



**¿TE  
HAN  
DISCRIMINADO  
POR  
ESTAR  
EMBARAZADA?**

“Sufrí discriminación y violencia psicológica fuerte por parte de mi superior jerárquico por supuestamente bajar mi productividad y por eso no me renovó mi contrato y me quede sin trabajo. Fue cuando tuve a mi primer hijo y justo coincidió con el inicio de la pandemia y el encierro, el cambio en mi vida fue doble porque tuve que aprender a ser mamá encerrada, con todos sus retos incluyendo que no había guarderías ni ayuda para una mamá trabajadora y que tuve que adoptar la modalidad de trabajo a distancia después de mi maternidad. Me sentí muy deprimida y tuve que buscar ayuda psicológica. A consecuencia de esta discriminación tuve depresión y baja autoestima que sigo tratando. También bajó mi autopercepción del valor de mi trabajo y me ha costado mucho tiempo recuperar la confianza en mí misma”.



## ¿Qué es la discriminación?

Es la distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades y se base, entre otros motivos, en el embarazo<sup>1</sup>.

## ¿Qué es la discriminación por embarazo?

La discriminación por embarazo normalmente se actualiza por medio de solicitud de pruebas de no gravidez para ingresar o mantener un empleo, despido, o falta de acceso a mejores oportunidades laborales debido al embarazo.

<sup>1</sup> Definición basada en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

## ¿Cuál es la situación de discriminación por embarazo en México?

Conforme a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante el embarazo y la lactancia las mujeres<sup>2</sup> se encuentran en una situación especialmente vulnerable. Lo anterior, ya que necesitan tener las condiciones y el tiempo para dar a luz, restablecerse y cuidar al bebé que acaba de nacer. A esto se suma, la necesidad de que se garantice que durante este periodo no perderán su trabajo como consecuencia de su ausencia por maternidad, así como la urgencia de mantener un ingreso económico que en momentos como el embarazo y posparto es de vital importancia para las mujeres y su familia.<sup>3</sup>

Si bien la discriminación por embarazo en México está prohibida, desafortunadamente es una situación que se sigue presentado con frecuencia. Tan solo en la Ciudad de México, entre 2013 y marzo de 2023 el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) ha abierto 518 expedientes por discriminación por

<sup>2</sup> En este texto al mencionar a mujeres y personas embarazadas nos referimos a mujeres y personas con capacidad de gestar. Sin embargo, la mayoría de fuentes que citamos se refieren de forma específica únicamente a mujeres por lo que así lo señalamos.

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang--es/index.htm>

embarazo. De estas quejas 68.8% son relativas a despido injustificado por embarazo y 12.1% a que las trabajadoras fueron presionadas para firmar su renuncia. Por su parte, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) reportó en un estudio realizado por el Early Institute A.C que entre el 1 de enero de 2012 al y el 20 de julio de 2021 atendió 2,589 casos relacionados con discriminación laboral por embarazo<sup>4</sup>.

Conforme a datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, el embarazo sigue siendo un motivo de discriminación laboral al que se enfrentan las personas trabajadoras embarazadas. De acuerdo a esta encuesta al 4% de mujeres que fueron discriminadas en un contexto laboral, les solicitaron la prueba de embarazo como requisito para ingresar a un trabajo o para continuar en su trabajo, mientras que 0.6% las despidieron, no le renovaron contrato o le bajaron el salario por embarazarse<sup>5</sup>. Adicionalmente, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022<sup>6</sup> 12.9% de la población de 18 años y más no estaría de acuerdo en contratar a una mujer embarazada y/o con hijos pequeños.

<sup>4</sup> <https://www.earlyinstitute.org/discriminacion-laboral-por-embarazo/>

<sup>5</sup> <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

<sup>6</sup> <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/>

“En el año 2010 fui víctima de discriminación por embarazo, la verdad sí temía que me corrieran al notar la panza así que siempre me vestí floja, pero pues la panza crece más y más. Un día, apenas llegando a trabajar, el encargado de la oficina municipal donde yo laboraba, me mandó llamar y solo me dijo que se estaba recortando personal y como yo tenía menos tiempo y se había dado cuenta que estaba embarazada y que pues necesitaba descansar y no andar moviéndome tanto, pues bye...

Sentí que el trabajo que había realizado ese tiempo, mi profesión, mi título universitario, mi esfuerzo, mi tiempo, no valía nada.

Salí desconsolada, me dolió tanto, me frustré, me indigné, me puse tan triste. No sabía qué hacer, necesitaba el trabajo, en ese entonces era madre soltera y no podía darme el lujo de no trabajar.

Afectó mi vida personal, económicamente y también anímicamente, si no hubiera sido por el apoyo de mi mamá no sé qué hubiera hecho”.



## ¿Cuáles son mis derechos en el trabajo al estar embarazada?

Las mujeres trabajadoras durante el periodo de embarazo tienen los siguientes derechos:

- \* No realizar trabajos que exijan esfuerzo físico y que pueda poner en peligro su salud en el embarazo.
- \* Descanso obligatorio de 12 semanas con percepción salarial íntegra.
- \* Permanencia en el empleo.
- \* En el periodo de lactancia, dos descansos de media hora diario<sup>7</sup>.

Los patrones tienen las siguientes obligaciones con las mujeres trabajadoras embarazadas:

- \* Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establecen las normativas<sup>8</sup>.
- \* Tienen prohibido exigir certificados médicos de no embarazo para ingreso, permanencia o ascenso en el trabajo y obligarlas a renunciar por estar embarazadas<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Artículo 123, apartado A, fracción V. Consultado el 23 de mayo del 2023: CPEUM\_08052023.pdf (scjn.gob.mx) y artículo 56 de la LFT

<sup>8</sup> Fracción XVII del artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo

<sup>9</sup> Fracciones XIV y XV del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo

Además, los tribunales en materia laboral al encontrarse ante algún caso de despido por embarazo están obligados a tomar medidas para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras, por ejemplo, evitar que se cancele el derecho a la seguridad social<sup>10</sup>.

## Derecho a la no discriminación por embarazo

Las mujeres embarazadas tienen derecho a vivir una vida libre de violencia en el ámbito público y privado<sup>11</sup>, a que se respete su dignidad, se proteja a su familia en igualdad de condiciones<sup>12</sup> y a ejercer libre y plenamente sus derechos económicos y sociales<sup>13</sup>, entre otros.

También está prohibido el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad<sup>14</sup> y se debe prestar protección especial a las personas embarazadas durante el embarazo en los trabajos.

<sup>10</sup> Artículo 857, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>11</sup> Artículo 3 de la Convención Belém do Pará

<sup>12</sup> Artículo 4 de la Convención Belém do Pará

<sup>13</sup> Artículo 5 de la Convención Belém do Pará

<sup>14</sup> Artículo 11, 2. a), d) de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Consultado el 23 de mayo del 2023: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR

“La dueña del centro de estimulación temprana en el que trabajaba me despidió tras mi post parto. Mi sueño era seguir trabajando ahí medio tiempo para cuidar a mi bebé junto con su padre. Me sentí rota. Mi mundo se vino abajo porque la mayor parte de mi identidad estaba en mi trabajo, mi trabajo era mi red de todo porque en la ciudad en la que vivía no estaba mi familia extensa, sólo estábamos mi esposo y yo y el trabajo era mi red”.



## ¿Qué puedo hacer si he vivido discriminación por embarazo?

### Procuradurías de la Defensa del Trabajo

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) tiene entre sus funciones principales<sup>15</sup>:

- \* Proponer soluciones a problemas laborales,
- \* Dar asesoría y
- \* Acompañar a las personas trabajadoras que lo soliciten.

También, existen procuradurías de defensa del trabajo locales que realizan las mismas funciones. En caso de haber sido víctima de discriminación o despido por embarazo recomendamos acudir a estas instituciones para contar con asesoría y representación gratuita en materia laboral. Además, si las personas deciden ser acompañadas por la PROFEDET, esta tiene que acompañar a las personas trabajadoras, si así lo deciden, en la audiencia de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

<sup>15</sup> <https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos>

## Defensoría Pública Federal

Con base a la reforma laboral de 2019, la Defensoría Pública Federal cuenta con algunas facultades que buscan establecer esquemas integrales para la atención de las y los usuarios y garantizar el derecho a la defensa adecuada<sup>16</sup>. Algunas de ellas son las siguientes:

- \* Encargarse de asuntos relacionados a despidos y demandas de pago de prestaciones que cuenten con constancia de no conciliación, así como discriminación en el empleo por razones de sexo, raza, religión, origen étnico, condición social, embarazo, acoso y hostigamiento sexual;
- \* La propuesta de soluciones o, en su caso, acompañamiento en el procedimiento prejudicial de conciliación que se tramite ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- \* Ofrecer representación jurídica a patrones, empleadores o microempresarios<sup>17</sup>;

16 <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/suscriben-profedet-e-ifdp-convenio-de-colaboracion-en-materia-de-derecho-laboral?idiom=es>  
17 Que se encuentren dentro del margen de percepciones diarias que no superen 12 veces el salario mínimo general vigente en el área metropolitana. <https://www.ifdp.cjf.gob.mx/paginas/subAsesoria.htm?pageName=informacion%2FasesoriaJuridicaFederal.htm>

## Sistema de justicia laboral

Actualmente, antes de iniciar el proceso ante los tribunales laborales es obligatorio intentar alcanzar un acuerdo conciliatorio entre las partes. Para ello se creó el Centro de Conciliación Laboral integrados por profesionales capacitados en medios alternos de solución de conflictos. Sin embargo, en los casos de discriminación por embarazo, la conciliación es opcional, más no obligatoria.<sup>18</sup> Además, si la mujer embarazada decide conciliar, se tendrá que considerar lo siguiente:

- \* La autoridad deberá tomar las medidas necesarias para no revictimizar a la trabajadora.<sup>19</sup>
- \* La conciliación se llevará a cabo con el representante o el apoderado legal del empleador. Esto para evitar la revictimización.<sup>20</sup>

También, la Ley Federal del Trabajo establece sanciones en caso de que las personas empleadoras lleven a cabo prácticas discriminatorias, por ejemplo:

18 Artículo 685 Ter, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.  
19 El nuevo sistema de justicia laboral en México. Editorial Porrúa.  
20 Fracción XII del artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo

- \* Si la persona empleadora permite o comete algún acto discriminatorio podría generar una multa de entre 15 y 150 veces el salario mínimo.<sup>21</sup>
- \* Si la persona empleadora exige certificados de embarazo al momento de la contratación o la obliga a dejar su trabajo por el hecho de estar embarazada, deberá pagar multas de entre 3 y 150 salarios mínimos.<sup>22</sup>
- \* Si a una persona empleadora se le encuentra responsable por despedir a alguna mujer embarazada, deberá de cumplir con indemnizaciones.

El nuevo procedimiento laboral se rige por principios de oralidad, intermediación, continuidad, concentración y publicidad. El proceso tiene una fase escrita y una fase oral.

- \* La fase escrita consiste en la presentación y contestación de la demanda, incluyendo las pruebas; y en la admisión de réplicas y reconveniones.
- \* La fase oral consta principalmente de lo siguiente:

21 Fracción VI del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo.  
22 Artículo 995 y 995 bis

1. Audiencia preliminar. Se depura el procedimiento, se establecen hechos no controvertidos, se admiten o desechan pruebas y se cita a audiencia de juicio.
2. Audiencia de juicio. Se desahogan pruebas, se formulan alegatos y se emite sentencia.

## ¿A dónde puedo acudir en mi estado?

Consulta el QR para conocer a dónde puedes acudir si viviste discriminación en tu trabajo por estar embarazada.



*¿Te han discriminado por estar embarazada?*

Círculo Feminista de Análisis Jurídico  
circulofeminista@gmail.com

Primera edición:  
Julio 2023, CDMX

Codirectora  
Rita Astrid Muciño

Codirectora  
Ana Laura Velázquez

Investigación y análisis  
Codirectora  
Ana Laura Velázquez

Coordinadora de proyectos  
Ivanna Ramos

Coordinadora de proyectos  
Selma Maxinez

Diseño editorial  
Miau ediciones

Este proyecto se realizó gracias al donativo de Fundación Avina.

Puede ser utilizado para copiar, redistribuir el material —en cualquier medio o formato— y adaptar, transformar y crear, a partir de la información, nuevos materiales, siempre y cuando sean reconocidos los créditos correspondientes a la organización y las autoras.



“En el 2011 me discriminaron en mi trabajo por haber tenido a mi bebé. En realidad, nunca tuvieron el valor de decirme de frente que me despedían por estar embarazada, seguro sabían que eso era discriminación. Cuando avisé que estaba lista para regresar a mis actividades, no me dieron respuesta y se quedó en mi lugar la persona que cubrió mi maternidad. Me sentí excluida, desplazada, burlada y agredida. Si me hubieran dicho que ya no trabajaría más por la condición de tener un hijo, no me hubiera tomado por sorpresa. Las consecuencias fueron la baja de mis ingresos de manera considerable para poder mantener mi vida y la de mi hija en ese momento. Me deprimí y me sentí muy presionada por buscar otras formas de generar ingresos. Además de despedirme, querían que sin pago alguno les firmara la cesión de derechos sobre la parte del programa que diseñé como parte del equipo. Ante lo cual me negué y lo fui a registrar ante derechos de autor con mi nombre. Ya no permití que se volvieran a burlar de mí ni violentarme de esta otra manera”.

