



LABORA
LABORATORIO DE IDEAS
SOBRE DERECHOS LABORALES

SERIE

**CUADERNILLOS DE
FORMACIÓN SINDICAL EN
MATERIA DE DERECHOS
HUMANOS**

***“El derecho a la
maternidad y la acción
sindical frente a su
vulneración”***

Marla Pamela Garibay Mancera

Ingrid Paulina Hernández Valverde

Gabriel Gutiérrez González

Índice

1. Presentación
2. Introducción al tema
3. Relato del caso
4. Análisis de escenarios
5. Marco normativo
6. Rol del sindicato
7. Propuesta general de intervención por niveles
8. Llamado de Acción Sindical
9. Preguntas para el diálogo colectivo
10. Reflexión final



1. PRESENTACIÓN

En el ámbito del servicio público, los derechos humanos deben ser la base sobre la cual se construyen relaciones laborales justas, equitativas y respetuosas. Sin embargo, estos derechos no siempre se ejercen plenamente, especialmente cuando se intersectan con factores como el género, la jerarquía laboral o el desconocimiento normativo.

Este cuadernillo forma parte de un esfuerzo por fortalecer la acción sindical desde un enfoque de derechos humanos. A través del análisis de un caso práctico —el de una trabajadora a quien se le niega o condiciona el derecho a la licencia de maternidad—, se pretende generar reflexión crítica, fortalecer capacidades de intervención y motivar una transformación activa del rol sindical en las instituciones públicas.

Está dirigido a personas dirigentes y dirigentes sindicales, así como a personas interesadas en la defensa de los derechos laborales desde una perspectiva integral.

En sus páginas se exploran no solo los hechos del caso, sino los escenarios institucionales, los vacíos de acción sindical y las posibilidades estratégicas para construir una cultura laboral basada en la equidad, la legalidad y el respeto a la dignidad humana.

Este material puede utilizarse en sesiones de formación, círculos de estudio, talleres y como herramienta de consulta ante situaciones similares en el entorno sindical.

Que este caso no quede sólo en una historia para reflexionar, sino en un llamado a actuar, con convicción, inteligencia y solidaridad.

D.R.

Marla Pamela Garibay Mancera

Ingrid Paulina Hernández Valcerde

Gabriel Gutiérrez González

2. Introducción al tema

Los derechos humanos son inherentes a todas las personas, sin distinción, y deben ser garantizados en todos los espacios de la vida social, incluido el mundo del trabajo. En el caso de las servidoras públicas, el respeto a sus derechos laborales —como el de la protección a la maternidad— no solo constituye una obligación legal del Estado, sino un compromiso ético y social con la igualdad y la justicia.

La maternidad es una etapa de especial vulnerabilidad, y su protección no debe depender de la voluntad del superior jerárquico ni de las necesidades administrativas. Es un derecho consagrado en la legislación nacional e internacional, que busca asegurar condiciones dignas para la madre y el desarrollo integral de su hija o hijo.

Sin embargo, muchas veces este derecho se ve vulnerado por prácticas institucionales que priorizan la carga de trabajo, la costumbre o incluso el miedo al conflicto. En estos casos, el sindicato juega un papel fundamental.

No solo como representante formal de las y los trabajadores, sino como garante de que los derechos humanos no sean negociables ni postergables.

Esta introducción abre paso al análisis del caso “Maternidad postergada”, el cual ejemplifica una situación real y común: cuando el derecho a la maternidad se convierte en una lucha solitaria. A través de este estudio de caso, se propone identificar las fallas estructurales, las omisiones del aparato institucional, y sobre todo, las oportunidades de acción transformadora desde el sindicalismo público.

El objetivo es claro: que los sindicatos no solo defiendan los derechos cuando hay conflicto, sino que se conviertan en actores proactivos, pedagógicos y estratégicos en la defensa de la dignidad y el bienestar de quienes trabajan al servicio del Estado.

3. Relato del caso: Maternidad postergada – El derecho que no espera.

Mariana es trabajadora administrativa en una institución pública de salud. Tiene 29 años, es madre primeriza y se encuentra en la semana 31 de embarazo. A pesar de su estado, continúa cumpliendo sus funciones con profesionalismo y dedicación.

Consciente de sus derechos, acude al área de Recursos Humanos para consultar los trámites necesarios para iniciar su licencia de maternidad conforme lo marca la ley.

Ahí le informan que el trámite se gestiona con su jefa directa. Mariana solicita una reunión con la titular del área para comentarle su situación. Al exponer su necesidad de tomar su licencia a partir de la semana 30, la jefa responde tajante:

“Agradezco tu compromiso Mariana, pero en este momento no podemos prescindir de tu trabajo. Hay un acumulado de pendientes y no hay quien te supla. Vamos viendo si puedes alargar un poco más tu salida.”

Confundida, Mariana insiste en que su derecho no depende de la carga de trabajo, pero no recibe respuesta favorable. Preocupada, regresa a Recursos Humanos, donde le repiten:

“Si tu jefa no firma, no podemos proceder. Hablen entre ustedes. A veces es mejor no tensar las cosas.”

Agotada física y emocionalmente, Mariana decide acudir a su sindicato en busca de respaldo. Expone su caso al responsable de relaciones laborales. Este escucha con atención y, tras una pausa, le dice:

“Mira Mariana, te entiendo y te apoyo. Pero si hacemos ruido ahorita, solo van a decir que no colaboras. No queremos meternos en pleito con la dirección. ¿No puedes esperarte unas semanitas más?”

Mariana se retira con más dudas que certezas. No solo se le está negando un derecho fundamental, sino que también se le está dejando sola, sin respaldo institucional ni sindical.

Conforme pasan los días, su estado de salud se ve afectado por el estrés. Su confianza en la institución —y en el sindicato— comienza a fracturarse. Mariana se pregunta:

¿Qué es más importante: la tranquilidad de los jefes o el derecho de una madre?

4. Análisis de escenarios

El caso de Mariana permite identificar tres escenarios principales donde se evidencian fallas estructurales, institucionales y sindicales. Cada uno representa un punto de intervención posible para corregir las omisiones y prevenir futuras vulneraciones.

Escenario 1: La jefatura que condiciona el derecho

Actores involucrados:

- Mariana
- Jefa inmediata

Comportamiento observado:

La autoridad directa subordina el ejercicio del derecho a la maternidad a las necesidades operativas del área. Se coloca en una posición de “permiso” frente a un derecho legal, invisibilizando la protección que debe recibir una mujer embarazada.

Riesgos identificados:

- Violación directa del derecho humano a la maternidad.



- Creación de un ambiente de miedo y sometimiento.
- Precedente negativo para otras trabajadoras.

Acción sindical sugerida:

- Exigir por escrito el cumplimiento del derecho.
- Dialogar con la jefatura en tono firme y respetuoso.
- Promover sanciones administrativas si se reitera la conducta.

Escenario 2: Recursos Humanos que se lava las manos

Actores involucrados:

- Área de Recursos Humanos
- Mariana

Comportamiento observado:

La dependencia se deslinda de su deber de garantizar derechos laborales y coloca la responsabilidad en la relación personal entre trabajadora y jefatura. Esto revela una falta de protocolos internos y una visión burocrática del derecho.



Riesgos identificados:

- Omisión institucional.
- Falta de mecanismos accesibles para hacer valer los derechos.
- Indefensión de la trabajadora ante la arbitrariedad.

Acción sindical sugerida:

- Solicitar audiencia con Recursos Humanos y entregar oficio.
- Proponer protocolos internos de protección a la maternidad.
- Articular redes con órganos de derechos humanos y equidad de género.

Escenario 3: El sindicato que calla por “prudencia”

Actores involucrados:

- Dirigente sindical
- Mariana



Comportamiento observado:

El sindicato no actúa por temor a confrontaciones con la autoridad, priorizando la relación política sobre la defensa de derechos. Este silencio equivale a una forma de abandono.

Riesgos identificados:

- Pérdida de legitimidad sindical.
- Reproducción del machismo institucional.
- Percepción de que el sindicato es inoperante o cómplice.

Acción sindical sugerida:

- Fortalecer la formación de dirigentes en derechos humanos y enfoque de género.
- Crear una comisión de atención inmediata a casos de vulneración.
- Visibilizar públicamente que la defensa de la maternidad es prioridad sindical.



5. Marco normativo clave

El derecho a la maternidad no es una concesión, sino una obligación legal del Estado y de las instituciones públicas. Su protección está respaldada por normas nacionales e internacionales que establecen con claridad los derechos de las mujeres trabajadoras y la responsabilidad institucional para garantizarlos. Aquí se presenta una selección de los marcos normativos más relevantes.

A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Artículo 123, apartado B, fracción XI:

Establece que durante el embarazo, las mujeres trabajadoras no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación. También se establece que tendrán licencia con goce de sueldo un mes antes y dos meses después del parto.

B. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)

- Artículo 28

Reconoce el derecho de las trabajadoras a gozar de una licencia de maternidad un mes antes y dos meses después del parto, con goce íntegro de sueldo.

C. Convenciones Internacionales (ratificadas por México)

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):**

Obliga al Estado a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, y a garantizar la protección a la maternidad como un derecho humano fundamental.

- **Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad:**

Reconoce la maternidad como un valor social que debe ser protegido mediante políticas laborales que garanticen seguridad de empleo y salud de la madre y el hijo.

6. Rol del sindicato

El conocimiento de este marco normativo no solo permite defender un caso específico, sino que fortalece la capacidad de incidencia y formación del sindicato. Ante cualquier intento de limitar, posponer o condicionar el ejercicio de la maternidad, el sindicato debe:

- Exigir el cumplimiento inmediato de la ley.
- Acompañar jurídicamente a la trabajadora.
- Emitir pronunciamientos públicos cuando sea necesario.
- Impulsar protocolos internos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

7. Propuesta de intervención general por niveles

El fortalecimiento de los derechos humanos desde la acción sindical no puede depender solo de reacciones esporádicas ante casos individuales. Se requiere una estrategia de intervención estructurada, escalonada y sostenida en el tiempo, que actúe desde distintos frentes.

La siguiente propuesta de intervención por niveles busca orientar a los sindicatos de servidores públicos en el diseño de acciones concretas, diferenciadas por su ámbito de influencia y profundidad transformadora:

◆ Nivel 1: Intervención individual (defensa inmediata)

Objetivo: Responder de forma oportuna y efectiva a casos concretos de violaciones de derechos humanos laborales, protegiendo a la persona afectada.





• Nivel 2: Intervención organizacional (prevención interna)

- Objetivo: Transformar la cultura interna del sindicato para que los derechos humanos sean un eje transversal de su trabajo cotidiano.

Acciones clave:

- Elaborar un código de ética sindical que incluya el respeto a los derechos humanos, igualdad de género y cero tolerancia a la violencia.
- Establecer una Comisión de Derechos Humanos y Género con facultades para capacitar, supervisar y evaluar.
- Incorporar formación obligatoria en derechos humanos para toda la dirigencia sindical.
- Promover la participación de mujeres y jóvenes en espacios de decisión.
- Ejemplo: Si el sindicato hubiera tenido una política de acompañamiento activa y una comisión especializada, Mariana no habría estado sola ni expuesta.

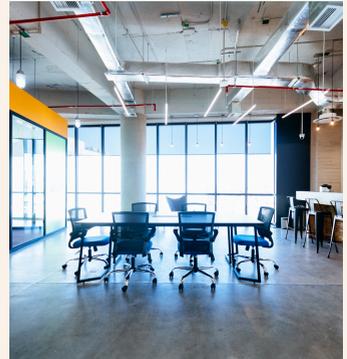


- **Nivel 3: Intervención institucional (incidencia en el centro de trabajo)**

- Objetivo: Promover cambios dentro de la dependencia pública que garanticen los derechos laborales y humanos de todo el personal.

Acciones clave:

- Exigir y negociar la adopción de protocolos institucionales para proteger derechos (maternidad, lactancia, acoso).
- Participar activamente en comités institucionales de igualdad y no discriminación.
- Impulsar auditorías internas con enfoque de derechos humanos y género.
- Denunciar públicamente cuando la institución incumpla sus obligaciones.
- Ejemplo: El sindicato pudo haber exigido a la institución contar con un mecanismo claro y público para la gestión de licencias de maternidad y sancionar el trato hostil por parte de la jefatura.



Nivel 4: Intervención legislativa y social (transformación estructural)

- Objetivo: Contribuir a la mejora del marco legal, institucional y cultural que rige las relaciones laborales en el sector público.

Acciones clave:

- Impulsar reformas legales que refuercen los derechos humanos laborales.
- Participar en espacios de diálogo social con otras organizaciones sindicales, sociales y de derechos humanos.
- Realizar campañas públicas de sensibilización con enfoque de derechos.
- Promover el litigio estratégico en casos emblemáticos que sienten precedentes.
- Ejemplo: A partir del caso de Mariana, el sindicato puede aliarse con otros actores para exigir reformas que automaticen la protección de la maternidad en todas las instituciones públicas.



8. Llamado a la acción sindical

El sindicato debe pasar de la observación a la acción estructural, acompañamiento directo y prevención constante. Esto implica:

- Prevención: Protocolos, comisiones de género, campañas informativas.
- Defensa activa: Apoyo jurídico, reacción inmediata, acompañamiento.
- Incidencia: Propuestas normativas, reformas internas, convenios institucionales.

El silencio no es neutral. O se defiende el derecho a la maternidad o se perpetúa la injusticia.

9. Preguntas para el diálogo en colectivo

1. ¿Qué debió hacer el sindicato en el caso de Mariana?
2. ¿Qué limitaciones internas debemos reconocer y transformar en nuestra organización?
3. ¿Cómo garantizamos que ninguna trabajadora vuelva a vivir esto?
4. ¿Qué pasos concretos podemos iniciar mañana para construir un sindicato defensor de los derechos humanos?

 **La maternidad no es una carga: es un derecho.**

10. Reflexión final

Este cuadernillo no solo busca transmitir conocimientos, sino también provocar conciencia y acción. En el contexto del servicio público, el respeto y la promoción de los derechos humanos no deben ser un tema secundario o abstracto: son la base sobre la cual debe edificarse toda relación laboral justa, digna y transformadora.

Los sindicatos de servidores públicos tienen una doble responsabilidad: defender derechos y construir cultura de derechos. Para ello, no basta con denunciar; es necesario formar, prevenir, acompañar e incidir con visión estratégica.

A través del análisis de casos, marcos teóricos y propuestas de intervención por niveles, este material invita a las dirigencias sindicales a reflexionar sobre su propio rol, a fortalecer sus capacidades internas y a proyectar su influencia hacia instituciones más humanas, inclusivas y garantes de la dignidad de quienes las conforman.

El compromiso con los derechos humanos es, también, una apuesta por el futuro del sindicalismo.