/OtrasPublicacionesdeinteresrelacionadosconelVIH/CIDH/ViolenciaContraPersonasLGBTI.pdf>»

126. SCJN, *Protocolo para juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales*, 2022, pp. 35-37.

127. SCJN, Acción de inconstitucionalidad 148/2017, Pleno, 7 de septiembre de 2021, Ministro Ponente: Luis María Aguilar Morales, Votación: véase en «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=227921>». El criterio de esta sentencia es vinculante para todos los tribunales del país.

128. Piero Calamandrei, *Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares*, trad. Santiago Sentís Melendo, 1945, p. 45.

Rescisión de la relación laboral: Finalización de una relación de trabajo. Dicha terminación puede ser justificada o injustificada, dependiendo si deriva de alguna de las causales establecidas en la LFT.¹²⁹

Trabajos de cuidados: Actividades que pueden ser o no remuneradas y que sustentan la reproducción de la vida familiar y comunitaria a través de labores domésticas, así como de atención y apoyo.¹³⁰

Cuidados directos. Actividades que se realizan físicamente, como dar de comer a un bebé o cuidar a una persona que está enferma o convaleciente.¹³¹

- **Cuidados indirectos.** Actividades de cuidados que se llevan a cabo sin necesidad de tener contacto o interacción entre las personas que los brindan con las personas que los reciben. Algunos ejemplos incluyen el trabajo doméstico o aquel que se realiza para el mantenimiento del hogar, como cocinar, limpiar las estancias, lavar la ropa, etc.¹³²
- **Cuidados pasivos.** Los cuidados pasivos se refieren a la vigilancia o «estar al pendiente» de personas que requieren de atención. Se trata de actividades que

129. Al respecto, se recomienda consultar los artículos 47, 51, 185, 208, 244, 255, 264, 291 y 303 de la Ley Federal del Trabajo. Disponible en:

«<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEejByD59czg3O8FCgyf+lUTU1ZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY>».

130. Ramos Duarte, Rebeca et al., "Los cuidados y el trabajo", en *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, 2021, pp. 313-358.

131. Espinosa Pérez, Liliana et al., *Diccionario de los cuidados: un enfoque universal e incluyente*, OXFAM México, Red de Cuidados en México, 2021, p. 12.

132. SCJN, Amparo directo 6/2023, Primera Sala, 18 de octubre de 2023, Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Votación: unanimidad de 5 votos, párr. 76. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=312212>».

pueden llevarse a cabo de forma simultánea con otras, de modo que es difícil cuantificarlas, pero son indispensables para el bienestar de las personas que reciben los cuidados.¹³³

- **Terminación de la relación laboral:** Finalización de una relación de trabajo derivada del consentimiento de las partes, la muerte o la incapacidad de la persona trabajadora, para desempeñarlo, el vencimiento de un término o plazo u otras razones establecidas en la ley.¹³⁴

133. ONU Mujeres, *Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad*, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2020, p. 15.

134. Ley Federal del Trabajo, artículos 53 y 434. Disponible en: [«https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY»](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhlDEEjByD59czg3O8FGyf+LUTUIZEon4uSqZCnaDycbtTQLv6rmCLY).

REFERENCIAS

Libros y fuentes hemerográficas

Calamandrei, Piero, *Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares*, trad. Santiago Sentís Melendo, Argentina, Bibliográfica Argentina, 1945.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*, Informe OAS/Ser.L/V/II.rev.2, 2015. Disponible en: «<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>» [Fecha de consulta: 23 de enero de 2024].

Espinosa Pérez, Liliana et al., *Diccionario de los cuidados: un enfoque universal e incluyente*, México, OXFAM México, Red de Cuidados en México, 2021.

Gómez Lara, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, 9a. ed., México, Editorial Oxford University Press, 2001.

González Carvallo, Diana Beatriz et al., *Derecho del trabajo*, Tomo II, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022.

Hill Collins, Patricia, *Black Feminist Thought Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, 2a. ed., Estados Unidos de América, Editorial Routledge, 1990.

- Llanes Castillo, Arturo *et al.*, "Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer", *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad del Zulia, vol. XXVI, núm. 1, Venezuela, 2020, pp. 51-59. Disponible en: «<https://www.redalyc.org/journal/280/28063104007/28063104007.pdf>»
- Molina, Noemy, *El Continuum de la violencia contra las mujeres en la región centroamericana*, El Salvador, Del Pueblo de los Estados Unidos de América, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), PartnersEl Salvador-FICA, 2017.
- ONU Mujeres, *Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad*, Colombia, Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2020.
- Organización internacional del Trabajo (OIT), *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo Conferencia Internacional del Trabajo, III.ª*, Suiza, 2023.
- Organización internacional del Trabajo (OIT), *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Suiza, 2014.
- Rodríguez Castañeda, Roberto *et al.*, *Curso de derecho procesal laboral. Libro para docentes*, México, Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho (CEEAD) A.C., 2023.
- Rojina Villegas, Rafael, *Compendio de derecho civil IV. Contratos*, México, Editorial Porrúa, 2001.
- Sau, Victoria, "Del vacío de la maternidad, la igualdad y la diferencia", *Hojas de Warmi*, Universitat de Barcelona, núm. 9, España, pp. 61-75, 1997.

Treviño Fernández, Sofía del Carmen *et al.*, *Estabilidad laboral en el embarazo*. Cuadernos de Jurisprudencia, núm. 8., México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Centro de Estudios Constitucionales, 2021.

Trimmer Espinosa, Alix, *Guía sobre derechos laborales de las mujeres en México*, México, ABA ROLI, 2023.

Estadística

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)*. Presentación de resultados. Disponible en: «<https://www.inegi.org.mx/programas/endiseg/2021/>». [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*. Infolibro Nacional. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/nacional_resultados.pdf». [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*. Tabulados predefinidos. Disponible en: «<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#tabulados>». [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Estadísticas a Propósito del Día de la Madre (10 de mayo) 2023*. Datos Nacionales. Comunicado de prensa núm. 257/23. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_10Mayo23.pdf». [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

Guías, Manuales y Protocolos de actuación

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista*, México, 2022.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, México, 2020.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Protocolo para juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales*, México, 2022.

Vela Barba, Estefanía (coord.), *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2021.

Páginas web

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Puerperio o cuarentena, s.f. Disponible en: «<https://www.imss.gob.mx/maternidad/cuarentena>». [Fecha de consulta: 5 de enero de 2024].

Normativa

A. Normativa Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ley del Seguro Social.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Ley Federal del Trabajo.

Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Reglamento para la Autorización de Uso de Denominaciones y Razones Sociales.

B. Normativa Internacional

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sobre la seguridad social (norma mínima).

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sobre la discriminación (empleo y ocupación).

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

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Precedentes emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación

A. Tesis

- Décima Época, Segunda Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 4, Tomo I, marzo de 2014, página 877, 2a./J. 21/2014 (10a.).
- Décima Época, Segunda Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 4, Tomo I, marzo de 2014, página 874, 2a./J. 23/2014 (10a.).
- Décima Época, Primera Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 23, Tomo II, octubre de 2015, página 1645, 1a. CCCXV/2015 (10a.).
- Décima Época, Primera Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 23, Tomo II, octubre de 2015, página 1462, 1a./J. 66/2015 (10a.).
- Décima Época, Segunda Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 27, Tomo I, febrero de 2016, página 836, 2a./J. 22/2016 (10a.).
- Décima Época, Primera Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 29, Tomo II, abril de 2016, página 836, 1a./J. 22/2016 (10a.).
- Décima Época, Pleno, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 34, Tomo I, septiembre de 2016, página 256, P. IX/2016 (10a.).
- Décima Época, Segunda Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159, 2a./J. 66/2017 (10a.).

Décima Época, Segunda Sala, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 68, Tomo II, julio de 2019, página 998, 2a./J. 96/2019 (10a.).

B. Sentencias

Amparo directo en revisión 1679/2003, Ministro Ponente Sergio Salvador Aguirre Anguiano, 16 de enero de 2004.

Contradicción de tesis 211/2013, Ministra Ponente Margarita Beatriz Luna Ramos, 23 de octubre de 2013.

Amparo directo en revisión 2655/2013, Ministro Ponente Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, 6 de noviembre de 2013.

Amparo directo en revisión 1340/2015, Ministro Ponente José Ramón Cossío Díaz, 7 de octubre de 2015.

Contradicción de tesis 422/2016, Ministra Ponente Margarita Beatriz Luna Ramos, 22 de marzo de 2017.

Amparo directo en revisión 3708/2016, Ministro Ponente Javier Laynez Potisek, 31 de mayo de 2017.

Amparo directo en revisión 476/2018, Ministro Ponente José Fernando Franco González Salas, 16 de mayo de 2018.

Amparo en revisión 1317/2017, Ministra Ponente Norma Lucía Piña Hernández, 17 de octubre de 2018.

Amparo directo en revisión 5139/2018, Ministro Ponente Alberto Pérez Dayán, 14 de noviembre de 2018.

Amparo directo en revisión 3217/2018, Ministro Ponente José Fernando Franco González Salas, 6 de marzo de 2019.

Amparo directo en revisión 172/2019, Ministro Ponente Juan Luis González Alcántara Carrancá, 10 de abril de 2019.

Contradicción de tesis 318/2018, Ministra Ponente Yasmín Esquivel Mossa, 8 de mayo de 2019.

Amparo directo 29/2018, Ministra Ponente Yasmín Esquivel Mossa, 22 de mayo de 2019.

Amparo directo en revisión 2942/2018, Ministra Ponente Yasmín Esquivel Mossa, 3 de julio de 2019.

Amparo en revisión 955/2019, Ministro Ponente Javier Laynez Potisek, 4 de marzo de 2020.

Amparo directo en revisión 1035/2021, Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán, 14 de julio de 2021.

Acción de inconstitucionalidad 148/2017, Ministro Ponente Luis María Aguilar Morales, 7 de septiembre de 2021.

Amparo en revisión 353/2022, Ministro Ponente: Javier Laynez Potisek, 25 de enero de 2023.

Amparo directo 6/2023, Ministro Ponente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, 18 de octubre de 2023.

Precedentes emitidos por otros tribunales nacionales

A. Tesis

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XVIII, agosto 2003, página 1796, IV.2o.T.69 L (9a).

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XXXII, septiembre de 2010, página 1344, I.3o.C.837 C.

Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 72, Tomo III, noviembre de 2019, página 2439, I.11o.T.17 L (10a.).

Undécima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 1, Tomo III, mayo de 2021, página 2646, I.16o.T.74 L (10a.).

Undécima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 26, Tomo VII, junio de 2023, página 6957, IV.2o.T.2 L (11a.).

B. Sentencias

Amparo en revisión 42/2020, Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Magistrado Ponente Julio Eduardo Díaz Sánchez, 7 de octubre de 2020.

Amparo directo 38/2020, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, Magistrado Ponente Enrique Munguía Padilla, 11 de marzo de 2021.

Amparo directo 1396/2021, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, Magistrado Ponente Édgar Ulises Rentería Cabañez, 14 de octubre de 2022.



Suprema Corte
de Justicia de la Nación



Unidad General de
Conocimiento Científico
y Derechos Humanos

