

## Maternidad: derecho humano laboral después del parto

Centro de Reflexión y Acción Laboral  
(CEREAL)  
organizacion@cereal.mx

Centro de Reflexión y Acción Laboral  
(2023). Maternidad: derecho humano laboral después del parto. *Análisis Plural*, (5).



### RESUMEN:

La maternidad en el ámbito laboral es un derecho humano fundamental que se debe garantizar en todos los sectores laborales sin excepción. Para poder ejercer este derecho existe una realidad innegable que probablemente lo limite, pero también existe un conjunto de leyes que lo protegen, tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social. Para poder tener noción de algunos casos de aplicación de este derecho se cuenta con una encuesta que se aplicó a algunas madres trabajadoras de la industria electrónica y del sector educativo.

### ABSTRACT:

The protection of maternity in the workplace is a fundamental human right that must be guaranteed in all work sectors, without any exceptions. In order to exercise this right, it is undeniable that there exists a reality that may impede its exercise. However, there are also a set of laws that safeguard it, namely the Labor Federal Law and the Social Security Law. A survey was applied to working mothers in the electronics industry and the educational sector to get an idea of some cases of applying this right.

**Palabras clave:**

licencia de maternidad, madres trabajadoras, derechos humanos laborales, centro de trabajo, Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Keywords:**

maternity license, worker mothers, Labor Human Rights, workplace, Mexican Social Security Institute

**Introducción**

El propósito de este artículo es dar cuenta, desde los datos sobre la realidad de las condiciones para el ejercicio del derecho de maternidad y desde la mirada de algunas mujeres madres trabajadoras, principalmente de la industria electrónica, sobre la forma como se ejerce el derecho de maternidad. Que forma parte de los Derechos Humanos Laborales (DHL), tanto en los espacios de trabajo como en las instancias encargadas de llevar a cabo el proceso de parto de las mujeres embarazadas. Se busca entender y mostrar cuáles son las barreras y los obstáculos que violentan el derecho de la maternidad en su pleno ejercicio.

El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) entiende que la simbiosis que se forma entre madre e hijas/os es de vital importancia desde la gestación, el parto y la crianza, de ahí la importancia de poner el énfasis en las condiciones laborales existentes en los centros de trabajo, con la esperanza de garantizar no solamente el derecho de las mujeres a ser madres, sino de las madres trabajadoras a ejercer una maternidad digna, en ambientes laborales sanos y seguros, durante todo el periodo de vida laboral.

## **Datos sobre las mujeres trabajadoras en México y en Jalisco**

El número de madres trabajadoras en México es alto, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en 2017, de los 48 millones de mujeres mayores de 15 años, 32.5 millones de ellas habían sido madres. Para el 10 de mayo de 2022, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de las 56 millones de mujeres en México, 38 millones de ellas se identificaron como madres. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

En julio de 2023 Jalisco reportó 1 millón 981 mil 146 empleos registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de los cuales la industria de la transformación, donde se encuentra la industria electrónica que CEREAL acompaña, mantenía 520 mil 186 empleos formales registrados en el IMSS. De la cifra anterior, el subsector de la fabricación y ensamble de maquinaria, equipos, aparatos y accesorios y artículos eléctricos, electrónicos y sus partes representaban el 14.83%, con 77 mil 143 personas trabajadoras registradas en el IMSS (Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, 2023).

Según información del Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IEEG), en el estado de Jalisco se tiene una proyección de población femenina para mediados de 2023, del Consejo Nacional de Población (Conapo), de 4 millones 384 mil 506. En la información del IV trimestre de 2021 de la ENOE, se tiene un registro de 1 millón 573 mil 197 mujeres trabajadoras, de las cuales 994 mil 577 son madres. De este sector importante, 45 mil 331 no reciben ingresos, además de existir menor nivel educativo en las madres trabajadoras respecto de las mujeres trabajadoras sin hijos y una diferencia salarial importante según esta condición (Instituto de Información Estadística y Geográfica, 2023).

## **La Ley Federal del Trabajo (LFT) y la maternidad**

Los artículos del 164 al 172 del capítulo quinto de la LFT están relacionados con el trabajo de las mujeres y tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad de trabajadoras con responsabilidades familiares para asegurar la igualdad de trato y oportunidades. Según esta ley, durante el periodo de gestación y de embarazo, cuando el ejercicio del trabajo signifique un riesgo y ponga en peligro la salud de la mujer y del producto, no se podrá utilizar su trabajo, pero tampoco se podrá perjudicar su salario, prestaciones y derechos de quienes están en esta condición (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

Las mujeres trabajadoras en periodos de gestación o lactancia no deben trabajar cuando haya declaratoria de pandemias, como la pasada pandemia de covid-19, afectando su salario, prestaciones y derechos. Son derechos de las madres trabajadoras no realizar esfuerzos que pongan en peligro su salud y la gestación del bebé o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso. Las restricciones consisten en “levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

La licencia de maternidad consta de seis semanas previas y posteriores al parto con goce de sueldo del 100%, conservando el derecho al reparto de utilidades durante este periodo. El descanso se podrá extender a ocho semanas después del parto, presentando un certificado médico, por alguna razón de discapacidad o atención médica hospitalaria del recién nacido. La ley da la posibilidad de prorrogar el descanso el tiempo que sea necesario por causa de embarazo o parto, pagándose únicamente el 50% del salario en un periodo no mayor a 60 días (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

Para el periodo de lactancia, una vez que se hayan reincorporado a su trabajo, se tendrán dos descansos de media hora cada uno para alimentar al bebé

en un lugar adecuado e higiénico designado por la empresa, por un periodo máximo de seis meses. De no haber condiciones por parte de la empresa, la jornada de trabajo se podrá reducir una hora. Se tendrá derecho a regresar al puesto de trabajo desempeñado durante un año, después de haberse ausentado por licencia de maternidad. La antigüedad del periodo del embarazo pre y postnatal se respetará en cualquier caso (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

Las madres tendrán derecho a la licencia referida en el artículo 140 bis de la Ley del Seguro Social (LSS) para atender a hijas e hijos que nazcan con padecimientos. El servicio de guardería será prestado por el IMSS, como más adelante se detalla. En caso de adopción, las madres trabajadoras tendrán derecho a licencia de adopción de seis semanas con goce de sueldo después de recibir al infante. Es un derecho de las madres trabajadoras contar con sillas suficientes en sus espacios de trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

### **La LSS y la maternidad**

Para garantizar la prestación de maternidad, tanto la empresa, como el Estado y la persona trabajadora tienen que poner un porcentaje que cubrirá la cuota del seguro de enfermedades y maternidad. Las mujeres trabajadoras aseguradas tienen el derecho de recibir durante el embarazo, en el alumbramiento y en el puerperio asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para lactancia, dos descansos por día de media hora cada uno o uno extraordinario de una hora para amamantar al bebé o extraer la leche materna en un lugar adecuado o higiénico. Estos derechos comienzan con la certificación de estado de embarazo, en el que se señalará la fecha probable de parto con el objetivo de calcular los 42 días anteriores al parto para ejercer la licencia de maternidad (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023).

---

Durante el embarazo y el puerperio (etapa posterior al parto), la madre trabajadora asegurada tendrá derecho a un subsidio económico en dinero del 100% de su último salario base de cotización (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023), por lo que es importante que las empresas registren todas las prestaciones que reciben las personas trabajadoras: bonos, tiempo extra, etc., para que el salario base de cotización refleje lo que realmente perciben. Este subsidio será por 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo.

La trabajadora certificada en estado de embarazo puede pedir que se le emita un certificado único de incapacidad por 84 días, desde el inicio de la incapacidad, el cual será pagado en una sola exhibición (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023). Es muy importante para las madres trabajadoras que tienen dos empleos con distinto salario base de cotización verificar con el IMSS que la incapacidad esté registrada con el salario más alto, ya que el Instituto, en estos casos, registra las incapacidades con el salario más bajo.

Los requisitos para validar el subsidio del 100% son: tener cubierto 30 semanas cotizadas en un periodo de tiempo de 12 meses anteriores al inicio del pago del subsidio; que el embarazo y la fecha probable de parto estén certificadas por el IMSS; que la madre trabajadora no realice trabajos remunerados durante los periodos de incapacidad anteriores y posteriores al parto. Al nacer el bebé, la madre trabajadora tiene derecho a una canastilla y a los servicios de guardería, que implican la custodia de los hijos durante la jornada laboral. Este servicio se proporcionará desde la edad de 43 días y hasta que el menor cumpla cuatro años (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023).

Las madres trabajadoras aseguradas podrán pedir una licencia de uno a 28 días para aliviar el dolor y para cuidados paliativos, de hijas o hijos de hasta 16 años que hayan sido diagnosticados por el IMSS con cáncer de cualquier tipo, y podrán expedirse tantas licencias como sea necesario hasta por tres

años sin exceder 364 días en estos tres años. A las madres trabajadoras aseguradas que tengan 30 semanas cotizadas en un periodo de 12 meses anteriores al diagnóstico o 52 semanas cotizadas antes del inicio de la licencia, se les otorgará un subsidio del 60% de su último salario base de cotización para que puedan ausentarse de su trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023).

### **La realidad para el ejercicio del derecho de maternidad**

A finales de 2022 Jalisco contaba con 784 mil 341 mujeres aseguradas en el IMSS y la demanda potencial para el servicio de guarderías fue de 180 mil 351 mujeres aseguradas con hijas o hijos de entre los 43 días a los cuatro años. La realidad era que las guarderías del IMSS sólo podían atender al 9.3% de ellas, dejando sin lugar en las guarderías al 87% de las madres con hijas o hijos en edad de ser atendidos. El número de madres beneficiarias al cierre de 2022 fue de 12 mil 103 (Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, 2023<sup>a</sup>).

Para atender la demanda de personas aseguradas, entre ellas, madres trabajadoras, en el estado de Jalisco el IMSS cuenta con 107 Unidades Médicas Clínicas, 23 Unidades Médicas Hospital, 1 Delegación, 7 Subdelegaciones, 31 Módulos de atención distribuidos en Hospitales, Subdelegaciones y Unidades de Medicina Familiar, y 95 Servicios de Guardería (Directorios IMSS, 2023).

Según datos del IIEG, al cierre de 2022 había en Jalisco 95 guarderías del IMSS, pero únicamente cinco de ellas eran de prestación directa, administradas por el IMSS para la atención de hijas e hijos de su propio personal, y las restantes eran subrogadas, es decir, administrados por particulares con quienes tiene suscrito un contrato o convenio con el IMSS para prestar sus servicios a las personas trabajadoras afiliadas. Teniendo presente el número de madres trabajadoras y la cantidad de guarderías disponibles para su servicio, es clara la insuficiencia de guarderías.

Por otro lado, la distribución de las guarderías según la densidad de población es un factor importante, pensando en municipios como Tlajomulco, cuarto municipio con mayor número de personas aseguradas, después de Guadalajara, Zapopan y Tlaquepaque. Tlajomulco tiene una alta concentración de personas trabajadoras del sector manufacturero, específicamente de la industria electrónica que CEREAL atiende, en tanto que Guadalajara cuenta con 38 guarderías para 678 mil 742 personas aseguradas, Zapopan con 24 para 455 mil 222 y Tlaquepaque con seis para 127 mil 144; Tlajomulco sólo tiene una guardería para atender a 111 mil 322 personas aseguradas (Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, 2023<sup>a</sup>).

Sumado a la alta demanda, la escasez de guarderías y la distribución de éstas, no todas las personas trabajadoras afiliadas al IMSS pueden optar por este beneficio, ya que está delimitado a madres trabajadoras, padres trabajadores viudos o divorciados, o quienes tienen derechos de patria potestad y tutela de menores de edad (IMSS, 2022). Las madres trabajadoras pueden esperar del servicio de guarderías del IMSS “aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación, en apego al principio del interés superior de la niñez, en condiciones de igualdad, respeto y ejercicio pleno de sus derechos, con calidad, calidez e inclusión de la niñez con discapacidad” (IMSS, 2023<sup>a</sup>).

### **La atención que ofrece el IMSS**

El IMSS emitió un tríptico llamado “atención amigable durante el embarazo, trabajo de parto y parto”. Respecto al control del dolor recomienda métodos alternativos, como aromaterapia, masajes, ejercicios físicos y de respiración. Durante el trabajo de parto el personal de salud deberá de alentar a caminar y moverse, con apoyo de un acompañante. Durante el trabajo de parto podrá estar acompañada por la persona que elija para recibir apoyo físico y

emocional, alentar a moverse, ofrecer alimentos ligeros y líquidos, ayudarla a manejar el dolor y la ansiedad, darle palabras de aliento, recibir masajes relajantes que ayuden a aliviar las molestias.

Si todo sale bien en el trabajo de parto las madres podrán beber licuados claros o comer alimentos ligeros, indicados por el personal de salud. Durante el control prenatal, trabajo de parto y parto, el personal de salud deberá realizar acciones que permitan un parto lo más natural posible, evitando procedimientos rutinarios, como inducir o acelerar el parto, usar medicamentos, realizar cesárea, a menos que ello sea indispensable, previa valoración médica.

### **Resultados de la encuesta sobre el ejercicio del derecho de maternidad**

El CEREAL realizó un sondeo utilizando el formato de una encuesta de 34 reactivos cerrados y fue respondido por seis madres trabajadoras de dos sectores laborales distintos, el sector educativo y el sector manufacturero de la electrónica, la mayoría de ellas perteneciente a la industria electrónica del estado de Jalisco. Lo que se buscó con la encuesta fue tener un panorama general de los distintos ámbitos de la vida de las madres trabajadoras en el ejercicio de su derecho a la maternidad.

Llama la atención que cinco de las seis madres encuestadas dijeron llevar a cabo la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado, con ayuda de hijas, madres y abuelas, principalmente, lo que refuerza las condiciones de sobrecarga de trabajo por dobles jornadas y mantiene el *statu quo* sobre la desigualdad de género. Tres de ellas se identificaron como madres solteras.

Sobre sus experiencias de embarazo, las encuestadas dijeron estar registradas bajo el régimen obligatorio del IMSS; cinco de ellas llevaron su labor de parto en una clínica afiliada al IMSS y cuatro de ellas tuvieron su parto por cesárea. De las cinco, sólo una mencionó no conocer los derechos y

---

prestaciones con las que cuenta; tres dijeron que su empresa no les proporcionó ninguna información sobre los requisitos para llevar a cabo los trámites que aseguraran sus derechos y prestaciones en el IMSS.

Pese al conocimiento que tienen sobre los derechos de maternidad, dos de ellas mencionaron no poder ejercer los dos descansos por día de media hora para alimentar a su bebé, ni contar con espacios higiénicos, privados y seguros en su centro de trabajo para ese fin. Tres madres no ejercieron el derecho de la canastilla con artículos de cuidado para los recién nacidos, y sólo una no ejerció el derecho de guardería. Las cinco mamás recibieron atención médica durante su embarazo y el descanso por licencia de maternidad de 84 días con goce de sueldo. Solamente una madre mencionó haber tenido algún impedimento por parte del IMSS para exigir algunos de los derechos antes mencionados.

Sobre las recomendaciones listadas en el protocolo de salud de la Organización Mundial de la Salud al momento de la labor de parto, cuatro de las madres que llevaron su labor de parto en el IMSS no tuvieron la posibilidad de elegir la postura para dar a luz a su bebé, ni les administraron algo para prevenir o controlar la hemorragia posparto.

Tres madres mencionaron no haber tenido la posibilidad de elegir ningún tipo de anestesia durante el trabajo de parto, tampoco utilizaron bajo su consentimiento relajación muscular progresiva, masajes, compresas de agua caliente o algún otro medio para disminuir lesiones nerviosas de pelvis, vejiga e intestinos; no les administraron ningún medicamento para que no se retrasara la labor de parto, ni fueron alentadas a seguir el impulso de pujar en la fase de expulsión del bebé; no tuvieron a su bebé durante la primera hora para estrechar los vínculos afectivos, disminuir el riesgo de hipotermia y estimular la lactancia, y el personal de salud no esperó 24 horas para poder bañar al bebé.

Las cinco madres estuvieron de acuerdo en que la atención en la clínica del IMSS fue respetuosa, digna, confiable y privada; tuvieron buena comunicación con el personal médico, recibieron apoyo continuo durante el trabajo de parto y posterior a él, participaron en la toma de decisiones sobre el manejo del dolor, el trabajo de parto, la posición del bebé y la necesidad de pujar; mencionaron que el personal médico utilizó oxitocina o cesárea para atender el parto y evaluaron el tamaño de su pelvis en las revisiones de rutina que tuvieron. Sólo dos madres mencionaron que no estuvieron hidratadas ni consumieron alimentos antes y después de su trabajo de parto.

En general, las cinco madres valoraron su experiencia en el IMSS como aceptable, buena y excelente. Respecto de la mamá que atendió su parto en una clínica no afiliada al IMSS tuvo una experiencia similar a las madres que la realizaron en esa institución, de manera que no hubo diferencia significativa en el grado de atención o en las omisiones de ambas instancias hospitalarias.

### **La igualdad sustantiva en el lugar de trabajo**

Llama la atención que cinco de las seis madres encuestadas mencionaron haber sido cuestionadas al momento de la entrevista de trabajo sobre la existencia de embarazo o intenciones de embarazarse posteriormente. Respecto a la licencia de maternidad para quienes quieren ejercer el derecho de adopción, sólo una trabajadora mencionó que su centro de trabajo otorga esta licencia, las demás dijeron no saber.

Por otro lado, relacionado con el derecho que tienen las madres para reincorporarse a su puesto de trabajo después de la licencia de maternidad, cuatro mencionaron que su centro de trabajo respetó el puesto que desempeñaban antes de la licencia, mientras que dos dijeron que su centro de trabajo no respetó el regreso a su puesto de trabajo anterior a la licencia de maternidad.

---

Curiosamente, las empresas que bloquearon este derecho fueron empresas del sector electrónico. En ningún caso la licencia de maternidad significó para las madres que la ejercieron una afectación en la antigüedad en su trabajo.

### *Discriminación y violencia*

En cuestiones de discriminación, tres de las madres trabajadoras encuestadas dijeron haberse sentido discriminadas por ser mujeres, por su estado de embarazo y una por maternidad, por lactancia y por edad. Sobre el conocimiento de instancias en dónde denunciar la discriminación y la violencia laboral contra las madres embarazadas y en proceso de lactancia, tres mencionaron saber dónde realizar la denuncia, mientras que las otras tres dijeron no tener conocimiento. De las tres que dijeron tener conocimiento sobre instancias de denuncia, sólo dos identificaron al Instituto Nacional de la Mujeres, una identificó a la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco y otra a la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

### *Brechas salariales*

En términos de percepciones salariales, únicamente una madre trabajadora de la electrónica, con puesto de diagnóstico, dijo que el salario que recibe le alcanza para cubrir todas las necesidades que dicta la ley para una vida familiar digna, en tanto que las otras cinco madres trabajadoras dijeron tener muchas dificultades para cubrir las necesidades personales y de sus hijas e hijos, específicamente la canasta básica. Tanto trabajadoras de la educación como de la industria electrónica tienen dificultades para cubrir sus necesidades básicas. Ninguna de las madres trabajadoras encuestadas tiene la posibilidad de generar ahorros con el salario que percibe.

### *Familia, profesión y hogar*

Sobre la existencia de protocolos, políticas o mecanismos para la protección, la atención y el respeto a las mujeres que tienen a su cargo tareas de cuidado,

cuatro expresaron no tener ninguno de ellos en su espacio de trabajo; una mencionó no saber de la existencia de éstos y otra madre trabajadora dijo que en su centro de trabajo sí cuenta con estos elementos. Cinco de las seis encuestadas dijeron que en su trabajo no les importa la condición familiar que tienen como madres trabajadoras.

Durante el horario de trabajo, sólo dos madres trabajadoras mencionaron hacer uso de la guardería como la opción para dejar a sus hijas e hijos, tres dijeron que los dejan con familiares y dos que los dejan con amistades. Solamente la mitad de las madres encuestadas tiene la posibilidad de asistir a actividades escolares de sus hijas e hijos; cuatro dijeron tener la posibilidad de estar al tanto de sus hijas e hijos, mientras que cinco dijeron sí poder atender las necesidades familiares.

Una de las principales razones por las cuales no se logra la igualdad de género en los espacios de trabajo y en los hogares es la falta de capacitación y conciencia sobre la importancia del reparto de las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico. Los centros de trabajo contribuyen poco en el combate a esta dinámica, pues sólo una madre trabajadora mencionó el esfuerzo de su centro de trabajo para capacitar sobre la importancia del reparto de las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico; dos madres dijeron que su centro de trabajo hace esfuerzos para otorgar prestaciones en especie o en dinero por ser madres de familia. Sobre la flexibilidad de horarios para mujeres madres de familia, solamente tres madres dijeron tener esta posibilidad y dos de ellas dijeron que su centro de trabajo hace esfuerzos para otorgar esta posibilidad a hombres padres de familia.

## **Conclusión**

Para el CEREAL resulta igualmente importante la protección del derecho de maternidad digna porque forma parte inherente de los 10 DHL que promueve y

defiende. Una de las características fundamentales de estos derechos es la integralidad, de manera que, si uno se quebranta, los otros también se ven afectados. Otra característica es que son los mínimos indispensables para satisfacer las condiciones básicas para que una persona y su familia puedan vivir con dignidad. Una tercera característica es que son progresivos, es decir, están en constante cambio y surgimiento de nuevas necesidades y aspiraciones.

De ahí la importancia que el CEREAL da a las experiencias de las personas trabajadoras y a las condiciones existentes para el ejercicio de los DHL. Lo mismo pasa con la maternidad, es necesario partir de la realidad instalada y de las experiencias que se dan en las relaciones que se establecen entre las mujeres madres trabajadoras y las instancias relacionadas con el ámbito laboral que garantizan este derecho.

Como es sabido, todas las personas asalariadas que laboran bajo un esquema de trabajo presencial dedican buena parte del día y de su vida activa en centros de trabajo, de lo cual se desprende una segunda relación de simbiosis, no tan importante como la de una madre con sus hijos e hijas, pero sí importante, pues de eso depende la supervivencia, la seguridad humana, la salud y tantas otras cosas, que si no se garantiza o si se violenta se convierte en obstáculo para el ejercicio de los derechos y de la dignidad de las personas madres trabajadoras.

## Referencias

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, S. G. (2019). Ley Federal del Trabajo. Gob.mx. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, S. G. (2023). Ley del Seguro Social. Gob.mx. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

- Día Internacional de la Mujer. (2022). Ficha informativa, 4 de marzo de 2022. Gob.mx. <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/03/D%C3%ADa-Internacional-de-la-mujer-2022-1.pdf>
- Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, I. (2023a). Boletín Económico Mensual de agosto de 2023. Gob.mx. <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2023/09/Boletin-Economico-IIEG-agosto-20230901.pdf>
- Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, I. (2023b). Boletín Económico Mensual de enero de 2022. Gob.mx. <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2023/02/Boletin-Economico-IIEG-enero-20230201.pdf>
- Directorios IMSS. (2023). Gob.mx. <https://www.imss.gob.mx/directorio>
- García, A. V. (2022, febrero 1). Discriminación laboral por embarazo, una forma de violencia. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/annayancy-varas/2022/02/01/discriminacion-laboral-por-embarazo-una-forma-de-violencia/>
- González Ruiz, V., Díaz Barreiro Castro, R., & Pérez Hernández, C. (Eds.). (2021). La discriminación laboral por embarazo. Early Institute. <https://www.earlyinstitute.org/discriminacion-laboral-por-embarazo/>, 90.
- IMSS. (2022, julio 4). Guardería IMSS ¡INSCRIPCIÓN! ¡En Línea y Requisitos! Clínicas IMSS; Mi blog. <https://clincasimss.com.mx/guarderias-imss-inscripcion-y-requisitos/>
- IMSS. (2023a). Descripción del servicio de guardería. Gob.mx. [https://stigi.imss.gob.mx/Reports/DESCRIPCION\\_SERVICIO.pdf](https://stigi.imss.gob.mx/Reports/DESCRIPCION_SERVICIO.pdf)
- IMSS. (2023b 6). Directorio de Guarderías. Gob.mx. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/guarderias/directorio-guarderias-2023.pdf>
- Instituto de Información Estadística y Geográfica, I. (2022). El embarazo

---

adolescente en Jalisco 2010–2021. Gob.mx. <https://ieeg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/02/EmbarazoAdolescenteJalisco2010-2021.pdf>

Instituto de Información Estadística y Geográfica, I. (2023). Día Internacional de la Mujer 2023. Gob.mx. <https://ieeg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2023/03/D%C3%ADa-Internacional-de-la-mujer-2023.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). Las Madres en Cifras. gob.mx. <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras>

(2023a). Org.mx. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP\\_8M2023.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_8M2023.pdf)

(2023b). Org.mx. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP\\_10Mayo23.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_10Mayo23.pdf)