

There are no translations available.

Circular 1955-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Blanca Juárez el 31 de agosto de 2021 en el diario “El Economista” sobre protección a madres trabajadoras.

SENTENCIA JUDICIAL

Reconocen tareas de cuidado de madres trabajadoras y las protegen ante despidos

Las mujeres siguen encargándose de la mayor parte de las labores de cuidado, por lo que, en caso de un despido por ausencias relacionadas con estas tareas, el caso debe juzgarse con perspectiva de género, determinó un tribunal.

Un tribunal protegió a una mujer despedida por ausentarse para cuidar a su hija enferma. Foto: Cuartoscuro

En un mes, la profesora faltó tres veces a su trabajo en una escuela pública. Su hija de nueve años enfermó y, después de la primera consulta, debieron regresar dos veces más al hospital. Tres ausencias en 30 días, la ley dice que debe ser despedida, resolvió rápido la Secretaría de Educación Pública (SEP). Pero un tribunal ha declarado ese **despido injustificado**, sentando un precedente para la defensa de otras **madres trabajadoras**.

Cuando justifique sus ausencias por cuidados maternos, le “corresponde al patrón la carga de la prueba” y [demostrar que la está despidiendo por otra razón](#) , porque si es a causa de que cuidó a sus hijos o hijas, no lo podrá hacer. Con este criterio el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito actualizó la concepción que se tiene de “despido injustificado” en una tesis aislada.

En noviembre de 2020, la Cámara de Diputados reformó el artículo 4º de la Constitución para reconocer el derecho de las personas a ser cuidadas y a cuidar. Todavía falta que el Senado la apruebe, pero esto va con miras a la creación de un **sistema nacional de cuidados**.

El gobierno federal, así como un grupo de legisladoras feministas de diversos partidos políticos, impulsan ese sistema, pues muchas **madres trabajadoras** se enfrentan a despidos, como la profesora de la sentencia judicial. Otras, están desempleadas por tener que cuidar de alguien o laboran en la informalidad.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), las mujeres realizan el 75% del trabajo del hogar y de cuidados; [destinan el 64% de su tiempo a esas actividades no remuneradas](#) y 33%, al trabajo pagado. En cambio, los hombres orientan 74.5% a su empleo o actividad económica y 25.5%, a las labores domésticas y de cuidados.

Dos jurisprudencias claves

Cuando la niña enfermó, la maestra la llevó a una institución de salud pública, donde los tiempos de atención suelen ser largos. Y aunque el hospital le expidió constancias por **cuidados maternos** , su escuela no las validó.

Argumentó que “no son idóneas para justificar las inasistencias”, pues el convenio suscrito entre la SEP y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) contempla sólo las constancias que se otorgan a trabajadoras con hijos o hijas **menores de 6 años**.

Entonces, la profesora llevó su caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), el órgano de justicia laboral para quienes trabajan en la administración pública federal. Sin embargo, esta instancia estuvo de acuerdo con el cese, “al determinar que la **constancia de cuidados maternos** es insuficiente para demostrar sus ausencias”.

Quedarse sin trabajo por procurar la salud de su hija, la maestra no lo aceptó y buscó un amparo. De esa manera su caso llegó al tribunal colegiado, donde el proyecto presentado por el magistrado Fernando Silva García, y apoyado de manera unánime por el resto de sus colegas, señala que este tipo de situaciones debe juzgarse con **perspectiva de género** y atendiendo el principio del interés superior de la niñez.

El magistrado Fernando Silva basó su tesis en **dos jurisprudencias** de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SJCN). La primera de ellas se titula “Acceso a la justicia en condiciones de igualdad: Elementos para juzgar con perspectiva de género”, y la segunda: “Derechos de las niñas, niños y adolescentes: El interés superior del menor se erige como la consideración primordial que debe de atenderse en cualquier decisión que les afecte”.

Si la trabajadora justifica sus ausencias por **cuidados maternos** de sus hijos o hijas menores de edad, “tanto el patrón como la autoridad laboral tienen el deber de examinar la justificación o no de las inasistencias a partir del derecho humano a la no discriminación por razón de género y con base en el interés superior de la niñez”, estableció el juzgador.

Las leyes no son recetas

Cuando la queja de la profesora llegó al TFCA, la **Ley General del Servicio Profesional Docente** no había sido abrogada. Este ordenamiento dejó de tener vigencia en mayo de 2019. Y en el artículo 76 de ley abrogada indicaba que faltar más de tres veces en un periodo de 30 días naturales era causa de despido.

Pero más allá de que en el momento en que ocurrió el despido dicha ley estaba vigente, el TFCA no consideró las jurisprudencias de la Corte, una jurisprudencia es un criterio que las personas juzgadoras están obligadas a tomar en cuenta en sus resoluciones.

El caso llegó al tribunal colegiado en mayo pasado. Ahí se determinó que dichas jurisprudencias fueron creadas “con el objeto de no **afectar a las mujeres** desproporcional e injustificadamente con su separación en el empleo”.

Señala también que “en una aparente neutralidad”, o sea, aplicar las leyes de igual manera para todas las personas, se “convalida una afectación silenciosa y tácita” contra las mujeres en el ámbito económico, social y cultural “en el que se desenvuelven las trabajadoras que tienen un empleo al mismo tiempo que **responsabilidades familiares**, como el cuidado de los hijos menores de edad”.

La sentencia señala que “la perspectiva de género y el interés superior de la niñez” deben condicionar la interpretación del derecho “para garantizar la igualdad sustantiva de las trabajadoras ante ese tipo de situaciones de desventaja”. La tesis fue publicada en el Semanario Judicial de la Federación [el pasado viernes 27 de agosto](#) .

La fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patron, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin casusa justificada.

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