

Circular 1855-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Blanca Juárez el 21 de junio de 2021 en el diario “El Economista” sobre el despido por embarazo. **Despido por embarazo sigue a la cabeza como principal denuncia de discriminación**

Pese a que los casos se han reducido en la última década, la violación a los derechos reproductivos en el trabajo es el mayor motivo por el que las personas han presentado una queja ante el Conapred.

Foto: Shutterstock

En la última década el número de quejas recibidas en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) por personas que fueron **despedidas por estar embarazadas** disminuyó 71 por ciento. Sin embargo, esta denuncia y otras que tienen que ver con la violación a los derechos reproductivos o a la igualdad de género son las principales reclamaciones.

La causa de discriminación más frecuente reportada al Conapred sigue siendo el **despido por embarazo**, con 94.6% del total. De acuerdo con información de ese organismo, en los últimos nueve años se han presentado 685 quejas por dicho motivo. Entre 2014 y 2016 se presentaron más de 100 denuncias por año.

En 2019 llegaron 17 casos y para 2020 bajó a 14. Hasta abril de 2021 el Conapred reporta 4 quejas, todas en contra de particulares. Es en la iniciativa privada, más que en instituciones gubernamentales, donde, según estas estadísticas, se comete más **discriminación por embarazo**. Desde 2012, 616 casos han ocurrido en las empresas.

Pero, en un país donde el 92% de los delitos no se denuncian, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), esta cifra podría ocultar muchas más **rescisiones de contrato**. Muchas personas gestantes prefieren no hacerlo porque ya firmaron su renuncia.

Una práctica a la que recurren algunas empresas, desde el reclutamiento, es a forzar a su personal a firmar una hoja en la que manifiestan que dejan la compañía por su voluntad. Ante el temor de que no les contraten, aceptan refrendar el documento.

Pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido un criterio que ahora debe ser tomado en cuenta a la hora de juzgar estos casos. En mayo de 2019, al analizar la solicitud de amparo de una trabajadora, la ministra Yasmín Esquivel Mossa consideró que es ilógico que alguien que dará a luz renuncie a la posibilidad de un salario, seguridad social y prestaciones como una licencia materna.

Por lo tanto, la segunda sala de la SCJN determinó la obligación de las juntas laborales de invalidar automáticamente las **cartas de renuncia** firmadas por trabajadoras embarazadas y ejercer "la duda razonable", un pensamiento crítico al respecto, y no aplicar la ley de manera tajante sin contexto.

Derecho a maternar

Los derechos humanos más vulnerados entre las quejas que ha recibido el Conapred es, primero, al trabajo, con 679 casos, lo que representa el 43 por ciento. En segundo lugar, al trato digno, algo que se observó en 396 expedientes, o sea, en el 25 por ciento. En tercer sitio, al ejercicio de la maternidad, 283 personas fueron afectadas, es decir, 17.9% por ciento.

Maternar en el ámbito laboral es una de las 12 garantías contempladas en el conjunto de **derechos reproductivos**

, según el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH). El octavo de esos derechos, el que se refiere al empleo y la seguridad social incluye:

- La protección legal de la maternidad en materia laboral
- Trabajar en un ambiente libre de acoso sexual
- El derecho a no ser discriminada o despedida por embarazo
- Protección de la maternidad en materia laboral

- No sufrir discriminaciones labores por maternidad

El artículo 56 de la **Ley Federal del Trabajo** (LFT) prohíbe hacer diferencias o excluir por motivos de embarazo, origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condiciones de salud y preferencias sexuales. También por responsabilidades familiares entre otros.

En el numeral XXVII, del artículo 132 de la LFT, se establece como una de las obligaciones patronales “proporcionar a las **mujeres embarazadas** la protección que establezcan los reglamentos”.

En el artículo 133 prohíbe a las empresas “exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo”. En el numeral XV indica que no podrán “despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores”.

El Poder Judicial Federal también ha ratificado el **derecho a la maternidad en el ámbito del trabajo**. En mayo pasado, un tribunal resolvió que en el periodo de lactancia la estabilidad laboral está reforzada. Es decir, ante una alguna ley o reglamento que permita la vulneración de las personas en esta etapa, debe preponderar la perspectiva de género.

El décimo sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito resolvió el [caso de una trabajadora de confianza al servicio del Estado](#), quien fue despedida cuando se encontraba en periodo de lactancia. Según la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, aunque haya sido un despido injustificado, por el tipo de contrato que tenía, no le correspondía la reinstalación al puesto.

Pero resultado del análisis de los juzgadores se emitió una jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada. Aunque la ley diga que no podía volver a su trabajo, ordenaron su reincorporación.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”