

NIÑAS Y MUJERES SIN JUSTICIA

DERECHOS REPRODUCTIVOS EN MÉXICO

6

VIDA LABORAL Y REPRODUCTIVA



ANTONIO, GABRIELA Y SU HIJO

1. GABRIELA, ANTONIO Y SU HIJO

(Estado de México)

Gabriela y Antonio tienen un hijo de dos años de edad. Gabriela era derechohabiente del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por lo que por unos meses su hijo fue beneficiario de los servicios de estancia infantil que ofrece el instituto. Sin embargo, en septiembre de 2014 Gabriela terminó su relación laboral, por lo que su hijo dejó de contar con estos servicios. Ese mismo mes, ella empezó a trabajar como empleada doméstica. Pero, como en tantos otros casos, este trabajo no le da a Gabriela beneficios como la seguridad social. Así, su hijo no podía acceder a los servicios de estancia infantil del IMSS. Desde entonces, Gabriela ha tenido que llevar a su hijo a su lugar de trabajo, ya que no tiene con quien dejarlo.

Antonio, que es derechohabiente del IMSS, empezó a buscar la posibilidad de que su hijo entrara a una de las guarderías del IMSS cercanas a su hogar. Ante la solicitud del servicio, las directoras de las estancias le comunicaron que no podían autorizar el ingreso del niño, ya que la derechohabiente debe ser la madre. Para que Antonio pudiera hacer uso de este derecho tendría que ser un padre trabajador viudo, divorciado o con la patria potestad y custodia del menor, requisitos indispensables para que un hombre pueda tener acceso a estancias infantiles del IMSS de acuerdo con la Ley del Seguro Social.

Con el acompañamiento de GIRE, en enero de 2015, Gabriela y Antonio presentaron un oficio de solicitud de acceso a una estancia infantil en la Subdelegación de Instituto Mexicano del Seguro Social de Naucalpan. En un principio, el personal de la Subdelegación se negó a recibir el oficio. En el transcurso del mismo día se presentó el mismo oficio ante la Delegación del Instituto Mexicano del Seguro Social en el estado de México Poniente, en donde sí lo aceptaron.

Sin embargo, el 16 de febrero se negó la solicitud de ingreso a la estancia infantil mediante un oficio firmado por la Encargada del Departamento de Guarderías de la Jefatura de Prestaciones Económicas y Sociales de la Delegación estado de México Poniente del IMSS. Dicha negación se fundamentó en los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social, en los que se establece que:



Guardería Infantil Núm. 111, Distrito Federal.

“El servicio de guardería cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a los hijos en la primera infancia de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquel al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia”. Así como, “Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo”.

El 6 de marzo, Gabriela y Antonio —con la asesoría jurídica de GIRE— presentaron un juicio de amparo indirecto en contra del IMSS, el Congreso de la Unión y el Presidente de la República, como autoridades responsables de una serie de violaciones a sus derechos humanos y a los de su hijo. En el caso del IMSS, por la negación del servicio de estancia infantil a su hijo, así como por la inconstitucionalidad de los criterios de acceso a dichas estancias establecidas en los reglamentos y disposiciones del mismo instituto que rigen el funcionamiento de sus guarderías. En el caso del Congreso de la Unión y el Presidente por la inconstitucionalidad de los criterios de ingreso a estancias infantiles establecidos en la Ley del Seguro Social.

DEFENSA DE GIRE EN EL CASO DE GABRIELA, ANTONIO Y SU HIJO

A. AMPARO

El acceso a servicios de estancias infantiles implica el ejercicio de una serie de derechos humanos, entre ellos a la seguridad social, a la igualdad y a la no discriminación. La garantía de estos derechos incluye el acceso, la regulación e implementación de políticas públicas para ofrecer este tipo de prestaciones laborales a quienes, por diversas razones, llevan a cabo actividades laborales remuneradas y no remuneradas. La negativa de acceso al hijo de Antonio y Gabriela a los servicios de estancia infantil del IMSS implica una violación a sus derechos humanos, en particular a la seguridad social. Además, la normativa que rige el funcionamiento de estos servicios refuerza el prejuicio de que las mujeres son quienes deben hacerse cargo del cuidado de los hijos, concepto contrario al derecho a la igualdad y a la no discriminación. Estos derechos se vulneran no sólo por la negativa del IMSS, sino también por la misma existencia de criterios discriminatorios en la Ley del Seguro Social.

Por ello, Gabriela y Antonio, por derecho propio y en representación de su hijo, decidieron promover un juicio de amparo indirecto en contra de las autoridades responsables por la negación de acceso a su hijo a la estancia infantil del IMSS, así como por la inconstitucionalidad de los criterios de acceso a la misma y la ausencia de normas que permitan garantizar el acceso efectivo y acorde con los derechos humanos a estos servicios de seguridad social para los derechohabientes del IMSS. Además, solicitaron ante el Poder Judicial de la Federación una suspensión provisional para que el niño pudiera tener acceso al servicio de estancia infantil en lo que el amparo se tramitaba, pero ésta fue negada por el Juez Primero de Distrito en el estado de México. A la fecha de cierre de esta publicación, el amparo presentado se encuentra pendiente de resolución.

ACTOS RECLAMADOS A AUTORIDADES

EN EL CASO DE ANTONIO, GABRIELA Y SU HIJO



B. DERECHOS VIOLADOS

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra reconocido en los artículos 1º y 4º constitucionales, así como en diversos instrumentos internacionales de los que México es parte: los artículos 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y los artículos 1, 11 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Estas normas jurídicas ordenan al Estado el reconocimiento y garantía de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

En ese sentido, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció el alcance normativo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres reconocido en el artículo 4º constitucional.

Al disponer el citado precepto constitucional, el derecho humano a la igualdad entre el varón y la mujer, establece una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, esto es, frente a la ley deben ser tratados por igual, es decir, busca **garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica del país**, sin distinción alguna por causa de su sexo, dada su calidad de persona; y **también comprende la igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de responsabilidades**. En ese sentido, la pretensión de elevar a la mujer al mismo plano de igualdad que el varón, estuvo precedida por el trato discriminatorio que a aquélla se le daba en las legislaciones secundarias, federales y locales, que le impedían participar activamente en las dimensiones anotadas y asumir, al igual que el varón, tareas de responsabilidad social pública. Así, **la reforma al artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, da la pauta para modificar todas aquellas leyes secundarias que incluían modos sutiles de discriminación**.¹

En este sentido, el artículo 11 de la CEDAW establece la obligación de los Estados parte de:

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
 - a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el **despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad** y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
 - b) Implantar la **licencia de maternidad** con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
 - c) **Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública**, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

1. SCJN, "Amparo en revisión 796/2011: Excepción de prestar el servicio militar a determinadas personas, basándose en aspectos tales como la religión, condición política y social. Argumenta violación a las garantías contenidas en los artículos 8 constitucional. Ministro ponente José Ramón Cossío Díaz" en *Suprema Corte de Justicia de la Nación [sitio web]*, 18 de abril de 2012. Disponible en <<http://bit.ly/1TOhniJ>> [consulta: 10 de junio de 2015].

Por su parte, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en el Pacto de San José se consagran cuatro disposiciones que establecen la obligación del Estado de garantizar los derechos humanos contenidos en dichos tratados sin discriminación alguna, incluyendo la discriminación por razones de sexo y edad.

En este mismo orden de ideas, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) ha señalado que “la Convención Americana prohíbe la discriminación [...] en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. Es decir, [...] consagra un derecho que también acarrea obligaciones al Estado de respetar y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la salvaguardia de otros derechos y en toda la legislación interna que apruebe”.²

La discriminación por razones del sexo y género se puede definir como: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y/o género que tenga por efecto impedir el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas tanto en el ámbito público como en el privado. Entre los elementos a considerar para demostrar este tipo de discriminación están:

- a. Que sea una distinción, exclusión o restricción.
- b. Que la distinción, exclusión o restricción se base en el sexo de las personas.
- c. Que los efectos de la distinción sean:
 - Impedir el reconocimiento o el ejercicio de los derechos.
 - Impedir la igualdad real de oportunidades de las personas tanto en el ámbito público como en el privado.

Las normas que se impugnan en el amparo promovido por Antonio y Gabriela contienen una distinción basada en el sexo de las personas, una categoría sospechosa de acuerdo con el artículo 1º de la Constitución y diversos instrumentos internacionales de derechos humanos. En otras palabras, dadas las condiciones históricas de discriminación basadas en el sexo de las personas, una distinción con base en esta categoría merece ser analizada de manera particularmente rigurosa.

Del análisis de las normas de acceso a los servicios de estancia infantil se desprende que éstas parten de la noción de que la responsabilidad del cuidado de los hijos corresponde sólo a las mujeres. Las leyes que se reclaman presumen que si las mujeres no están inscritas en algún esquema de seguridad social significa que no están trabajando y, por lo tanto, no tienen más que hacer que cuidar a sus hijos. **Se asume entonces que un hombre afiliado al imss con una pareja mujer que no está afiliada no puede solicitar el servicio de estancias infantiles porque tiene quien cuide a sus hijos.** Asimismo, el hecho de que el servicio de estancias infantiles sólo cubra la jornada laboral de la mujer limita su posibilidad de realizar cualquier tipo de actividad profesional, académica, artística, política, etc. fuera de ese horario, ya que supone que el tiempo que no dedica a un empleo deberá dedicarlo al cuidado de los hijos.

En este sentido, el Comité CEDAW, con motivo de su último examen a México (2012) mostró su preocupación por la persistencia de prácticas discriminatorias contra las mujeres en el ámbito laboral, tales como el requisito de presentar certificados de ingravidez para acceder a un empleo o mantenerlo, así como la práctica de someter a las mujeres embarazadas a condiciones de trabajo difíciles o

2. Corte IDH, *Caso Yatama vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127*, párrafo 186. Disponible en <<http://bit.ly/1iW2yHU>> [consulta: 8 de mayo de 2015].

peligrosas. El Comité recomendó al Estado adoptar medidas tendientes a eliminar estas prácticas discriminatorias, así como ratificar el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.³

De acuerdo con las obligaciones establecidas en las normas constitucionales, en julio de 2013 se publicó la siguiente tesis del Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Primera Región con motivo de la normativa sobre acceso a servicios de estancia infantil para los trabajadores operativos de la Cámara de Senadores:

Las reglas para otorgar prestaciones a los trabajadores operativos de base de la Cámara de Senadores, así como **los lineamientos que regulan el apoyo económico para el servicio de guardería, educación especial y/o cuidados del menor, violan el derecho a la igualdad previsto en el artículo 4º de la Constitución General de la República**, pues establecen, entre otras cuestiones, que las madres trabajadoras de base de la referida Cámara, tendrán derecho a la prestación del Servicio del Centro Infantil o al otorgamiento de un apoyo económico para guardería externa **que se aceptará la inscripción de los hijos de padres trabajadores que presten sus servicios en dicha institución, cuando su estado civil sea el de divorciado, soltero o viudo y acrediten haber obtenido la custodia de sus hijos, situación que implica un trato desigual entre el hombre y la mujer**, ya que las aludidas reglas generan un derecho a favor de la madre por su sola condición de mujer y, únicamente, por excepción, ese derecho corresponde al padre. En estos casos, la autoridad responsable no sólo debe respetar la igualdad entre el hombre y la mujer consagrada en el citado artículo 4º, sino también el interés superior del menor, buscando lo que menos le perjudique y ponderando sus necesidades en materia de educación y ayuda escolar.⁴

En términos de lo anterior, **la normativa que regula el acceso a los servicios de estancias infantiles del IMSS viola el derecho a la igualdad y a la no discriminación de Gabriela y Antonio, pues dichas normas reproducen los estereotipos sobre el papel de las mujeres como únicas responsables del cuidado de los hijos** al establecer un trato diferenciado en el que se reconoce el derecho de las mujeres trabajadoras de solicitar el acceso a estancias infantiles para sus hijos, pero no así en el caso de hombres trabajadores que son padres.

Detrás de la negación de acceso al hijo de Antonio y Gabriela a la estancia infantil del IMSS se encuentran un grave problema de discriminación al que históricamente se ha sometido a hombres y mujeres con respecto al cuidado de los hijos. En este sentido, las normas que niegan el acceso a los servicios de estancia infantil tienen efectos discriminatorios en todas las personas que se encuentren en una situación similar a la de Gabriela, Antonio y su hijo: mujeres trabajadoras que no son derechohabientes del IMSS, padres trabajadores que lo son y que, sin embargo, no tienen acceso a la prestación, y niños que no pueden acceder a una estancia infantil porque los estereotipos con respecto a su cuidado continúan permeando la normativa sobre seguridad social en México.

La discriminación que proyectan el Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería del IMSS, y los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social repercute de manera negativa en los derechos de mujeres y hombres e impide una corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

3. Naciones Unidas, Comité CEDAW, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México [CEDAW/C/MEX/CO7-8]*, 52º periodo de sesiones (2012), párrafo 31. Disponible en <<http://bit.ly/1hhCf09>> [consulta: 29 de abril de 2015].

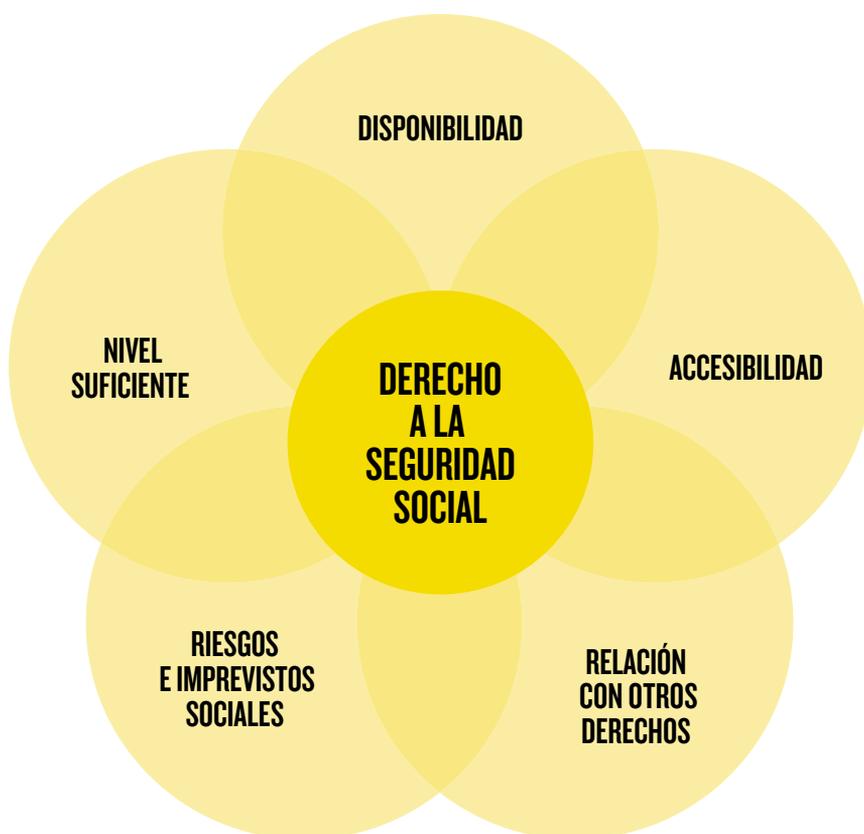
4. Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Primera Región con Residencia en el Distrito Federal, "Trabajadores operativos de base de la Cámara de Senadores. Las reglas para el otorgamiento de prestaciones a éstos, así como los lineamientos que regulan el apoyo económico para el servicio de guardería, educación especial y/o cuidados del menor, al establecer un trato desigual entre hombres y mujeres, violan el derecho a la igualdad previsto en el artículo 4o. de la Constitución Federal. Tesis I.1o. (I Región) 5 L (10a.)" en *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima época, Libro XXII, Tomo 1, julio de 2013, p. 1603. Disponible en <<http://bit.ly/1HMguBe>> [consulta: 18 de junio de 2015].

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en el artículo 123 de la Constitución y en el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) e implica **el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra:** a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidentes laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) **apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y familiares a cargo.**⁵

En este sentido el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) en la Observación General 19 desarrolló los elementos fundamentales de este derecho:⁶

ELEMENTOS DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL



5. Naciones Unidas, Comité DESC, *Observación general No. 19 El derecho a la seguridad social (artículo 9) [E/C.12/GC/19]*, 39º período de sesiones (2007), párrafo 2. Disponible en <<http://bit.ly/1HVDJH4>> [consulta: 18 de junio de 2015].

6. *Ibíd.*, párrafos 11-28.

DISPONIBILIDAD:

El derecho nacional debe prever un sistema funcional que garantice las prestaciones sociales.

RIESGOS E IMPREVISTOS SOCIALES:

- a) **Prestaciones familiares.** El Estado Parte debe tener en cuenta los recursos y la situación del niño [...]. Las prestaciones familiares, incluidas las prestaciones en efectivo y los servicios sociales, deben concederse a las familias sin discriminación.
- b) **Maternidad.** La licencia de maternidad debe concederse a todas las mujeres, incluidas las que realizan trabajos atípicos. Deben concederse prestaciones médicas apropiadas a la mujer y al niño, incluida la atención en el período prenatal, durante el parto y en el período posnatal.

NIVEL SUFICIENTE:

Las prestaciones deben ser suficientes a fin de que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar, de condiciones de vida adecuadas y de acceso suficiente a la atención de salud.

ACCESIBILIDAD:

- a) **Cobertura.** Todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social, sin discriminación.
- b) **Condiciones.** La supresión, reducción o suspensión de las prestaciones debe ser limitada, basarse en motivos razonables y estar prevista en la legislación nacional.
- c) **Asequibilidad.** Si un plan de seguridad social exige el pago de cotizaciones, éstas deben definirse por adelantado y deben de ser asequibles para todos.
- d) **Participación e información.** Los beneficiarios de los planes de seguridad social deben poder participar en la administración del sistema, recabar, recibir y distribuir información sobre los derechos ofrecidos por la seguridad social de manera clara y transparente.
- e) **Acceso físico.** Las prestaciones deben concederse oportunamente y los beneficiarios deben tener acceso físico a los servicios de seguridad social con el fin de obtener las prestaciones y la información, y hacer las cotizaciones cuando corresponda.

RELACIÓN CON OTROS DERECHOS:

Los Estados Partes deberán proporcionar cuidados a los niños y servicios para su bienestar. Los Estados Partes deben también estudiar la posibilidad de establecer planes para brindar protección social a los grupos marginados y desfavorecidos; por ejemplo, protección de los medios de subsistencia de las personas que trabajan por cuenta propia en el sector informal.

Por su parte, el Pleno de la SCJN, al resolver el caso de la muerte de 49 niñas y niños en la Guardería ABC, desarrolló los alcances y contenido del derecho a la seguridad social y sostuvo que:⁷

7. SCJN, "Dictamen final de solicitud de ejercicio de la Facultad de Investigación (art. 97): Expediente 1/2009-01: engrose" en *Sistema de consulta de sentencias y datos de expedientes de la SCJN [sitio web]*, 2010, p. 196-204. Disponible en <<http://bit.ly/1GKKSXY>> [consulta: 18 de abril de 2015].

El derecho a la seguridad social es uno de los derechos sociales reconocidos en el artículo 123 constitucional. El carácter social de este derecho conlleva un aspecto muy relevante para este estudio: se trata de un derecho claramente prestacional, cuya satisfacción exige al Estado la realización de acciones positivas.

El derecho a la seguridad social encuentra su justificación principal en consideraciones de igualdad material, pero las razones para incluirlo en un catálogo de derechos también se conectan con valores como la dignidad humana y la solidaridad. **En efecto, detrás de los derechos sociales está la idea de que el Estado debe contribuir a proporcionar a los ciudadanos un piso común de bienestar material que les permita llevar a cabo los planes de vida que elijan.** Al mismo tiempo, el derecho a la seguridad social nace de la preocupación de la sociedad por buscar que todos los individuos tengan un mínimo de bienestar que les asegure una vida digna.

En efecto, **diversos ordenamientos internacionales reconocen expresamente el derecho a los servicios de guardería no sólo como un derecho de seguridad social cuyos titulares son los adultos, sino también como un derecho de los niños.** La Convención sobre los Derechos del Niño señala en su artículo 18.3 que “los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajen tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas”.

La negación de los servicios de estancia infantil para el hijo de Gabriela y Antonio vulnera tanto su derecho a la seguridad social como el de sus padres. En el caso de Gabriela, esta negación conlleva una estigmatización en su contra que le impone una carga desigual por el hecho de ser mujer e impide que haya una corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos. Por lo que hace a Antonio, la negativa restringe su acceso a la seguridad social como derechohabiente del IMSS para brindar a su familia un mejor nivel de vida. Por último, para el niño, la negación del servicio significa que no pueda acceder a los servicios de seguridad social establecidos por el Estado.

Gabriela, como muchas trabajadoras domésticas en México, tiene que llevar a su hijo a su lugar de trabajo. En México, cerca de 2.2 millones de personas se dedican al trabajo del hogar. De acuerdo con estimaciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para 2013, nueve de cada diez de estas personas son mujeres;⁸ 30.3% de las trabajadoras domésticas tienen entre uno y dos hijos, 38% tiene de tres a cinco hijos, y 9.4% tiene seis o más. **En su mayoría, estas mujeres no cuentan con servicios de estancia infantil, ni con otras prestaciones de seguridad social, pues tan sólo 19.53% está afiliada al IMSS.**⁹

El derecho a la seguridad social implica que las personas puedan estar registradas ante las instituciones de seguridad social con el fin de obtener y mantener prestaciones sociales, sin ningún tipo de discriminación. Sin embargo, en México, la garantía de este derecho suele depender de la permanencia en un esquema de trabajo formal. La mayoría de las trabajadoras domésticas se encuentran en una situación de desprotección laboral importante, aunada a las condiciones de discriminación en las que con frecuencia se ven obligadas a trabajar.

En el siguiente cuadro se exponen los elementos de la discriminación en el derecho a la seguridad social que Gabriela, Antonio y su hijo sufrieron por la negación al acceso a la estancia infantil del IMSS.

8. CONAPRED, *Trabajo del hogar*, México, CONAPRED, SEGOB, 2014. Disponible en <<http://bit.ly/1gGZxZr>> [consulta 24 de junio de 2015].

9. CONAPRED, *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar* en México, 30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, México, marzo 2012, p. 10. Disponible en <<http://bit.ly/1gGZGD9>> [consulta 24 de junio de 2015].

DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A ESTANCIAS INFANTILES DEL IMSS

GABRIELA	ANTONIO	HIJO
-----------------	----------------	-------------

PERSONAS QUE COMPARTEN SU SITUACIÓN:

Mujeres no afiliadas.	Hombres afiliados que no son viudos, divorciados o cuentan con la custodia de sus hijos.	Hijos de mujeres no afiliadas. Hijos de hombres afiliados que no son viudos, divorciados ni cuentan con la custodia de sus hijos.
-----------------------	--	--

DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN O RESTRICCIÓN:

No tiene acceso a los servicios de estancias infantiles del IMSS.		
---	--	--

CATEGORÍA SOSPECHOSA (SEXO DE LA PERSONA):

MUJER: Se presupone que si no está afiliada a alguna institución de seguridad social no trabaja y, por lo tanto, no requiere de los servicios de estancias infantiles.	HOMBRE: Se presupone que si vive en pareja, la mujer se hace cargo del cuidado de los hijos y, por lo tanto, no requiere de los servicios de estancias infantiles.
--	--

DERECHOS HUMANOS VIOLADOS:

Derecho a la seguridad social. Derecho a la igualdad y no discriminación.		
---	--	--

MARIO Y MARÍA (DISTRITO FEDERAL)

Mario y María son una joven pareja del Distrito Federal, tienen un bebé y ambos trabajan. Mario es derechohabiente del IMSS, pero María, como comerciante independiente, no cuenta con afiliación. En enero 2015, ubicaron las guarderías más cercanas a su domicilio e indagaron acerca de los requisitos para tramitar el acceso a las mismas. Así, descubrieron que, de acuerdo con la normativa que rige al IMSS, como María no es derechohabiente ni Mario es viudo o divorciado con la patria potestad y custodia del menor, su niño no tiene derecho a dicho servicio.

No obstante, solicitaron el acceso para su hijo y recibieron una respuesta por parte de la Jefa del Departamento de Guarderías expresando que “éste (la estancia infantil) es un derecho orientado a las mujeres aseguradas y que, solamente tratándose de las excepciones que el propio ordenamiento admite, será disfrutado por hombres padres trabajadores asegurados por el régimen obligatorio del IMSS”.

Ante dicha discriminación, Mario y María presentaron —con el acompañamiento de GIRE— un juicio de amparo indirecto por las violaciones a sus derechos humanos ocasionadas por las normas que regulan el acceso a las estancias infantiles del IMSS, así como por la negación de acceso por parte del Departamento de Guarderías de la Delegación Sur del Distrito Federal del IMSS. En la actualidad, el amparo sigue pendiente de resolución.



Foto: Fungifilms

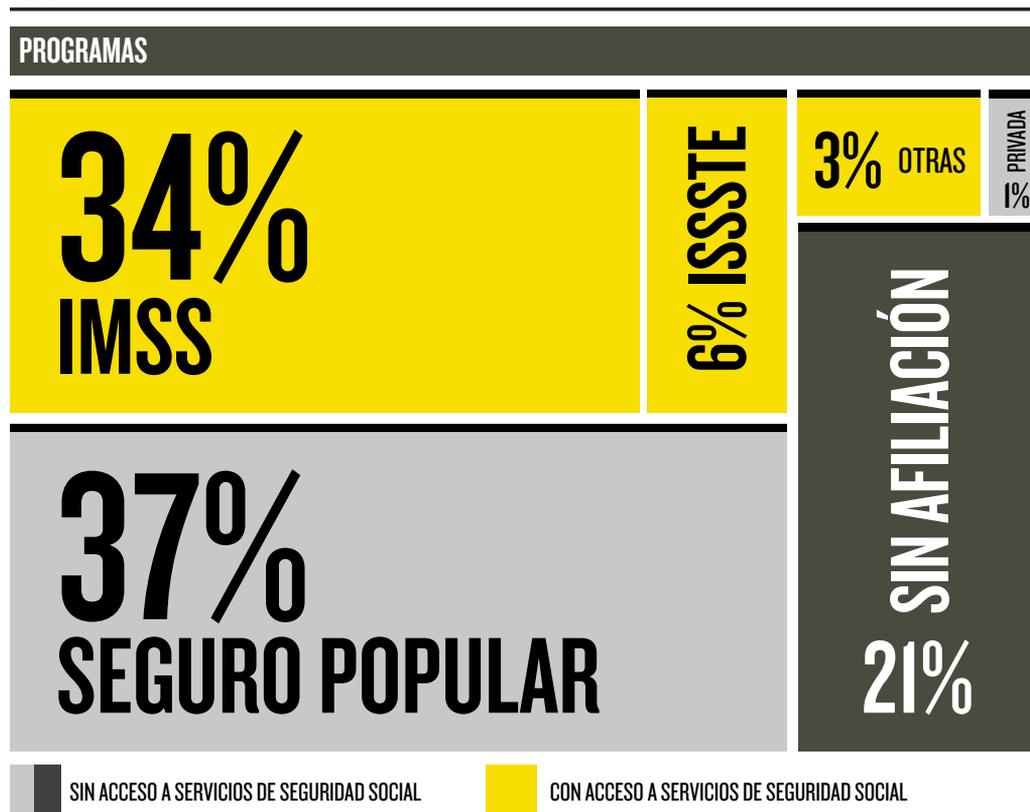
Mario.

2. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

En México la regulación laboral y de seguridad social tiene fundamento en el artículo 123 de la Constitución. Además, con base en el artículo 1º constitucional, deben aplicarse a esta materia las normas relativas a los derechos laborales contenidas en los instrumentos internacionales de los que el Estado es parte, en especial el PIDESC y la CEDAW. La normativa nacional aplicable a la protección de la maternidad en el ámbito laboral y de seguridad social se encuentra establecida en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo (LFT), en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado —Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional—, en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Ley del ISSSTE).

Sin embargo, según datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013, 34% de las mujeres en el país están afiliadas al IMSS, 6% lo están al ISSSTE y 37% al Seguro Popular;¹⁰ este último, sin embargo, no incluye prestaciones sociales tales como estancias infantiles ni licencias de maternidad.¹¹

AFILIACIÓN DE MUJERES A UN SERVICIO MÉDICO 2013



Fuente: Elaboración de gire con base en la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013.

10. INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013 (ENESS): principales resultados*, México, INEGI, IMSS, 2014, p. 35. Disponible en <<http://bit.ly/1gSB22t>> [consulta 10 de junio de 2015].

11. Secretaría de Salud, Comisión Nacional de Protección Social en Salud, *Catálogo Universal de Servicios de Salud (Causas)*, México, 2014. Disponible en <<http://bit.ly/1fs45j3>> [consulta: 19 de junio de 2015].

A. PROTECCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos no ha sido ajeno a la protección de la maternidad en el trabajo. Esta protección se encuentra, por ejemplo, en el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se establece que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales” y en el artículo 10 del PIDESC, que obliga a los Estados a “conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto”, así como licencias con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social durante dicho lapso.

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

Además, varios convenios de la OIT establecen estándares y garantías para la protección de la maternidad. El Convenio 111, sobre discriminación en el empleo —ratificado por México el 11 de septiembre de 1961— establece la obligación de los Estados Partes de “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”. **Por su parte, los convenios 183 y 156 establecen varias obligaciones específicas para la protección de la maternidad, incluida la obligación de otorgar una licencia de maternidad de al menos 14 semanas. Desafortunadamente, estos dos convenios no han sido ratificados por el Estado mexicano.**

En México, el artículo 123 de la Constitución, la LFT, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE establecen prestaciones sociales para las mujeres trabajadoras con hijos, licencias de maternidad y estancias infantiles, así como protecciones especiales para las mujeres embarazadas en contra de trabajos que impliquen un riesgo para su salud. Esta protección corresponde al IMSS en el caso de las trabajadoras del sector privado, y al ISSSTE en relación con las del sector público.

PROTECCIÓN LABORAL A MUJERES EMBARAZADAS

CONSTITUCIÓN (ART. 123)

TRABAJADORAS SECTOR PRIVADO (APARTADO A)	TRABAJADORAS DEL ESTADO (APARTADO B)
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.	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.

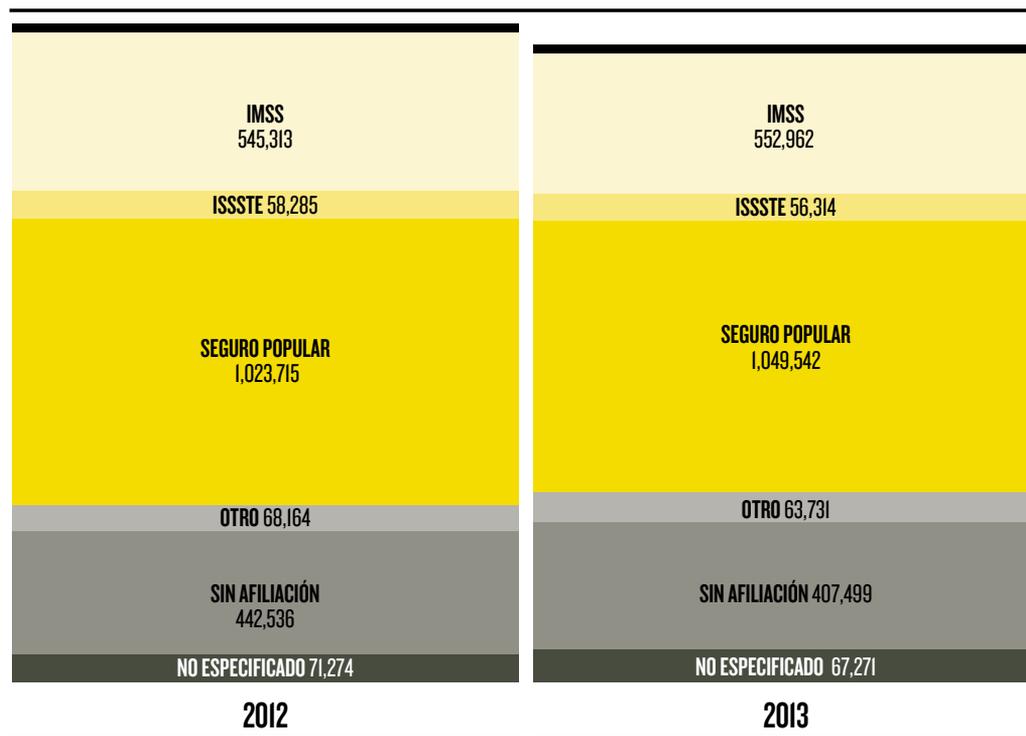
LEYES SECUNDARIAS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL
<p>Se prohíbe:</p> <p>Utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.</p> <p>Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.</p> <p>Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, o por tener el cuidado de hijos menores.</p>	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.
LEY DEL SEGURO SOCIAL	LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO
Asistencia obstétrica. Canastilla de maternidad.	Asistencia obstétrica. Canastilla de maternidad.

Sin embargo, un porcentaje muy grande de mujeres en México carece de seguridad social, ya sea porque está desempleada, trabaja de forma remunerada o no remunerada en el hogar o labora en el sector informal. Del número total de mujeres que tuvieron un hijo en 2012 y 2013, la mayoría no está afiliada a un esquema de seguridad social que le permita acceder a prestaciones tales como estancias infantiles o licencias de maternidad. Estas mujeres enfrentarán mayores dificultades para conciliar su vida laboral con la reproductiva.

AFILIACIÓN DE LAS MUJERES QUE TUVIERON HIJOS

2012 Y 2013



Fuente: Elaboración de GIRE con base en Dirección General de Información en Salud/Subsistema de Información sobre Nacimientos 2012 y 2013.

*Una mujer puede estar afiliada a más de un servicio de salud.

La Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2009 señala que seis de cada diez personas de la población económicamente activa que no están afiliadas a un esquema de seguridad social son mujeres.¹² **A la solicitud de información realizada por GIRE a la Secretaría de Salud federal acerca del tipo de protección social que se proporciona a las mujeres embarazadas y con hijos inscritos en el Seguro Popular y las instituciones competentes para proveer estos servicios, se obtuvo la respuesta de que “en razón de que (el Seguro Popular) es un sistema de financiamiento que garantiza el acceso a los servicios de salud, el Sistema de Protección Social en Salud no otorga prestaciones como licencias de maternidad, estancias infantiles, entre otras”.**¹³

Lo anterior da cuenta de una grave situación de desigualdad en la que las mujeres embarazadas que no cuentan con algún tipo de afiliación de seguridad social, si bien pueden tener acceso a servicios médicos a través del Seguro Popular, se encuentran en un estado importante de desprotección en relación con su maternidad y el cuidado de sus hijos.

12. INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social. (ENESS 2009)*, México: INEGI, IMSS, 2010, p. 42. Disponible en <<http://bit.ly/d7n7ak>> [consulta: 15 de noviembre de 2012].

13. Gobierno Federal, Secretaría de Salud, Sistema de Acceso a la Información Pública: Infomex, folio 1210200013014.

ESTHER¹⁴ (GUANAJUATO)

A partir de marzo de 2014, Esther se desempeñaba como gerente en un supermercado en Irapuato, Guanajuato. Derivado de una visita de revisión de rutina al supermercado por parte de sus superiores, llevada a cabo el viernes 6 de febrero de 2015, se le citó a una reunión en la ciudad de San Luis Potosí en donde le hicieron preguntas sobre su vida personal, como la posibilidad de que estuviera embarazada, a lo cual respondió que sí. Ante esto, su jefe le dijo que tenía que firmar una renuncia con fecha de 15 de febrero de 2015, situación que en un primer momento no le pareció extraña, pues es una práctica común en su puesto que las empleadas firmen renuncias anticipadas y sean recontratadas inmediatamente después.

Sin embargo, en las dos semanas siguientes se llevaron una serie de acciones que se salían de lo rutinario y que hicieron dudar a Esther sobre la pertinencia de la firma anticipada de la renuncia. Por ejemplo, que los supervisores visitaran el supermercado en uno de sus días de descanso, o la instrucción de que despidiera sin causa justificada a uno de sus empleados. Sus dudas terminaron el 28 de febrero, cuando la supervisora pidió que le entregara la tienda en razón de que iban a aplicar su renuncia, a lo que Esther respondió que ella no había renunciado y que, al estar embarazada, ocupaba el servicio médico.

Después de múltiples intentos fallidos por conocer las razones para hacer efectiva la renuncia y de preguntar si era debido a su embarazo, el gerente regional del supermercado se limitó a responder que “tenía que entregar, que por favor no hiciera ‘panchos’”. Esther se negó y expresó que continuaría con sus actividades cotidianas hasta que no le notificaran por escrito que estaba despedida.

Lamentablemente, esa misma noche tuvo que acudir al servicio médico por una complicación con su embarazo, derivado de lo cual permaneció hospitalizada del 28 de febrero al 5 de marzo. El 7 de marzo, terminando su permiso de incapacidad, se presentó en las instalaciones de la tienda sin que se le permitiera el acceso.

Ante estos hechos, el 9 de marzo de 2015, Esther presentó una queja ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) con el acompañamiento jurídico de GIRE, por despido por embarazo. Días después de presentada la queja, Esther fue reincorporada a su trabajo.

14. El nombre ha sido cambiado por respeto a su privacidad.

B. ESTANCIAS INFANTILES

El acceso a estancias infantiles o guarderías se encuentra establecido en el artículo 123 de la Constitución, la LFT, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE. Dichas normativas establecen el acceso a estos servicios para las madres trabajadoras y padres en el caso de que sean viudos, divorciados o tengan la custodia de sus hijos. En el caso de la Ley del Seguro Social, se establece que dicho servicio se proporcionará a los niños de entre cuarenta y tres días y cuatro años de edad. Además, de acuerdo con el artículo 6 del Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería del IMSS, “Los servicios de guardería se prestarán durante la jornada de trabajo del asegurado y siempre dentro de los días y horas que administrativa-mente tenga señalados la guardería para la prestación del servicio. En casos excepcionales y previa comprobación por parte del trabajador al personal autorizado de la guardería, se concederá un tiempo extraordinario que en ningún caso excederá de noventa minutos, para efecto de que el trabajador pueda recoger al menor”. Estos horarios podrían limitar las oportunidades de las familias para articular responsabilidades laborales y de cuidado.

ESTANCIAS INFANTILES

CONSTITUCIÓN (ART. 123)

TRABAJADORAS SECTOR PRIVADO (APARTADO A)	TRABAJADORAS DEL ESTADO (APARTADO B)
Ley del Seguro Social comprenderá servicios de guardería.	Las mujeres gozarán de servicio de guarderías infantiles para sus hijos.

LEYES SECUNDARIAS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Establecimiento de guarderías infantiles prestadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Establecimiento de guarderías infantiles.
LEY DEL SEGURO SOCIAL El servicio de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, así como de los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor y no puedan proporcionar la atención y cuidados al niño. Incluyen el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los niños. Los servicios de guarderías se proporcionarán a los niños de entre 43 días hasta los cuatro años.	LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil a precios módicos proporcionados por el ISSSTE.

GIRE realizó solicitudes de acceso a la información al IMSS y al ISSSTE acerca de los servicios de estancia infantil disponibles para sus derechohabientes en el periodo de agosto 2012 a diciembre 2013. De acuerdo con la respuesta emitida por el IMSS, se cuenta con 142 estancias infantiles cuyo servicio se otorga de manera directa por esta institución, mientras que 1,274 corresponden a un esquema subrogado. **Resulta preocupante que el ISSSTE señaló la inexistencia de la información, por lo que no proporcionó datos acerca del número, ubicación y horarios de las estancias infantiles que tiene disponibles para sus derechohabientes, a pesar de que en 2012 —cuando se preguntó a la misma institución el número de estancias infantiles con que contaban en el periodo de 2009 a 2012— sí se obtuvo una respuesta.**¹⁵

Los horarios de apertura de las estancias del IMSS oscilan entre las 5 y las 8 de la mañana, y cierran entre las 4 de la tarde y las 8 de la noche. Existen casos excepcionales donde estos horarios varían y la hora de cierre de las estancias se prolonga de manera considerable, lo que puede facilitar la conciliación de la vida laboral y reproductiva para los padres y madres trabajadores. Sin embargo, conocer el número de estancias disponibles no revela nada acerca de su calidad. La Convención sobre los Derechos del Niño señala en su artículo 18.3 que “los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajen tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas”. En este orden de ideas, el Estado tiene que garantizar tanto a los padres como a los niños no sólo el acceso a estos servicios, sino que la prestación del mismo se va a realizar bajo los más altos estándares de seguridad. En este sentido, las autoridades competentes deben asegurarse que en la prestación del servicio de estancia infantil se cumplan con las siguientes obligaciones:¹⁶

- Aplicar todo el marco normativo generado para el debido funcionamiento de las estancias infantiles.
- Garantizar que éstas sean seguras, que no expongan a los niños a riesgos que comprometan el ejercicio pleno de sus derechos.
- Asegurarse de que las mismas cuenten con personal competente y debidamente preparado.
- Supervisar el debido funcionamiento de las estancias infantiles y vigilar que se cumplan los estándares de calidad.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013, **del total de niños de cero a seis años cuidados por personas que no son sus padres, 51.2% son cuidados por sus abuelas, sólo 11.3% de estos niños asisten a estancias infantiles públicas.**¹⁷ Estos datos revelan que la violación al derecho a la seguridad social que han sufrido Gabriela, Antonio y su hijo con motivo de la negación de los servicios de estancias infantiles es un fenómeno muy común en México, misma que el Estado está obligado a prevenir y reparar.

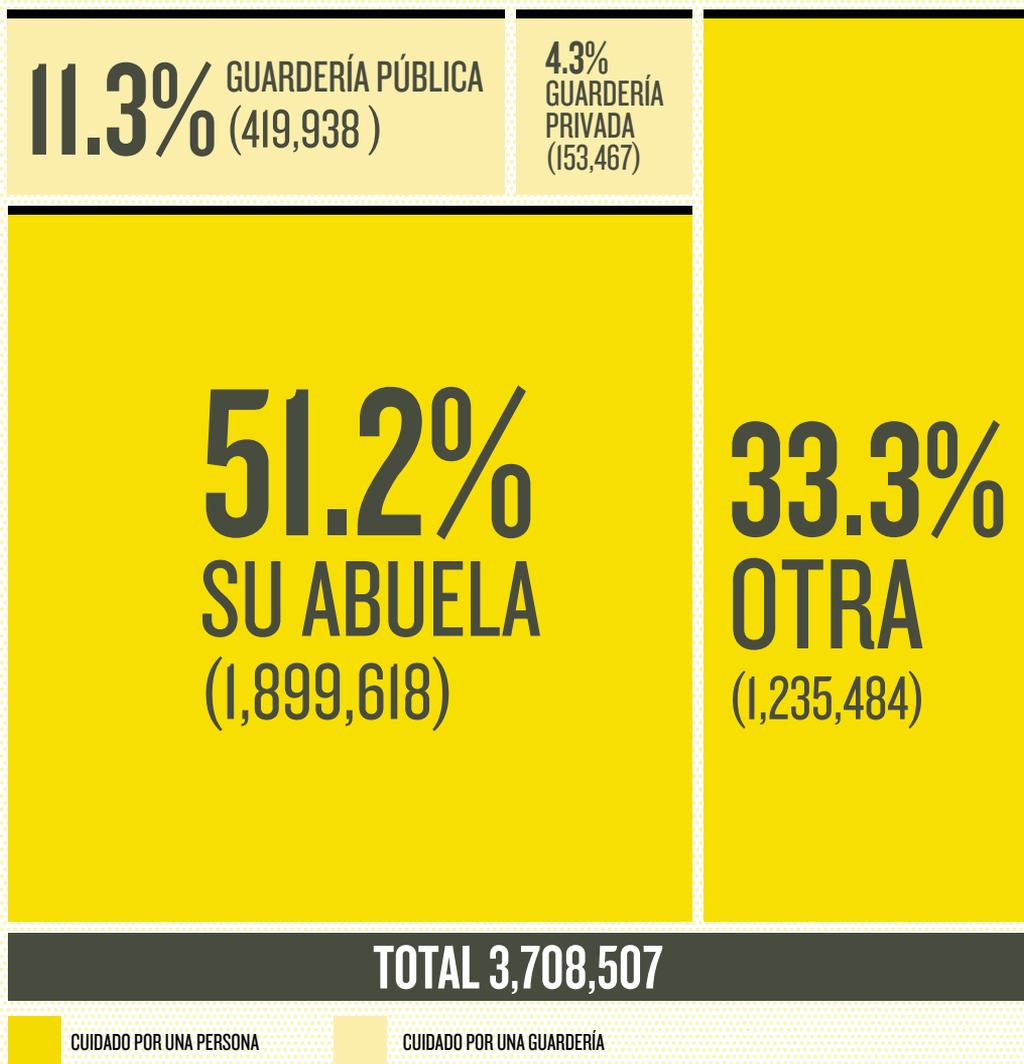
15. GIRE, *Omisión e indiferencia: derechos reproductivos en México*, México, 2013.

16. SCJN, “Dictamen final de solicitud...” op. cit., p. 202-203.

17. INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013*, op. cit., p. 56.

NIÑOS CUIDADOS POR TERCEROS CUANDO SU MADRE TRABAJA

2013



Fuente: Elaboración de GIRE con base en la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013.

C. LICENCIAS DE MATERNIDAD Y DE PATERNIDAD

De acuerdo con el artículo 123 constitucional, así como la LFT y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad. En el caso de las trabajadoras del sector privado, dicha licencia tendrá una duración total de 12 semanas, seis anteriores al parto y seis posteriores. En el caso del sector público, la licencia consistirá en un mes anterior y dos posteriores. En ambos casos, las mujeres continuarán recibiendo su salario íntegro y podrán conservar su empleo. Sin embargo, a diferencia de la LFT, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevé la situación de que el hijo haya nacido con algún tipo de discapacidad, ni los casos de adopción, lo que es discriminatorio tanto hacia los padres como hacia los niños nacidos en estas circunstancias.

LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

CONSTITUCIÓN (ART. 123)

TRABAJADORAS SECTOR PRIVADO (APARTADO A)	TRABAJADORAS DEL ESTADO (APARTADO B)
Descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores, con derecho a salario, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.	Descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores, con derecho a salario, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL
Descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.	Descanso de un mes antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos posteriores

INICIATIVA PARA FLEXIBILIZAR LICENCIAS DE MATERNIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

En la actualidad, se encuentra pendiente de discusión en la Cámara de Diputados un proyecto de decreto originado en esa misma cámara y que ya ha sido modificado y dictaminado por el Senado, por el que se reforma el artículo 101 de la Ley del Seguro Social y el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La iniciativa tiene por objeto mejorar las condiciones laborales de las mujeres embarazadas, permitiendo una mayor flexibilidad en las fechas para otorgar las licencias de maternidad y asegurando que el salario otorgado durante este tiempo corresponda al cien por ciento al último salario que recibía anteriormente.

Así, la iniciativa busca reformar la Ley del Seguro Social en los siguientes términos:

ARTÍCULO 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización que recibirá durante los periodos de descanso previo y posterior al parto, a que se refiere el artículo 170, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

En casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberá cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes al periodo de descanso posterior

al mismo, sin importar que el periodo de descanso anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo de descanso anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originarias por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana.

Con respecto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado propone:

ARTÍCULO 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo.

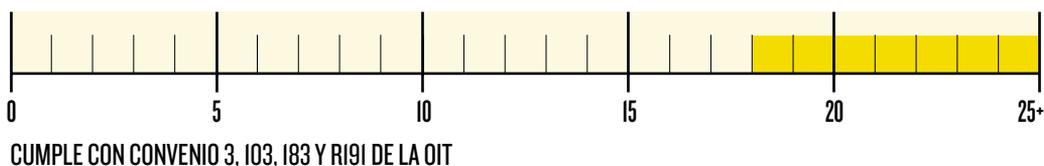
A solicitud de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, tomando en cuenta la opinión de los titulares de las Dependencias o Entidades y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta medio mes del mes de descanso previo al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta medio mes adicional posterior al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

De acuerdo con el Convenio 183, sobre la protección de la maternidad de la OIT, que no ha sido ratificado por México, las licencias de maternidad deben tener una duración mínima de 14 semanas. Los datos proporcionados por este organismo indican que de 1994 a 2013 ningún país ha modificado su normatividad para reducir la duración de sus semanas de licencia de maternidad. De hecho, dicha duración se ha incrementado de manera notable: en 1994, 38% de los países concedía al menos 14 semanas de licencia; en 2013, el porcentaje ascendía a 51%. Sin embargo, la OIT reconoce que, a pesar de este avance notorio en cuanto a la regulación mundial de las licencias de maternidad, es necesario hacer una distinción entre el acceso formal a este beneficio y el uso efectivo del mismo, identificando las barreras existentes para su implementación.¹⁸

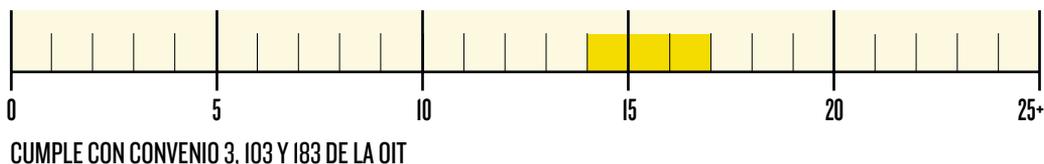
18. OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, Ginebra, 2014. Disponible en <<http://bit.ly/11cYWzI>> [consulta 24 de junio de 2015].

NÚMERO DE SEMANAS DE LICENCIA DE MATERNIDAD OTORGADAS POR PAÍS

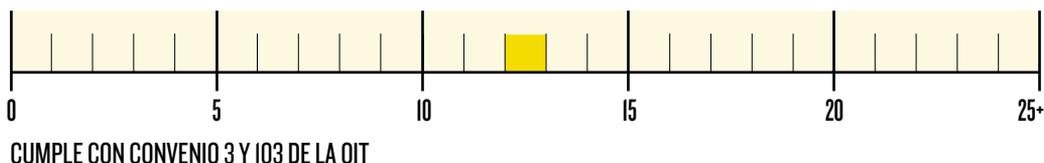
18 O MÁS SEMANAS: AUSTRALIA, VENEZUELA, CHILE, CUBA, DINAMARCA



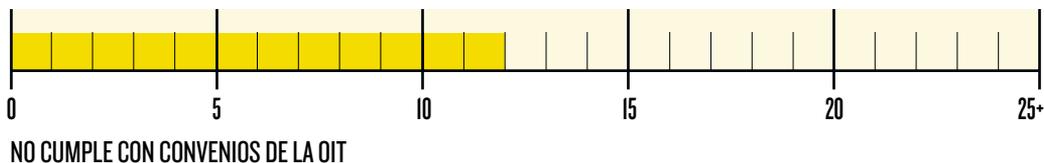
14 A 17 SEMANAS: MARRUECOS, PORTUGAL, TURQUÍA, COLOMBIA Y CANADÁ



12 O 13 SEMANAS: NIGERIA, IRÁN, MÉXICO, PERÚ Y ECUADOR



MENOS DE 12 SEMANAS: FILIPINAS, SUDÁN, HONDURAS, BOLIVIA Y YEMEN



GIRE realizó solicitudes de acceso a la información al IMSS y al ISSSTE, con respecto al número de licencias de maternidad y paternidad que se habían otorgado en el periodo que abarca de agosto de 2012 a diciembre de 2013. El IMSS reportó 699,143 licencias de maternidad, mientras que el ISSSTE, 64,980. No se recibió ninguna respuesta con respecto a las licencias de paternidad otorgadas en este periodo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013, 50.1% de las mujeres entre 15 y 49 años que requirieron atención por parto, aborto o alguna complicación del embarazo en 2013 no obtuvieron licencia por maternidad, lo que constituye una violación a sus derechos humanos.¹⁹

19. INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013*, op. cit., p. 54.

ACCESO A LICENCIAS DE MATERNIDAD 2013

49.51%
**OBTUVO
LICENCIA**

50.49%
**NO OBTUVO
LICENCIA**

Fuente: Elaboración de giro con base en la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013.

LICENCIAS DE MATERNIDAD EN CASOS DE ADOPCIÓN: FÁTIMA NASCIMENTO Y MAURA FERREIRA VS. BRASIL²⁰

Fátima adoptó a su hija Maura el día de su nacimiento, el 23 de julio de 1989. Inmediatamente después solicitó su “licencia para la embarazada” de conformidad con el artículo 7, XVIII de la Constitución brasileña, que establecía que “son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que se destinen a la mejora de su condición social: licencia a la embarazada, sin perjuicio al empleo y al salario, por un período de ciento y veinte días”. Sin embargo, su solicitud fue rechazada, alegando que no le correspondía dicha prestación por recibir a su hija en adopción. De hecho, fue amenazada de despido en caso de no volver al trabajo durante los 30 días siguientes a la llegada de su hija.

En una decisión publicada el 30 de mayo del año 2000, el Supremo Tribunal Federal de Brasil emitió una sentencia en la que determinaba que Fátima no tenía derecho a una licencia de maternidad por la adopción de su hija. Tras agotar los recursos internos, el 22 de marzo de 2001, Fátima llevó su caso a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos representada por THEMIS —Assessoria Jurídica e Estudos de Gênero; Justiça Global; Comissão de Cidadania e Direitos Humanos da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul; Subcomissão da Criança e do Adolescente da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul y el Instituto Amigos de Luca. En la

petición se argumentó que la distinción realizada por el Supremo Tribunal Federal entre madres adoptivas y madres naturales es sustancialmente discriminatoria e incumple el deber de protección de la maternidad, de la familia y, particularmente, de los derechos del niño; y que, por tanto, es violatoria de la Convención Americana. Según los peticionarios, la expresión “licencia para la embarazada” contenida en la Constitución brasileña no debía ser entendida de manera abstracta, sino que debería corresponder al objetivo de la norma, que es la protección del desarrollo saludable de los niños. Por lo tanto, no debería ser interpretada restrictivamente en relación con la maternidad biológica.

El 15 de abril de 2002, con la aprobación de la Ley 10.421, se extendió el derecho a las licencias de maternidad a las madres adoptivas en Brasil. Sin embargo, las partes peticionarias del caso argumentaron que dicha reforma no alcanzaba retroactivamente a las víctimas del caso ni significaba una reparación integral a las mismas. A pesar de que el caso no siguió su curso, resulta un referente importante para el acceso sin discriminación a licencias de maternidad en casos en los que la madre no tuvo parto, ya sea por un proceso de adopción, un procedimiento de gestación subrogada o una pareja conformada por mujeres.

20. CIDH, *Informe 7/10. Petición 12.378. Admisibilidad. Fátima Regina Nascimento de Oliveira y Maura Tatiane Ferreira Alves*. Brasil, 15 de marzo de 2010. Disponible en <<http://bit.ly/1LHQqdm>> [consulta 12 de junio de 2015].

En la actualidad, la OIT no tiene normas o recomendaciones específicas sobre la duración o regulación con respecto a licencias de paternidad en sus países miembros. Sin embargo, la *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 reconoce que la conciliación de la vida laboral y familiar interesan tanto a hombres como a mujeres e insta a los Estados a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad, además de establecer incentivos para que los hombres las utilicen.²¹

El 28 de septiembre de 2012, en el marco de la Reforma Laboral presentada como iniciativa preferente por el entonces Presidente Felipe Calderón, fue aprobada una modificación al artículo 132 fracción XXVII de la LFT que establece la **obligación de los patrones de “otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante”**.

Sin duda, el otorgamiento de licencias de paternidad constituye una medida importante para la promoción de la igualdad de los derechos de las mujeres y los hombres. No obstante, el plazo de cinco días resulta claramente insuficiente para alcanzar el objetivo de lograr una repartición real igualitaria de las responsabilidades de crianza de los hijos. Este plazo tan corto fomenta la preservación del estereotipo de que son las mujeres quienes deben asumir en su totalidad el cuidado de los hijos. Además, parte de la idea de que las familias siempre se encuentran conformadas por madre y padre, lo cual resulta discriminatorio para las parejas del mismo sexo y las personas solas con hijos.

La licencia de paternidad establecida en la LFT es mucho menor que la otorgada en las legislaciones de otros países de América Latina como Ecuador, Venezuela y Cuba en donde los plazos son de 10 días, 14 días y hasta seis meses que pueden ser compartidos con la madre; o en los países europeos, donde se consideran permisos con plazos de hasta tres años de duración siguiendo políticas flexibles de repartición de días entre ambos padres. Estas políticas, conocidas como permisos parentales, permiten a las parejas decidir acerca del reparto de días de descanso en lugar de imponer un número específico de días para hombres y mujeres. **Así, las licencias parentales pueden contribuir a modificar los patrones de cuidado de los hijos dentro de las familias además de permitir la compatibilidad de la vida laboral y reproductiva para diferentes tipos de familias, como las conformadas por parejas del mismo sexo.**

Por otra parte, a pesar de que la figura de los permisos de paternidad no está regulada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la actualidad existen instituciones públicas federales que los otorgan por periodos de diez días hábiles, como el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional de Desarrollo Social. La Secretaría de Relaciones Exteriores, por su parte, otorga una licencia de paternidad por seis días hábiles. Asimismo, diversas instituciones locales otorgan permisos de paternidad por diez días. Entre ellas destacan la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, los Tribunales Contencioso Administrativos del estado de México y de Oaxaca, el Municipio de Guadalajara y el Gobierno de Quintana Roo.

21. Conferencia Internacional del Trabajo, *La igualdad de género como eje del trabajo decente: informe de la Comisión de Igualdad de Género*, 98ª reunión (2009). Conclusiones párrafos 6 y 42. Disponible en <<http://bit.ly/1KoFeAD>> [consulta 12 de junio de 2015].

INICIATIVA PENDIENTE: LICENCIAS DE PATERNIDAD

Actualmente se encuentra en revisión en las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos del Senado una iniciativa presentada por el senador Ángel Benjamín Robles (PRD) para reformar el apartado A, fracción V del artículo 123 de la Constitución, así como el apartado B, fracción XI del mismo. La reforma propone incluir en ambos apartados que:

Los hombres trabajadores gozarán de una licencia de paternidad obligatoria por quince días, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o por la adopción de un infante; debiendo reintegrarse a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando.

En el caso de que la madre falleciera durante el parto o se encuentre incapacitada para el cuidado del menor, el hombre trabajador gozará de una licencia de paternidad con goce de sueldo durante los 60 días posteriores al nacimiento del menor, debiendo reintegrarse a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando.

Así, se propone incluir una licencia de paternidad de 15 días tanto para los trabajadores del sector privado como los del sector público. Dicha licencia ampliaría la que se encuentra establecida en la actualidad en la LFT —de cinco días para los trabajadores del sector privado— y proporcionaría una licencia para los trabajadores del Estado, que no gozan de ningún día de descanso por este motivo excepto en ciertas dependencias que así lo establecen. Además, es de gran relevancia que la iniciativa considere la situación de que una mujer muera durante o después del parto o se encuentre incapacitada para cuidar a sus hijos, otorgando al hombre trabajador un periodo de licencia de 60 días en ese caso.

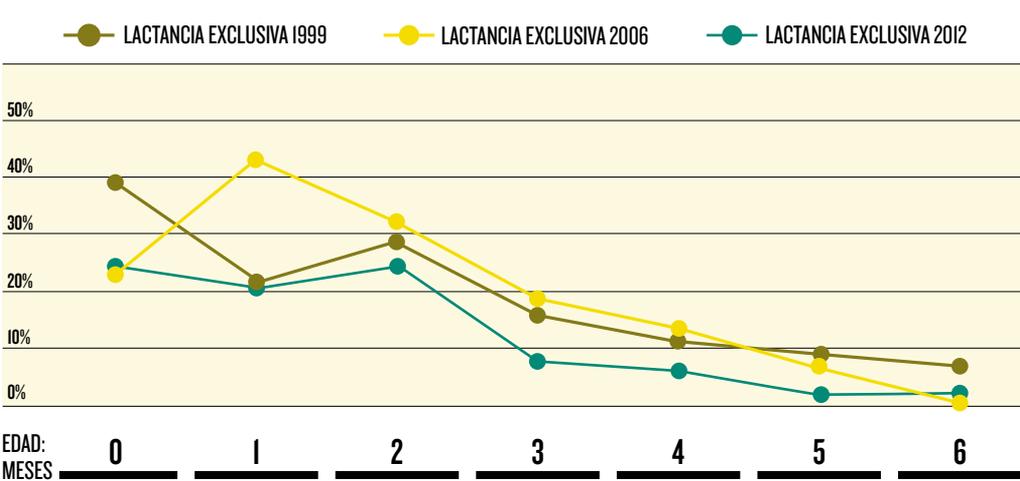
Si bien la iniciativa busca contribuir a promover un reparto más igualitario del cuidado de los hijos entre hombres y mujeres, las medidas propuestas continúan siendo insuficientes para lograr este objetivo ya que establecen un plazo diferenciado que basa en el estereotipo de que la mujer es quien primordialmente debe encargarse de las tareas de cuidado infantil.

D. LACTANCIA

La lactancia exclusiva reduce la mortalidad infantil por enfermedades de la infancia, como la diarrea o la neumonía, y favorece un pronto restablecimiento en caso de enfermedad. De acuerdo con el Fondo para la Infancia de las Naciones Unidas (UNICEF), si todos los niños fueran alimentados exclusivamente con leche materna desde el nacimiento, se podrían evitar cada año aproximadamente 1.5 millones de muertes neonatales o infantiles.²² La lactancia contribuye también de manera importante a la salud de la mujer durante el puerperio. Sin embargo, México registra uno de los índices más bajos de lactancia. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2012 el porcentaje de niños de seis meses que reciben lactancia exclusiva es de 14.4%.²³

La normativa con respecto a la lactancia en México establece la obligación de otorgar dos descansos por día, de media hora cada uno, para las madres trabajadoras en el periodo de lactancia. La Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE contemplan la posibilidad de que dichos descansos puedan ser intercambiados por uno solo con duración de una hora para los mismos fines.

PRÁCTICAS DE LACTANCIA MATERNA MÉXICO, 2012



Fuente: Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2012.

22. UNICEF, “Consecuencias sobre la supervivencia infantil y la situación mundial” en UNICEF [sitio web]. Disponible en <<http://uni.cf/1ore1EB>> [consulta: 16 de julio de 2015].

23. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2012 (ENSANUT), *Deterioro de la lactancia materna: dejar las fórmulas y apegarse a lo básico: documento analítico*. Disponible en <<http://bit.ly/1CQSQhK>> [consulta: 24 de junio de 2015].

LACTANCIA

CONSTITUCIÓN (ART. 123)

TRABAJADORAS SECTOR PRIVADO (APARTADO A)

Dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos durante el periodo de lactancia.

TRABAJADORAS DEL ESTADO (APARTADO B)

Dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos durante el periodo de lactancia.

LEYES SECUNDARIAS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado, durante el periodo de lactancia hasta por seis meses.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

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 para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico, durante la lactancia.

Acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Derecho a decidir entre 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 para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico.

Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Derecho a decidir entre 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 para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico.

Capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida.

Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo.

A pesar de que dicha normativa enfatiza la importancia de la lactancia materna, así como la necesidad de incentivar su uso exclusivo al menos durante los primeros seis meses de vida, existen obstáculos graves para que las mujeres —en particular aquellas que trabajan— que deciden lactar lo hagan. **Una de las barreras más importantes para la lactancia es la falta de condiciones laborales que favorezcan esta práctica entre las mujeres trabajadoras: licencias de maternidad acordes con los estándares internacionales, horarios flexibles de trabajo, instalación de lactarios en centros de trabajo, estancias infantiles cercanas a los lugares de trabajo, entre otros.**

Para fomentar la lactancia, es necesario que el Estado modifique las condiciones que enfrentan las mujeres para dar leche materna a sus hijos, implementando una política integral de compatibilidad entre la vida laboral y la reproductiva. Una de estas políticas puede ser la instalación de lactarios, cuya existencia en las áreas de trabajo puede contribuir de manera importante a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y reproductiva de las mujeres. La instalación de lactarios es una política relativamente sencilla y poco costosa debido a que requiere de pocos requisitos esenciales, pero es importante que estos espacios cumplan con elementos mínimos que permitan a las mujeres ejercer la lactancia en un entorno de privacidad, comodidad y no discriminación.²⁴

24. U.S. Department of Health and Human Services, Office on Women's Health, *Easy Steps to Supporting Breastfeeding Employees*, Washington, 2008. Disponible en <<http://1.usa.gov/1Jo8Q1r>> [consulta: 27 de julio de 2015].

ELEMENTOS MÍNIMOS QUE DEBE CONTENER UN LACTARIO

CONDICIONES MATERIALES

BÁSICO	AVANZADO	IDEAL
Enchufe eléctrico	Enchufe eléctrico	Enchufe eléctrico
Cuarto limpio cercano a las oficinas que se cierre desde el interior	Cuarto limpio cercano a las oficinas que se cierre desde el interior	Cuarto limpio cercano a las oficinas que se cierre desde el interior
Silla cómoda con ruedas	Silla cómoda y un reposapiés	Sillón reposit
Mesa o espacio plano	Mesa o espacio plano	Mesa o espacio plano
Toallitas desinfectantes	Toallitas desinfectantes	Toallitas desinfectantes
Empleada trae su propia bomba	Empleador subsidia la renta de una bomba eléctrica multi usuarios y los empleadas traen kit para utilizarla	El lactario cuenta con una bomba eléctrica multi usuarios y los empleadas únicamente traen kit para utilizarla
Lactario ubicado cercade un lavabo	Lactario ubicado cercade un lavabo	Lactario ubicado cerca de un lavabo
Empleada guarda la leche en un refrigerador público de comida o en una hielera personal	Refrigerador dentro del lactario	Refrigerador dentro del lactario
Recursos educativos disponibles	Recursos educativos disponibles	Recursos educativos disponibles para empleados que sean papás y parejas de empleadas
		Teléfono, escritorio e internet inalámbrico disponible

POLÍTICAS LABORALES

Empleada toma hora de comida y descansos para lactar establecidos por la ley	Empleada toma hora de la comida y puede decidir si tomar 2 descansos de 30 min. o 4 de 15 min. para lactar	Empleada tiene horarios flexibles y puede decidir si tomar 2 descansos de 30 min. para lactar o 4 de 15 min.
--	--	--

POLÍTICAS LABORALES

	Empleador proporciona servicios de guardería cercana al lugar de trabajo	Empleador proporciona servicios de guardería en el lugar de trabajo y permite que traigan a sus hijos durante los primeros meses
		Esposas de empleados también pueden utilizar el lactario Empleador proporciona servicios de asesoría de lactancia

Fuente: Elaboración de CIRE con base en el documento *Easy Steps for Supporting Breastfeeding Employees*.

Sin embargo, incluso en condiciones ideales, es importante reconocer que la instalación de lactarios es una medida limitada cuya efectividad dependerá de otros elementos como la distancia entre los lugares de trabajo y las estancias infantiles, así como la posibilidad de contar con horarios flexibles de trabajo para las mujeres en periodo de lactancia de manera que puedan alimentar a sus hijos.

REFORMA POR LA LACTANCIA MATERNA

El 2 de abril de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto que modificó seis leyes en materia de lactancia: la Ley General de Salud, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

La idea principal de esta reforma fue fomentar la lactancia exclusiva durante el primer semestre de vida y complementaria hasta el segundo año de vida. Así, las normativas relativas al trabajo tanto en el sector público como en el privado fueron modificadas para contar no sólo con dos reposos extraordinarios por día o un descanso de una hora para la lactancia en los casos de ma-

dres trabajadoras, sino para que también se tenga la opción de realizar la extracción manual de leche en un lugar adecuado e higiénico designado por la empresa o la dependencia pública respectiva.

Finalmente, se reformó también la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para ampliar el concepto de violencia laboral e incorporar “el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley”.

A pesar de que la modificación de estas normas resulta importante como una manera de reconocer y atender las barreras existentes en el ámbito laboral para el ejercicio de la lactancia, es crucial que existan medidas que aseguren su implementación en la práctica así como la eliminación de barreras existentes para permitir el ejercicio de la lactancia por parte de las mujeres que así lo deseen.

Foto: Fungifilms



Irma y su familia.

3. ACCESO A LA JUSTICIA

El acceso a la justicia en el ámbito laboral es esencial, no sólo para reparar a las personas cuyos derechos laborales fueron violados, sino para implementar garantías de no repetición que modifiquen las condiciones estructurales que permitieron la aparición de dichas violaciones. Resultan alarmantes las cifras relativas a la discriminación de las mujeres en el empleo, en particular la que tiene lugar por motivos de embarazo. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares reveló que, **en 2011, 90% de los incidentes de violencia laboral en el trabajo se relacionaban con la solicitud de una prueba de embarazo. De estas mujeres, 18% fueron despedidas, no les renovaron el contrato o les bajaron el salario por estar embarazadas.**²⁵

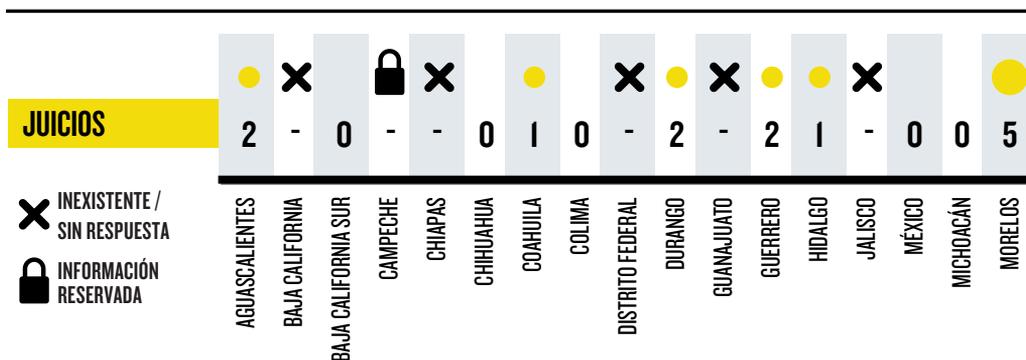
La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal de los trabajadores. En respuesta a una solicitud de acceso a la información realizada por GIRE, dicha procuraduría reportó **ocho demandas por despido por embarazo durante el periodo de agosto de 2012 a diciembre de 2013.**²⁶

A. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

JUICIOS POR DESPIDO POR EMBARAZO

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

AGOSTO 2012 - DICIEMBRE 2013

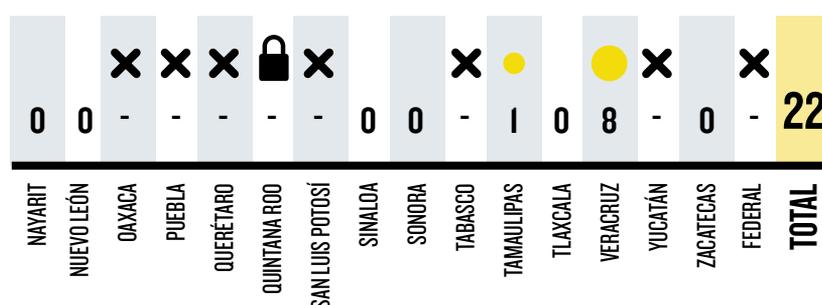


25. INEGI, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011: tabulados básicos*. Disponible en <<http://bit.ly/1Lz4cAu>> [consulta: 15 de abril de 2015].

26. Gobierno Federal, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Sistema de Acceso a la Información Pública: Infomex, folio 1411100003314.

Otra instancia a la que las personas pueden acudir para dirimir conflictos derivados de una relación laboral son las juntas de conciliación y arbitraje. Al respecto, la LFT señala en su artículo 621 que las juntas locales de conciliación y arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas y les corresponderá el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. A pesar de que dichas juntas son tribunales especializados y tienen la facultad para emitir sentencias de cumplimiento obligatorio, no están adscritas al Poder Judicial sino al Ejecutivo. Al respecto, el Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados de Naciones Unidas en su informe de misión a México en 2001 notó con preocupación la ausencia de garantías de independencia de dichas juntas, al estar adscritas al Ejecutivo. Indicó también que recibió denuncias con relación a que estas Juntas están dominadas por las personas empleadoras y que las y los trabajadores que presentan demandas ante las mismas son amenazados con el despido. Por lo anterior, el Relator recomendó al Estado estudiar la posibilidad de garantizar la independencia de estos organismos integrándolos al Poder Judicial.²⁷ A casi 15 años de haber recibido esta recomendación, México no ha modificado la estructura de las juntas de conciliación y arbitraje, que continúan dependiendo del Poder Ejecutivo.

Por medio de solicitudes de acceso a la información, GIRE cuestionó a las juntas de conciliación y arbitraje de las entidades federativas, así como a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con respecto al número de juicios por despido por embarazo que se llevaron a cabo de agosto 2012 a diciembre de 2013. En total, las autoridades reportaron 22 juicios de este tipo en dicho periodo. En algunos casos, se incluye la resolución del juicio. **En los casos de Campeche y Querétaro, las autoridades reservaron la información a pesar de que no existe ninguna razón para hacerlo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no respondió la solicitud.**



Fuente: Elaboración de gire con base en datos obtenidos mediante solicitudes de acceso a la información pública.

27. Naciones Unidas, Comisión de Derechos Humanos, Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Sr. Dato'Param Coomaraswamy, presentado de conformidad con la resolución 2001/39 de la Comisión de Derechos Humanos Adición. *Informe sobre la misión cumplida en México*, [E/CN.4/2002/72/Add.1], 58º periodo de sesiones (2002), párrafos 148, 149, 192 (m). Disponible en <<http://bit.ly/114dBc6>> [consulta: 24 de junio de 2015].

B. COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS

La reforma constitucional en materia de derechos humanos de junio 2011 incluyó la modificación del apartado B del artículo 102, en virtud de la cual se amplió el ámbito de competencia de las comisiones de derechos humanos a la materia laboral. Así, dicha instancia es otra alternativa para que las personas que vean afectados sus derechos laborales y de seguridad social por alguna autoridad puedan acudir ante estos organismos para obtener una reparación integral. **GIRE solicitó a estas comisiones información acerca del número de quejas por solicitud de prueba de embarazo en el trabajo y por despido por embarazo en el periodo de agosto 2012 a diciembre 2013. En el primer caso, se reportaron sólo dos quejas, en las comisiones locales de derechos humanos de Chiapas y de Sonora. En el segundo caso, sin embargo, se reportó un total de 43 quejas.** Algunas de éstas fueron remitidas de las comisiones locales de derechos humanos a otros organismos, como el CONAPRED y la CNDH.

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato emitió una recomendación derivada de una queja por despido por embarazo de una empleada de base de la Dirección de Desarrollo Social del Municipio de Comonfort, Guanajuato que tras haberle comunicado a su jefa que tenía tres meses de embarazo, fue informada de que estaba despedida por tal motivo.²⁸ La recomendación solicita al Presidente Municipal de Comonfort, Guanajuato que establezca una sanción en contra de la Directora de Desarrollo Social de dicha localidad por la discriminación llevada a cabo en el despido. Si bien es la única recomendación emitida por un organismo de protección de derechos humanos en este periodo relacionada con despido por embarazo resulta preocupante que se limite a recomendar una sanción sin establecer verdaderas medidas de reparación integral incluyendo garantías de no repetición.

28. Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, "Recomendación correspondiente al expediente Exp-145-12-C emitida el 21 de octubre de 2013" en *Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato [sitio web]*. Disponible en <<http://bit.ly/1LxIIDD>> [consulta: 07 de julio de 2015].

QUEJAS POR SOLICITUD DE PRUEBA DE EMBARAZO

COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS

AGOSTO 2012-DICIEMBRE 2013



DOS QUEJAS

AGUASCALIENTES 0	BAJA CALIFORNIA 0	BAJA CALIFORNIA SUR 0	CAMPECHE 0	CHIAPAS 1
CHIHUAHUA 0	COAHUILA 0	COLIMA 0	DISTRITO FEDERAL 0	DURANGO 0
GUANAJUATO 0	GUERRERO 0	HIDALGO 0	JALISCO 0	MÉXICO 0
MICHOACÁN 0	MORELOS 0	NAYARIT 0	NUEVO LEÓN 0	OAXACA 0
PUEBLA 0	QUERÉTARO 0	QUINTANA ROO 0	SAN LUIS POTOSÍ 0	SINALOA 0
SONORA 1	TABASCO 0	TAMAULIPAS 0	TLAXCALA 0	VERACRUZ 0
YUCATÁN 0	ZACATECAS 0	CNDH 0		

Fuente: Elaboración de gíre con base en datos obtenidos mediante solicitudes de acceso a la información pública.

QUEJAS POR DESPIDO POR EMBARAZO

COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS

AGOSTO 2012-DICIEMBRE 2013



SIN QUEJAS



CON QUEJAS



NO COMPETENCIA



SIN RESPUESTA
INFORMACIÓN
INEXISTENTE



RECOMENDACIÓN

43 QUEJAS

AGUASCALIENTES 3	BAJA CALIFORNIA 0	BAJA CALIFORNIA SUR 1	CAMPECHE 0	CHIAPAS 1
CHIHUAHUA 0	COAHUILA 1	COLIMA 0	DISTRITO FEDERAL 0	DURANGO 0
GUANAJUATO 3 	GUERRERO 1	HIDALGO 1	JALISCO SIN RESPUESTA INFORMACIÓN INEXISTENTE	MÉXICO 10
MICHOACÁN 1	MORELOS 0	NAYARIT 1	NUEVO LEÓN 2	OAXACA 4
PUEBLA 2	QUERÉTARO NO COMPETENCIA	QUINTANA ROO 0	SAN LUIS POTOSÍ 0	SINALOA 0
SONORA 2	TABASCO 3	TAMAULIPAS SIN RESPUESTA INFORMACIÓN INEXISTENTE	TLAXCALA 0	VERACRUZ 4
YUCATÁN 0	ZACATECAS 1	CNDH 2		

Fuente: Elaboración de gré con base en datos obtenidos mediante solicitudes de acceso a la información pública.

C. CONSEJOS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Además de las juntas de conciliación y arbitraje y de las comisiones de derechos humanos, en casos de discriminación en el ámbito laboral las personas afectadas pueden acudir ante los consejos locales y el nacional para prevenir la discriminación. A diferencia de las comisiones locales de derechos humanos, estos consejos pueden conocer de conflictos entre particulares. En el caso de quejas por solicitudes de pruebas de embarazo en el trabajo, el CONAPRED y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la ciudad de México (COPRED) no reportaron ninguna queja al respecto en el periodo de agosto 2012 a diciembre de 2013. Sin embargo, en los casos de despido por embarazo el CONAPRED²⁹ reportó 114 quejas y el COPRED,³⁰ 67. Ninguna de estas quejas concluyó con la emisión de una resolución, lo que resulta preocupante pues deja entrever una falta de efectividad o seguimiento de dicho mecanismo.

29. Gobierno Federal, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Sistema de Acceso a la Información Pública: Infomex, folio 04410014114.

30. Gobierno del Distrito Federal, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, Sistema de Acceso a la Información Pública: Infomex, folio 0303900019814.

4. CONCLUSIONES

En México no a todas las personas se les reconoce ni pueden ejercer su derecho a la seguridad social. Por una parte, la falta de afiliación a alguna institución de seguridad social y, por la otra, regulaciones discriminatorias como la de la Ley del Seguro Social en casos de acceso a estancias infantiles restringen el ejercicio de este derecho. Además, tanto en la legislación como en la práctica sigue prevaleciendo la visión de que son las mujeres quienes tienen la responsabilidad principal en el cuidado de los hijos, lo que representa una violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación. Como en el caso de Gabriela, las mujeres trabajadoras que no se encuentran afiliadas a ningún esquema de seguridad social se encuentran en un estado de particular desprotección.

La normativa nacional relacionada con la vida laboral y reproductiva no se encuentra armonizada con los estándares internacionales en la materia, por ejemplo, en términos de la extensión de las licencias de maternidad. Asimismo, la extensión tan limitada de las licencias de paternidad no permite que esta medida contribuya de forma real a avanzar hacia la igualdad en las responsabilidades en el cuidado de los hijos. Las obligaciones del Estado mexicano respecto al derecho a la igualdad y a la no discriminación implicarían además ofrecer acceso a licencias parentales que no hicieran distinciones arbitrarias basadas en el sexo de los padres y permitieran así que los diferentes tipos de familias eligieran la distribución de las tareas de cuidado de los hijos.

Así, la responsabilidad del cuidado de los hijos continúa recayendo casi en su totalidad en las mujeres quienes, además, enfrentan discriminación en el trabajo por motivos de embarazo, como la solicitud de pruebas de ingravidez por parte de sus empleadores y los despidos por embarazo. La mayoría de estos casos permanecen en la impunidad y los mecanismos de acceso a la justicia para violaciones a derechos humanos en ámbitos laborales son limitados y poco efectivos.

En suma, la normativa y la práctica en México están lejos de garantizar una efectiva conciliación de la vida laboral y la reproductiva para avanzar hacia la construcción de un modelo de sociedad donde las responsabilidades en la crianza y el cuidado de los hijos sean realmente compartidas.

5. RECOMENDACIONES

NORMATIVAS

AL CONGRESO DE LA UNIÓN: Reformar la Ley del Seguro Social a efecto de que tanto hombres como mujeres puedan inscribir a sus hijos en las estancias infantiles dependientes del IMSS, con independencia de su estado civil y el estatus de patria potestad y/o custodia exclusiva.

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

- Ampliar la licencia de maternidad al menos a 16 semanas —estándar recomendado por la Organización Internacional del Trabajo— y establecer que la mujer podrá decidir cuándo tomar las semanas de licencia.
- Ampliar la licencia de paternidad de forma progresiva de modo que sirva como medida para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas.
- Establecer el acceso a licencias parentales, con miras a establecer un esquema de seguridad social que no fomente estereotipos de género y permita la inclusión de diferentes tipos de familias.
- Ampliar los horarios de las estancias infantiles, permitiendo una estancia mayor al horario laboral con el fin de no fomentar una doble jornada.
- Constituir un sistema de seguridad social universal que abarque a todas las mujeres y hombres trabajadores, independientemente de que sean derechohabientes de una institución de seguridad social.

AL SENADO: Ratificar los convenios 156 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMATIVA

AL IMSS Y AL ISSSTE: Ampliar el número de estancias infantiles, garantizar el acceso sin discriminación a los niños y niñas que requieran de estos cuidados y garantizar su calidad y condiciones de seguridad.

A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: Promover que los centros de trabajo tanto públicos como privados garanticen el acceso a estancias infantiles y cuenten con cuartos de lactancia adecuados.

ACCESO A LA JUSTICIA

A LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, A LOS CONSEJOS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN Y A LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS: Proteger y reparar de manera integral a las mujeres que han visto violado su derecho al trabajo por despidos por embarazo o por solicitud de pruebas de ingravidez, así como a las personas a quienes se les ha negado acceso a licencias de maternidad y/o paternidad.

AL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN: En los juicios de amparo relacionados con acceso a estancias infantiles, otorgar suspensiones provisionales con perspectiva de género y de interés superior de la infancia para asegurar que los niños involucrados accedan a este servicio.