



DISCRIMINACIÓN LABORAL
HACIA LA MUJER EN LA CIUDAD
DE MÉXICO



**DESPIDO POR
EMBARAZO**



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED

Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa
Jefe de Gobierno del Distrito Federal

Mtra. Patricia Mercado Castro
Secretaria de Gobierno del Distrito Federal

Mtro. José Ramón Amieva Gálvez
*Secretario de Desarrollo Social del Gobierno del
Distrito Federal*

Lic. Jacqueline L´Hoist Tapia
*Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la
Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)*



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

General Prim 10. Colonia Centro.
Delegación Cuauhtémoc. C.P. 06010.
Tel: 53 41 30 10

Página web: www.copred.df.gob.mx
Facebook: COPREDDF
Twitter: @COPRED_CDMX
YouTube: COPREDCDMEX

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED)

Jacqueline L´Hoist Tapia

Presidenta

Iván Ricardo Pérez Vitela

Director de Cultura por la No Discriminación

Pablo Álvarez Icaza Longoria

*Coordinador Académico de Políticas Públicas y
Legislativas*

Javier Gilberto Dennis Valenzuela

Coordinador de Administración y Finanzas

Amalia Zavala Soto

Subdirectora de Planeación

Angélica Pineda Bojórquez

Coordinadora de Comunicación Social

Asamblea Consultiva 2015 del COPRED:

Federico Fleishmann Loredó.
Gabriel Isaac Rojas Arenaza.
Genaro Lozano Valencia.
Guadalupe Loeza.
José Luis Caballero Ochoa.
Juan Martín Pérez García.
Juliana González Valenzuela.
Lilian Magidin Bakcht.
Lucía Lagunes Huerta.
Luis Antonio Torres Osorno.
Luis Enrique Hernández Aguilar.
Mardonio Carballo.
María Consuelo Mejía Piñeros.
Miguel Concha Malo.
Mónica González Contró.
Nashieli Ramírez Hernández.
Ricardo Raphael De la Madrid.
Rogelio Gómez-Hermosillo Marín.
Sinayini Ruiz Aguilar.

Junta de Gobierno 2015 del COPRED

Integrantes:

*Secretaria de Gobierno, Patricia Mercado Castro.
Secretario de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, José Ramón Amieva Gálvez.
Secretario de Salud del Distrito Federal, Armando Ahued Ortega.
Secretaria de Educación del Distrito Federal, Alejandra Barrales Magdaleno.
Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, Amalia García Medina.
Secretaria de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, Rosa Icela Rodríguez Velázquez.*

Consejeras y Consejeros Ciudadanos:

Genaro Lozano Valencia.
Luis Antonio Torres Osorno.
Miguel Concha Malo.
Mónica González Contró.
Sinayini Ruiz Aguilar.

Invitados Permanentes:

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Teresa Incháustegui Romero.

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, Gustavo Gamaliel Martínez Pacheco.

Instituto de la Juventud del Distrito Federal, María Fernanda Olvera Cabrera.

Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal, Rocío Bárcena Molina.

Consejo para la Prevención y la Atención Integral del VIH/Sida en el Distrito Federal, Andrea González.

Lic. Juan José García Ochoa

Subsecretario de Gobierno del Distrito Federal.

Secretario Técnico de la Junta de Gobierno del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

DISCRIMINACIÓN LABORAL
HACIA LA MUJER EN LA CIUDAD
DE MÉXICO



**DESPIDO POR
EMBARAZO**

ÍNDICE

DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA MUJER EN LA CIUDAD DE MÉXICO

DESPIDO POR EMBARAZO

15	PRESENTACIÓN
	Lic. Jacqueline L´Hoist Tapia, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. COPRED
19	INTRODUCCIÓN
	Lic. Iván Ricardo Pérez Vitela, Director de Cultura por la No Discriminación. COPRED
25	CAPÍTULO I. MUJERES Y TRABAJO.
29	I.1. LAS MUJERES Y EL EMPLEO EN MÉXICO.
30	I.1.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL EN EL DISTRITO FEDERAL
35	I.1.2 DISCRIMINACIÓN ASOCIADA AL GÉNERO Y AL EMPLEO
40	I.2 PANORAMA JURÍDICO DEL TRABAJO EN MÉXICO.
49	CAPÍTULO II. MUJERES Y DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO.
53	2.1. INTERVENCIONES DEL CONSEJO EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN.
55	2.1.1. QUEJAS Y RECLAMACIONES
60	2.1.2. EMISIÓN DE LA OPINIÓN JURÍDICA 02/2013
63	2.2 CAMPAÑA “DESPIDO POR EMBARAZO, DISCRIMINACIÓN”
66	2.3. MODIFICACIÓN A LAS REGLAS DE OPERACIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO 2014.

69	CAPÍTULO III. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO Y DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. ANÁLISIS JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL.
72	3.1. PANORAMA GENERAL EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN
74	3.2. DISCRIMINACIÓN A LAS MUJERES EN EL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD
78	3.3. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO Y DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD
93	3.3.1. INTERPRETACIONES JURISPRUDENCIALES
98	3.3.2. NO DISCRIMINACIÓN Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL
102	3.3.3. CONVENIOS DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD
107	3.4. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO
111	CAPÍTULO IV. TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN (EMBARAZO Y MATERNIDAD).
113	4.1. EL RETO DE RECABAR LOS TESTIMONIOS
114	4.1.1. VIVIR LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO, LAS ENTREVISTAS
122	4.1.1.1. LAS CONDICIONES DE TRABAJO
132	4.1.1.2. LA EXPERIENCIA DE LA MATERNIDAD Y EL TRABAJO
136	4.1.1.3. PERCEPCIONES DE LA MATERNIDAD
137	4.2. LOS CASOS.
137	4.2.1. CASOS POSITIVOS DE CONCILIACIÓN
137	I. Tres empresas patronas para una trabajadora
	Caso de Luz
139	II. “Graduada” en engargolado.
	Caso de Rosario
140	4.2.2. OTROS CASOS

140	I. Maternidad y despido de una niña. Caso de Alejandra
141	II. Las empleadas domésticas, injusticia con cuño legal. Caso de Roxana
144	III. Una trabajadora embarazada; dos despidos. Caso de Marta
145	IV. Trabajar sin descanso, la explotación y el alumbramiento. Caso de Lidia
147	4.3 REFLEXIONES ALREDEDOR DE LOS CASOS.
149	CAPÍTULO V. RETOS Y PERSPECTIVAS.
151	5.1. Colaboración de la MIN. OLGA MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ CORDERO de García Villegas, Suprema Corte de Justicia de la Nación.
153	5.2. Colaboración de la MTRA. DORA PATRICIA MERCADO CASTRO. Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo hasta el 15 de julio del 2015, y actualmente Secretaria de Gobierno del Distrito Federal. <i>Breve reflexión introductoria sobre la gravedad de los actos de discriminación en los centros laborales de trabajo en agravio de mujeres trabajadoras embarazadas.</i>
156	5.3. Colaboración de la LIC. LUCÍA LAGUNES HUERTA. Directora General de la organización ciudadana, Comunicación e Información de la Mujer, A.C. (CIMAC).
157	5.4. Colaboración de la organización ciudadana Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C. (CILAS). <i>Igualdad y estabilidad laboral para las mujeres en la Ciudad de México. Reflexiones y propuestas ante el despido por embarazo en esta entidad.</i>
175	CONCLUSIONES.
181	SIGLAS Y ABREVIATURAS.
185	ÍNDICE DE GRÁFICAS Y TABLAS.
189	ANEXO ÚNICO.- CONVENIO 183 DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

Aquí se encuentran historias de vejación, de humillación, de dolor y de tristeza... en resumen: **historias de discriminación**.

Pensé mucho antes de poder encontrar la frase exacta que pudiera describir lo que este informe denuncia, producto de más de tres años de atender y orientar a personas víctimas de todo tipo de conductas discriminatorias. Sin duda, estamos frente a abusos evidentes. ¿O cómo llamarle al hecho de despedir a una mujer sólo por estar embarazada, sin importar dejarla en la indefensión y sin seguridad social en el momento en que más lo requiere, dándole mayor importancia a la falacia de que su estado “provocará pérdidas económicas a la empresa”, cuando en realidad detrás de ese argumento se encuentran prejuicios y fobias? Cuando el dinero es el interés fundamental, todo se vale menos respetar los derechos de una mujer.

Hemos preguntado hasta el cansancio a las y los empleadores ¿por qué despedirlas? Las respuestas recibidas están basadas en la negación de la relación laboral o, en el mejor de los casos, en intentos de redimir la conducta discriminatoria mediante una liquidación negociada. Si bien la ley señala que una persona despedida injustificadamente debe recibir una indemnización, la verdad es que a las trabajadoras embarazadas se les obliga a “negociar” y terminan por aceptar las condiciones impuestas debido a que les cansa la dinámica de desgaste a que las someten y tienen responsabilidades familiares que resolver, situación que también es inadmisibles porque resulta una ventaja más en favor del o la empleadora.

Se equivocan quienes creen que el pago de una liquidación resarce la conducta discriminatoria. No hay dinero que alcance para compensar las vejaciones a las que son expuestas las mujeres despedidas: insultos, burlas, violencia y maltrato. Nadie, y mucho menos una mujer embarazada, merece quedar en la indefensión sólo porque “*el negocio se va a ver feo con una panzona*”, o porque “*voy a perder dinero con tu incapacidad y los permisos que me pidas*”, frases con que las intimidan cuando las despiden.

¿Cuántas mujeres hemos sentido miedo de avisar en nuestro trabajo que estamos embarazadas? ¿Cuántas hemos debido dar la noticia pidiendo perdón primero? ¿Cuántas hemos creído que somos nosotras las que le fallamos a nuestro empleador o empleadora, al ser sobajadas de tal forma que hasta empieza a parecernos “*razonable*” el despido o atractiva la renuncia?

El corazón de cada mujer despedida se angustia, se encoge frente al futuro incierto, así como frente a una dura realidad impuesta porque el dinero pesa más, porque es más importante una supuesta productividad y porque una mujer embarazada -bajo la lógica del lucro- resulta inservible y desechable. “*Total, ya vendrán otras*”, piensan los y las empleadoras: “*y en caso de que se embaracen correrán la misma suerte, porque a las mujeres se les recicla y fácil*”.

¡No más! Es urgente una solución que extirpe esta conducta. Hombres y mujeres, por igual, deben saber que correr a una mujer porque está embarazada es discriminación. Y deben ser conscientes de que al dejarlas injustificadamente

sin trabajo afectan a familias, a la sociedad y al país en su conjunto. Seamos portadoras y portadores de la indignación; levantemos la voz: ¡Ni una mujer despedida más por el simple hecho de estar embarazada!

El mundo de hoy y el de siempre ha exigido mirar a hombres y mujeres iguales en el acceso a sus derechos, pero diferentes en la manera de ejercerlos. Mujeres esclavizadas por su trabajo y sometidas a condiciones laborales tan desfavorables como las historias que aquí se narran, no construyen mejores sociedades.

Los argumentos del porqué despedir a las mujeres embarazadas, de tanto decirlos, han terminado por convertirse en razones que se dan por ciertas en el imaginario social. Dicen que las corren porque les cuestan. Falso, porque si están inscritas en la seguridad social, ésta paga su incapacidad. Aducen que quién hará su trabajo en su ausencia de tres meses, en sus permisos para revisiones médicas, en su periodo de lactancia. Ante estos pretextos yo siempre respondo: ¡Bienvenidas y bienvenidos al planeta Tierra, donde somos las mujeres quienes nos embarazamos! Hagan planeación, estrategias, contemplen dentro de sus planes de trabajo esta posibilidad, pero el despido no es nunca la opción.

Y si de dinero se trata, no hay mejor inversión que en una mujer cabeza de familia o que comparte esta responsabilidad con su pareja o con alguien más en su hogar. Porque cuando se es responsable de llevar a casa el sustento, la mirada de la responsabilidad se acrecienta. Sí, seguramente se tendrán que dar permisos si los hijos de enferman, o para recoger calificaciones, o para ir a festivales, o para la lactancia. En ese sentido, el Reglamento Interior de Trabajo del COPRED es una muestra de cómo podemos ir construyendo iniciativas institucionales a fin de armonizar la vida personal y el trabajo, porque tenemos la convicción de que quien es feliz en su trabajo es feliz en su vida y, por tanto, las y los preocupados por la productividad tendrán entre sus filas a mujeres plenas, no angustiadas y, por lo tanto, eficientes y comprometidas con su trabajo.

Personas empleadoras del sector privado o público, en sus manos se encuentra la posibilidad de que las mujeres ejerzan su maternidad con dignidad. Miren a su alrededor ¿Qué pasa cuando una subordinada les avisa que está embarazada? ¿Y qué ocurre si es un subordinado quien les notifica que su pareja se encuentra esperando un hijo o una hija? Ya sé, me dirán que no es lo mismo, porque *ellos no cuestan*. Y ése es precisamente el propósito de este informe: que se vea a las trabajadoras no como objetos de intercambio comercial o de producción, sino como **personas**.

Por eso, el Gobierno de la Ciudad de México instrumenta acciones para prevenir la discriminación hacia las mujeres por motivos de embarazo o responsabilidades familiares, pues representa la principal causa de denuncias por discriminación recibidas en el COPRED.



Lic. Jacqueline L´Hoist Tapia
Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de
la Ciudad de México (COPRED)

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Ser mujer en la Ciudad de México representa la oportunidad de vivir en una urbe donde el ejercicio de sus derechos puede ser realizado de manera cotidiana en espacios tan diversos como la educación, la salud, el trabajo, la cultura, la familia, entre otros. La capital del país representa también un lugar donde hombres y mujeres han construido conjuntamente plataformas públicas de libertad de expresión, de participación política, de expresión social, así como de lucha y defensa de los derechos humanos.

Esta participación activa de mujeres y hombres ha logrado importantes cambios en la vida pública de la ciudad. Hoy podemos decir que la ciudadanía cuenta con el respaldo de un marco normativo compuesto por leyes, reglamentos y programas sociales de avanzada, a la par de una gama de instituciones públicas enfocadas a proporcionar atención prácticamente a cualquier grupo de población.

No obstante, el vivir en una urbe de casi nueve millones de habitantes obliga a que la sociedad en su conjunto esté atenta y vigile cualquier práctica que pueda violentar o debilitar el tejido social, colocando en condición de vulnerabilidad a los diferentes grupos de población que integran a la sociedad.

Las complejas dinámicas entre las personas exigen una pronta y adecuada intervención y respuesta del gobierno ante cualquier acción que vulnere los derechos de hombres y mujeres. Sin embargo, como se verá de manera particular en este Informe, dicha responsabilidad debe ser compartida por sectores importantes como el empresarial y el comercial, donde millones de hombres y mujeres laboran todos los días, en condiciones muy diversas de empleo y de ejercicio de sus derechos laborales.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) ha detectado en el ámbito laboral una grave conducta de discriminación por parte de empresas de todos tamaños y giros, en perjuicio de mujeres que, en edad reproductiva y con una vida laboral, al momento de ejercer su opción por la maternidad y tratar de hacerla compatible con su empleo, observan la dolorosa transformación de la relación con la fuente empleadora a niveles de hostigamiento y violencia para que renuncien al trabajo o, en casos extremos, al despido injustificado a partir de “*explicaciones o justificaciones*” carentes de todo sentido racional.

De 2013 a la fecha, el COPRED ha documentado más de 160 casos de mujeres embarazadas o en periodo de posparto que denunciaron (ya sea ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o ante la Subdirección Jurídica y de Atención Ciudadana de este Consejo) discriminación laboral por el simple hecho de estar embarazadas o por tratar de gozar de los derechos de protección a la maternidad en el trabajo.

Este fenómeno discriminatorio en agravio de las mujeres en la Ciudad de México fue previamente denunciado por el COPRED en noviembre de 2013, cuando a raíz de la integración de 26 casos específicos se emitió la Opinión Jurídica 02/2013, mediante la cual se hizo del dominio público la situación de discriminación que atravesaron las mujeres en su lucha para ejercer su decisión de ser madres y trabajadoras. Asimismo, como resultado de dicha opinión jurídica, ese año se llevó a cabo una amplia campaña denominada “*Despido por Embarazo, Discriminación*”, que tuvo como propósito sensibilizar a la población en general respecto a los efectos de esta grave violación a derechos humanos y laborales.

A partir de dichas acciones y de la alta incidencia de los casos denunciados ante el Consejo (en el año 2014 se tramitaron 85 casos de este tema en particular), se reveló la necesidad de documentar este fenómeno discriminatorio, considerando aspectos como el poco análisis social y el desconocimiento de sus implicaciones en la vida económica y en el sector laboral de la Ciudad de México.

Los esfuerzos del Consejo para contrarrestar estas acciones discriminatorias se realizan todos los días mediante el proceso de atención y orientación ciudadana a mujeres madres que acuden para solicitar apoyo y respaldo a sus legítimas demandas laborales y de maternidad. A través del procedimiento de conciliación, el COPRED se ha enfrentado a la falta de respuesta y de disposición de empresas de todo tipo para reconocer la gravedad y vulnerabilidad en que colocan a sus empleadas embarazadas al despedirlas, así como para asumir la responsabilidad social que tienen con la población en general, al ser un eslabón sustancial en la vida económica de la ciudad.

El presente informe tiene el propósito de ser un instrumento de denuncia y de propuesta de acciones de políticas públicas en favor de las mujeres en edad reproductiva y con una vida laboral. A la par, busca constituirse como una herramienta de estudio y de análisis para todas aquellas personas servidoras públicas que, en el ejercicio de sus atribuciones, tienen la responsabilidad de hacer valer los derechos de las mujeres que se enfrentan a violaciones de derechos humanos y laborales. Particularmente nos referimos al personal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, a las y los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como a las y los agentes del Ministerio Público de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Esperamos que este informe no solamente sea de utilidad para el sector público, sino que también pueda ser revisado por el sector empresarial de la Ciudad de México -cámaras de comercio, confederaciones, asociaciones y redes de empresarios y empresarias, comerciantes en general, etc.- con la finalidad de que analicen y modifiquen progresivamente sus procesos de contratación laboral, las dinámicas de relación al interior del trabajo, así como de tercerización, obligaciones patronales frente a las trabajadoras y su debida inscripción ante la seguridad social.

Este documento se divide en cinco capítulos. En los dos primeros se podrá tener un acercamiento global respecto a la relevancia del significado del trabajo y de la participación activa de las mujeres en la vida económica del país y de la Ciudad de México, además de conocer datos generales sobre el fenómeno de la discriminación.

En el capítulo tercero se describe de manera detallada el amplio marco normativo local, nacional e internacional que enuncia y protege a las mujeres que deciden ejercer su derecho a la maternidad, así como la responsabilidad del Estado y el gobierno de la ciudad para procurar acciones de vigilancia y garantía de sus derechos laborales. La normatividad en derechos humanos y laborales señala la responsabilidad jurídica y social que tienen las empresas frente a sus trabajadoras, por lo que se consideró necesario dedicar un apartado especial en el que se mencionan importantes resoluciones de organismos internacionales -como la Corte Interamericana de Derechos Humanos-, así como de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El capítulo cuarto recoge las voces de algunas madres trabajadoras discriminadas que, empujadas al desempleo y vulneradas en sus derechos, visibilizan la cruel realidad que enfrenta una mujer al ver violentada su seguridad, su estabilidad económica y laboral por quien se supone tendría mayor responsabilidad en apoyarle durante dicho periodo, es decir, la fuente empleadora con la que todos los días sostenía una relación de trabajo.

Las 11 entrevistas de mujeres recabadas para el informe son sólo una muestra de los 160 casos documentados por el COPRED, en los cuales las mujeres y sus hijos e hijas no pueden ser vistas únicamente como una estadística de desempleo, sino como personas sujetas de derechos, cuyas necesidades deben ser cubiertas por el Estado y la sociedad en su conjunto.

Para la elaboración e integración de este documento, el Consejo -fiel a su línea de trabajo- consideró relevante incorporar la visión y experiencias de expertos y expertas de ámbitos diversos como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, y la sociedad civil organizada, las cuales constituyen el capítulo quinto del presente informe. Esas visiones aportaron su análisis sobre la problemática particular, así como propuestas y perspectivas para una atención integral. De manera particular agradecemos la colaboración de la Ministra Olga Sánchez Cordero; de la Mtra. Patricia Mercado, quien fungía como Secretaria del Trabajo y actualmente se desempeña como Secretaria de Gobierno del Distrito Federal; de la Presidenta de la organización ciudadana feminista CIMAC, Lic. Lucía Lagunes, y del Coordinador General del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A.C., Héctor de la Cueva Díaz.

Finalmente, se agradece el valor y coraje de las once mujeres (entre ellas Luz, Rosario, Alejandra, Roxana, Marta y Lidia, cuyos nombres fueron modificados) que de manera valiente ofrecieron su testimonio para permitirnos dar una mirada al dolor que les representó ser víctimas de discriminación por tratar de hacer compatible su embarazo con su vida laboral. Sus palabras y pensamientos son portavoces de los más de 160 casos documentados por el Consejo en casi dos años, lo que obliga a continuar con la investigación y acercamiento hacia aquellos miles de casos que ocurren diariamente en la Ciudad de México sin ser denunciados.

Este trabajo de documentación, análisis y sistematización de información fue encabezado por la Dirección de Cultura por la No Discriminación del COPRED, a través de la Subdirección Jurídica y de Atención Ciudadana que se encuentra

a cargo de la Lic. Victoria Beltrán Camacho, quien de manera exhaustiva coordinó el trabajo del siguiente equipo de asesoras y asesores: Lic. Fabiola Paulina Ramírez Ortiz, Mtra. Rosa Candelaria Saynes, Lic. Daniel Soto Gama, Lic. Rosa Marlene Rodríguez Mejía, Lic. Grecia Sebastián Zepeda y Lic. María Almendra Rojas Rodríguez.

Asimismo, agradecemos el respaldo de la Coordinación Académica y de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED, a cargo del Mtro. Pablo Álvarez Icaza Longoria y su equipo, por la revisión de los datos estadísticos citados en el presente informe.



Lic. Iván Ricardo Pérez Vitela
Director de Cultura por la No Discriminación
COPRED

I. MUJERES Y TRABAJO



I. MUJERES Y TRABAJO.

“[L]os embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo”
Observación General número 18 del Comité DESC

La noción del trabajo debe analizarse desde una visión interdisciplinaria y no únicamente desde el enfoque economicista y de mercado. Representa una construcción social y a la persona como sujeto dotado de dinamismo, en el que se refleja cómo ser dinámico, que se desarrolla, potencia y perfecciona en un conjunto de interrelaciones, que [a] actuar mediante este movimiento sobre la naturaleza exterior a él y cambiarla, transforma al mismo tiempo su propia naturaleza.”¹

El trabajo es entonces, no sólo un medio de producción, sino que es un núcleo que se constituye a partir de “movimientos demográficos o evoluciones económicas, (...) procesos sociales que hallan sus raíces en la evolución de la sociedad y en los comportamientos de los actores sociales”², en tal sentido, se desprenden directamente los tipos de empleo, subempleo, o de no empleo, mismos que se distribuyen en función de categorías marcadas como lo es la edad, sexo, categoría socio-profesional, entre otras.

1 MARX, Carlos, *El Capital*, Vicente Romano García (traductor) 2ª edición 3ª reimpresión. España: Akal, 2014. ISBN: 978-84-460-1214-6. Página 241 Libro I Tomo I.

2 MARJANI, Margaret, *De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo* [en línea]. Traducción de Evelyne Tocut, MAGE IRESCO. CNRS, París, *Política y Sociedad*, 34 (2000) Madrid (pp.9-17) Disponible en PDF: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0000230009A/24529>

El empleo para cualquier persona representa una fuente de desarrollo en el ámbito individual, cultural, social y económico, lo que implica entonces un medio de realización personal. El Banco Mundial señala que el empleo, aun cuando sea informal, representa una transformación, al menos, en tres dimensiones para las personas:

1. Nivel de vida. La pobreza disminuye a medida que las personas se esfuerzan por salir de las dificultades, sobre todo en países donde hay un menor margen de redistribución.
2. Productividad. La eficiencia aumenta a medida que las personas trabajadoras mejoran su desempeño, surgen empleos más productivos y desaparecen los menos productivos.
3. Cohesión social. Las sociedades prosperan cuando el trabajo reúne a personas de diferentes orígenes étnicos y sociales y crea sentido de oportunidad y pertenencia³.

Contar con un empleo representa para cualquier persona:

- Identidad social y personal
- Estatus y prestigio
- Relaciones sociales
- Cubrir las necesidades básicas para sobrevivir
- Desarrollo de conocimientos y habilidades
- Proporcionar poder y control sobre su vida

3 Banco Mundial, *Empleos y desarrollo* [en línea]. Disponible en web: <http://www.bancomundial.org/es/topic/jobsanddevelopment/overview>

La lucha por la igualdad guarda estrecha relación con la lucha por la justicia social en el mundo del trabajo.

Guy Ryder, Director General de la OIT,
Día Internacional de la Mujer 2014

En contraste, las personas desempleadas, aquéllas que no tienen empleo u ocupación, deben enfrentarse a situaciones difíciles por no tener ingresos con los cuales sostenerse a sí mismas y a sus familias⁴, afecta a quien lo padece a partir de contextos tales como 1) las características de las instituciones de bienestar social que tienen que ver con el desempleo; 2) los patrones de comportamiento familiar y social definidos por tradiciones culturales, y 3) las condiciones específicas de cada sociedad. Sin embargo, el desempleo tiene efectos inmediatos sobre:

- 1) La forma en la que una persona concibe su vida
- 2) El grado de su felicidad o bienestar subjetivo
- 3) La repercusión económica inmediata que tiene la pérdida de ingresos
- 4) La inseguridad para enfrentar acontecimientos futuros
- 5) Riesgos sociales de pobreza y pobreza extrema⁵

4 PERALTA, Ernesto, *El desempleo en México 2008-2030* [en línea], Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM. Prob. Des. vol. 42 no. 165 México abr./jun. 2011. Disponible en web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362011000200009&lang=pt

5 Gallie y Paugman, 2000 citado en APARICIO Cabrera, Abraham. Efectos psicosociales del desempleo. En: RIS, Revista de Investigación Social, invierno 2006, UNAM. Pp. 69-70. Disponible en PDF: <http://www.economia.unam.mx/profesores/aaparcio/Efectos.pdf>

Sin lugar a dudas, contar con un empleo es un mecanismo de potenciación de la persona, así como de la sociedad y por ende de la economía tanto local como nacional; sin embargo, es pertinente señalar, que hoy día en México, las mujeres representan poco más de la mitad de la población, pero su contribución a la actividad económica medida, al crecimiento y al bienestar está muy por debajo de su potencial.

De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional:

*“A pesar de [los avances] de las últimas décadas, el mercado laboral sigue estando dividido por géneros y parece haberse estancado el avance hacia la igualdad de género. La participación femenina en la fuerza laboral (PFFL) se ha mantenido por debajo de la participación masculina, en tal sentido; **las mujeres realizan la mayor parte de los trabajos no remunerados, y, cuando tienen un empleo remunerado, están sobrerrepresentadas en el sector informal y entre la población pobre. También se ven ante significativas diferencias salariales frente a sus colegas varones. (...), las distorsiones y la discriminación en el mercado laboral restringen las opciones de las mujeres para conseguir un empleo remunerado, y la representación femenina en los altos cargos y entre los empresarios sigue siendo baja. (...)** Si bien el crecimiento y la estabilidad son necesarios para ofrecer a las mujeres las oportunidades que necesitan, la participación de la mujer en el mercado de trabajo también es parte de la ecuación de crecimiento y estabilidad. (...) Mejores*

*oportunidades para las mujeres también pueden significar un mayor desarrollo económico en las economías en desarrollo, por ejemplo a través de un aumento de la matrícula escolar de las niñas”.*⁶

Al analizar la relación de inequidad entre hombres y mujeres, el Consejo Nacional de Evaluación de la Pobreza en México (CONEVAL) señala que el acceso a recursos tiene un vínculo directo al desarrollo y trasciende una perspectiva basada en los ingresos de las personas. En ese sentido la distinción en el ingreso, a partir de las desigualdades de género, permite dimensionar el rezago de las mujeres en múltiples aspectos de la vida social, en contraste con la población masculina.⁷

1.1. LAS MUJERES Y EL EMPLEO EN MÉXICO.

Con base en el análisis sobre pobreza y género del CONEVAL⁸, desde hace ya varios años se gesta una reconfiguración del papel que las mujeres desempeñan en sus hogares, lo que refleja el desvanecimiento gradual de ciertos estereotipos de género que conviven, sin embargo, con la persistencia de otros.

⁶ ELBORGH-WOYTEK, Katrin, et al. *Las mujeres, el trabajo y la economía: beneficios macroeconómicos de la equidad de género* [en línea]. Fondo Monetario Internacional, Departamento de estrategia, Políticas y Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas, septiembre 2013. Disponible en PDF: <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf>

⁷ CARDENAS Elizalde, María del Rosario, et al., *POBREZA Y GÉNERO EN MÉXICO: hacia un sistema de indicadores*, Información 2008-2012, CONEVAL, Primera edición, México noviembre 2014, Pág. 7. ISBN: 978-607-9384-04-3. Disponible en PDF: http://www.coneval.gob.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/POBREZA_Y_GENERO_WEB.pdf

⁸ *Ídem*.

De acuerdo con estimaciones del CONEVAL, en 2012, a nivel nacional, por cada cien hogares con jefatura masculina, hay treinta que son encabezados por una mujer, situación que se relaciona con la mayor longevidad femenina, es decir que crece al aumentar la edad de las mujeres, asimismo, el reconocimiento de las mujeres como jefas de hogar se vincula con la participación en el mercado laboral.

En ese sentido, dicho documento distingue entre la percepción económica y las disparidades en el ejercicio de poder en los hogares de forma que “[a] pesar de su creciente presencia en la generación de recursos económicos, existe una discordancia entre la jefatura reconocida por los miembros de los hogares y la jefatura económica, ya que en dieciséis por ciento de los hogares donde la mujer percibía el mayor monto de ingresos, se reconocía a un varón como jefe de la unidad doméstica. Por otra parte, los hogares con jefatura femenina presentan características demográficas que sugieren una mayor vulnerabilidad.”⁹

En el mismo periodo, el cincuenta por ciento de los hogares con jefatura femenina muestran un número elevado de integrantes, lo que implica un aumento en las necesidades, hecho que está asociado a una relación demográfica desfavorable, en donde los miembros dependientes son más que los proveedores, lo que conlleva a grandes retos para las jefas de hogar en orden de poder brindar los recursos materiales y humanos que garanticen la subsistencia familiar.

La generación de ingresos para la subsistencia sigue recayendo predominantemente en los hombres. Dos tercios de los ingresos de las familias, tanto de las que se encuentran en pobreza como de las que no, provienen de hombres y siete de cada diez hogares son proveídos principalmente por un hombre

⁹ CARDENAS Elizalde, María del Rosario, *Op. cit.*, pág. 8.

En contraste, respecto del ingreso de los hogares, las remuneraciones que reciben las mujeres en sus trabajos son inferiores a las que perciben los hombres, no obstante contar con la misma escolaridad, lo que resulta en una participación acaso no menor pero sí endeble. Si bien, las diferencias disminuyen conforme aumenta el nivel educativo, se señala que: *por cada cien pesos que gana un varón que cuenta sólo con educación básica, una mujer con el mismo nivel percibe 78 pesos, mientras que para quienes cursaron la educación superior la razón es de 92 pesos para las mujeres por cada cien de los hombres.*

1.1.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL EN EL DISTRITO FEDERAL

Con base en los datos del primer trimestre 2015 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se puede realizar un primer acercamiento al fenómeno laboral a partir de los datos que muestran la participación de las mujeres en comparación

con la de los hombres en el mercado laboral¹⁰, y de la población ocupada respectiva a nivel nacional en contraste con el Distrito Federal, misma que se desagrega de la siguiente manera¹¹:

¹⁰ La variable que muestra este aspecto es la tasa de participación económica o simplemente tasa de participación que se define como el “porcentaje que representa la población económicamente activa (PEA) respecto a la de 15 y más años de edad”. Véase Glosario de la ENEO [en línea], INEGI, Disponible en web: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?ClvGlo=EHENOE15mas&nombre=130&c=33309&s=est>

¹¹ Se entiende por población ocupada a las [p]ersonas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario” Glosario de la ENEO [en línea], INEGI, Disponible en web: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?ClvGlo=EHENOE15mas&nombre=130&c=33309&s=est>

Tabla 1. Población de 15 años y más a nivel nacional y local y Población Económicamente Activa

	Población de 15 y más	Población Económicamente Activa	Tasa de participación	Población de 15 y más DF	Población Económicamente Activa DF	Tasa de participación DF
Hombre	41,729,501	32,397,858	77.6	3,256,506	2,382,471	73.2
Mujer	46,154,048	19,609,984	42.5	3,831,898	1,874,309	48.9
Total	87,883,549	52,007,842	59.2	7,088,404	4,256,780	60.1

Fuente: INEGI, ENOE del primer trimestre de 2015.

MUJERES Y TRABAJO

Nótese que la diferencia entre la tasa de participación de hombres y mujeres, esto es, cuántas personas se encuentran en el mercado laboral, es de treinta y cinco puntos porcentuales a nivel nacional y de veinte cuatro puntos porcentuales en el Distrito Federal; esto es menor, pero sigue siendo una brecha significativa.

Tabla 2. Desglose de PEA y PNEA en el Distrito Federal

Población económicamente activa	Población ocupada	Trabajó la semana de referencia	Hombre	2,155,703
			Mujer	1,703,787
			Total	3,859,490
		Ausente temporal con vínculo laboral con pago	Hombre	52,170
			Mujer	49,024
			Total	101,194
		Ausente temporal con vínculo laboral sin pago, pero con retorno asegurado	Hombre	26,789
			Mujer	24,496
			Total	51,285
	Total de hombres en la población ocupada			2,234,662
	Total de mujeres en la población ocupada			1,777,307
	Total			4,011,969
	Población económicamente activa	Iniciadores	Hombre	0
			Mujer	924
			Total	924
Con búsqueda		Hombre	143,384	
		Mujer	94,688	
		Total	238,072	

Población económicamente activa	Población desocupada	Ausentes sin ingreso y sin vínculo laboral	Hombre	4,425	
			Mujer	1,390	
			Total	5,815	
	Total de hombres en la población desocupada			147,809	
	Total de mujeres en la población desocupada			97,002	
	Total Población desocupada			244,811	
	Total de Hombres en la PEA			2,382,471	
Total de Mujeres en la PEA			1,874,309		
Total PEA			4,256,780		
Población no económicamente activa	Disponibles		Hombre	219,068	
			Mujer	369,495	
			Total	588,563	
	No disponibles		Hombre	654,967	
			Mujer	1,588,094	
			Total	2,243,061	
	Total de hombres en la PNEA			874,035	
Total de mujeres en la PNEA			1,957,589		
Total de PNEA			2,831,624		

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENEO del INEGI

El desglose de la población económicamente activa (PEA) en el Distrito Federal nos aporta aspectos reveladores: las mujeres representan el 44.3 por ciento de la población ocupada total y que la tasa de desocupación¹² es del 5.2 por 12 Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo (ver población desocupada).

ciento, mientras que la de los hombres es del 6.2 por ciento. Es decir, los números duros nos dicen que hay una presencia muy relevante de las mujeres en mercado de trabajo y que hay perspectivas para que su inserción en el mismo se mantenga firme.

Adicionalmente, es pertinente analizar el acceso de la población ocupada a *atención médica proveniente de un derecho laboral*¹³, mismo que se refleja de la siguiente manera:

Tabla 3. Población ocupada del Distrito Federal con y sin acceso a instituciones de salud, por sexo.

	Sexo	Población del D.F. ocupada	Porcentaje
Con acceso a instituciones de salud	Hombre	962,474	43.1
	Mujer	784,799	44.2
	Total	1,747,273	43.6
Sin acceso a instituciones de salud	Hombre	1,260,494	56.4
	Mujer	988,801	55.6
	Total	2,249,295	56.1

Fuente: elaboración propia con datos del primer trimestre 2015 de la ENOE

Si se contrastan los datos de la población del Distrito Federal de 15 años y más, con la población ocupada, y ésta con la que tiene acceso a instituciones de salud derivado del empleo, reflejan la disminución de la cantidad de personas que cuentan con acceso a salud derivado de una prestación de su trabajo.

¹³ De esa población ocupada, de acuerdo con la terminología, con acceso a instituciones de salud implica: *Personas ocupadas que cuentan con atención médica proveniente de un derecho laboral*. Definición del Glosario de la ENOE 2015 [en línea], INEGI, Disponible en web: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/Glosario/paginas/Contenido.aspx?ClvGlo=EHENOE15mas&nombre=131&c=33309&s=est>

Tabla 4. Comparativo de la población con acceso a instituciones de salud respecto a la población total y ocupada del Distrito Federal

Sexo	Población de 15 y más, DF	Población ocupada del Distrito Federal	Con acceso a instituciones de salud	Porcentaje de población con acceso a instituciones de salud respecto a la población ocupada del Distrito Federal	Porcentaje de acceso a instituciones de salud respecto a la población total de 15 y más del Distrito Federal
Hombre	3,256,506	2,234,662	962,474	43.1	29.6
Mujer	3,831,898	1,777,307	784,799	44.2	20.5
Total	7,088,404	4,011,969	1,747,273	43.6	24.6

Fuente: Elaboración propia con base en datos del primer trimestre 2015 de la ENOE, INEGI

Como se puede apreciar, para el caso del Distrito Federal, sólo una de cada cinco mujeres cuenta con acceso a instituciones de salud de manera directa por su condición laboral. Es decir, la diferencia entre los sexos representa poco más del 10% de hombres con acceso respecto a las mujeres. Es en este contexto donde se debe mencionar que la menor cobertura implica mayor situación de vulnerabilidad cuando una mujer pierde su trabajo. Cabe recordar, que en 2010 el 31.4 por ciento de los hogares en el Distrito Federal, el jefe de familia era una mujer de acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010, fluctuando ese porcentaje entre un 39.0% para la delegación Cuauhtémoc y un 22.2% para Milpa Alta¹⁴.

Ahora bien, se debe mencionar que existe una importancia mayor en el caso del acceso a las instituciones de salud para las mujeres, toda vez que al encontrarse éstas en edad reproductiva, implica una razón que se concatena con el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, en particular la autonomía reproductiva. Hecho que se relaciona con otros comportamientos sociales vinculados al acceso al servicio médico y los derechos de las mujeres, tales como la maternidad y el abatimiento de la mortalidad materna, así como distintas enfermedades.

En el Distrito Federal, de acuerdo con INEGI para 2013 se estiman, 145, 887 nacimientos¹⁵. Un dato de diferente fuente

¹⁴ INEGI, *Principales Resultados del Censo de Población y Vivienda 2010. Distrito Federal, Aguascalientes, 2011*, p. 80.

¹⁵ *Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa 2014* [en línea], INEGI, México 2014. Disponible en PDF: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/aepef/2014/702825063986.pdf

para el mismo año, el Observatorio de Mortalidad Materna, registra 135, 952 niñas y niños nacidos vivos en el Distrito Federal, mientras que para el mismo 2013, las defunciones maternas fueron 57 mujeres¹⁶, de las cuales el 24.65 por ciento, su estado civil era soltera, frente al 64.9 por ciento de mujeres casadas, el 10 por ciento restante son viudas, separadas o no se especifica

De ellas, el 35.1 % y el 33.35% cuentan con al menos un año de secundaria y un año al menos de bachillerato respectivamente; de ellas el 96.5% recibió atención médica, de las cuales 45.6% fue a través del Seguro Popular y el 26.3%, no se encontraba afiliada a ningún servicio de salud, ni público ni privado.

1.1.2 DISCRIMINACIÓN ASOCIADA AL GÉNERO Y AL EMPLEO.

Con base en la percepción de la población del Distrito Federal, retomada a partir de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CDMX 2013) existen diversas causales por las que una persona es discriminada en la Ciudad, entre ellas, la pobreza.

Asimismo, la EDIS-CDMX 2013 consigna que a la pregunta de cuál es el derecho más importante que las personas tenemos, los tres primeros lugares fueron Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), a saber:

1. Educación
2. Salud y;
3. **Trabajo**

El *Panorama de violencia contra las mujeres en el Distrito Federal*, establecido a través de la Encuesta Nacional sobre las Relaciones en el Hogar 2011 (ENDIREH); en cuanto a la discriminación laboral a mujeres en el DF, con desglose de datos según si cuentan o no con pareja, el INEGI reporta lo siguiente:

¹⁶ FREYERMUTH, Graciela, et al. *Indicadores 2013. Objetivos de Desarrollo del Milenio 5: Avances en México* [en línea], México, CC BY SA, Observatorio de mortalidad materna en México, 2015, Pág. 43 ISBN: 978-607-96775-2-7 Disponible en PDF: <http://www.omm.org.mx/omm/images/stories/Documentos%20grandes/INDICADORES%202013%20OPS.pdf>

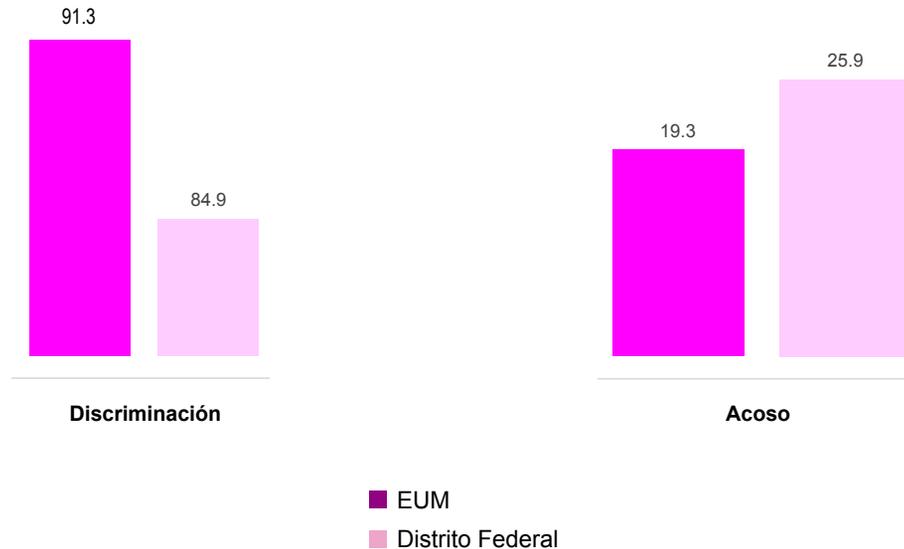
Tabla 5. Mujeres ocupadas de 15 años y más en el Distrito Federal y condición de discriminación laboral en los últimos 12 meses, según estado conyugal

	Presencia de discriminación laboral	Estado conyugal			
		Total	Casadas o unidas	Alguna vez unidas	Nunca unidas
Estados Unidos Mexicanos	Sin discriminación laboral	14 754 239	7 730 661	3 058 515	3 965 063
	Con discriminación laboral ¹	3 835 482	1 856 558	897 944	1 080 980
	No especificado	35 552	21 372	3 440	10 740
	Total	18 625 273	9 608 591	3 959 899	5 056 783
Distrito Federal	Sin discriminación laboral	1 657 204	821 576	416 378	419 250
	Con discriminación laboral	266 772	114 561	74 184	78 027
	Total	1 923 976	936 137	490 562	497 277
Observaciones: 1 Mujeres que declararon haber sufrido al menos un incidente de discriminación laboral en los últimos 12 meses.					

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011. INEGI.

Adicionalmente, señala los siguientes datos relativos a la presencia de discriminación hacia mujeres en el trabajo:

Gráfica 1. Porcentaje de mujeres ocupadas violentadas en el ámbito laboral, por tipo de violencia



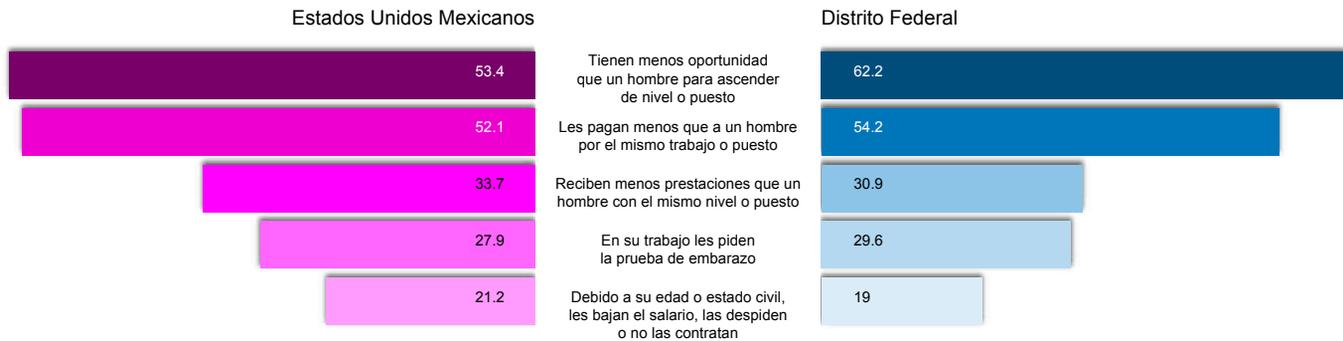
Fuente: ENDIREH 2011.

En este caso, es pertinente mencionar que la ENDIREH engloba a la discriminación y al acoso, como violencia laboral.

Asimismo la encuesta mencionada, señala que 62 de cada 100 mujeres fueron discriminadas debido a que se encontraron en desventaja laboral al tener oportunidades inferiores respecto a los hombres en los ascensos en el trabajo.

Por su parte; 54 de cada cien mujeres refirieron haber recibido pagos menores que los hombres teniendo el mismo puesto o desarrollando la misma clase de trabajo. 31 de cada 100, señalaron haber recibido menores prestaciones que un hombre en el mismo nivel laboral y 19 de cada 100, indicaron que les fue disminuido el salario, no fueron contratadas o se las despidió por cuestiones relacionadas con la edad o el estado civil.

Gráfica 2. Porcentaje de mujeres ocupadas violentadas, según clase de discriminación en su ámbito laboral (ENDIREH 2011).



Es importante señalar los porcentajes por tipo de conducta discriminatoria a mujeres en el ámbito laboral, es decir **30 de cada cien mujeres señalaron que les solicitaron la aplicación de una prueba de embarazo en su trabajo**, situación violatoria de derechos humanos cuando cursa con ingreso, estabilidad y progreso en el empleo; práctica discriminatoria que se detallará más adelante. Si consideramos al total de mujeres laborando en 2011, para el caso del Distrito Federal 4.1%¹⁷ afirmaron que les fue solicitada la aplicación de la prueba de embarazo, frente a un 5.7% a nivel nacional.

Finalmente, en el espacio de incidencia de la violencia laboral, para el caso del Distrito Federal, ocurre en su mayoría en empresas privadas o bancos con un 24.5% de incidencia, inmediatamente seguidas por instituciones públicas (21.3%), mientras que a nivel nacional resulta ser la fábrica o el taller con un 42.1% seguidas por las empresas y bancos (31.3%).

¹⁷ El porcentaje se desprende de que al 13.9% que reconoció experimentar discriminación en el DF, 29.6 por ciento de ellas se les pidió la prueba de embarazo. Análogamente, a nivel nacional.

MUJERES Y TRABAJO

“Avisé que estoy
embarazada
y me corrieron
del trabajo”.



1.2 PANORAMA JURÍDICO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Previo a abordar propiamente la problemática del despido por embarazo se considera vital dar un marco general del trabajo bajo los estándares de derechos humanos e instrumentos legales, de forma que sea posible entender a cabalidad los señalamientos cuando se dice que determinados esquemas contrarían los derechos humanos o distorsionan la ley.

El trabajo es un derecho, no es un artículo de comercio ni una enunciación bien intencionada o de carácter filosófico desapegada de la experiencia vital de la persona. De conformidad con el contenido de la Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC); como derecho es básico para la realización de otros derechos humanos e inseparable de la dignidad humana, y sirve tanto para la supervivencia de las personas, sus familias, así como para su realización y reconocimiento en la comunidad.

Siguiendo la Observación, como derecho es tanto de dimensión individual como colectiva, pero no ha de entenderse como un “*derecho absoluto e incondicional a obtener empleo*”. Si bien el trabajo entendido como relación laboral es dinámico, existe protección en el sentido de que los despidos deben pasar por el filtro de ser realizados por motivos válidos conllevando recursos jurídicos que puedan valorar la legalidad del despido entre otros.

Relativo a la protección del derecho al trabajo una de las dimensiones que pone de relieve la Observación es “*el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras*”.

Por lo que toca a las obligaciones de los Estados el Comité DESC precisa que ha de distinguirse entre la incapacidad y

la falta de voluntad de ellos para cumplir con las obligaciones derivadas de ser los garantes de este derecho, pero también aclara que para cumplir con aquéllas a pesar de sus limitaciones, deben demostrar que emplean todos los recursos disponibles para cumplir prioritariamente con su obligación.

Tratándose de los recursos jurídicos la Observación marca que, “[t]oda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional.”

Pero el trabajo también es un complejo fenómeno social, que atraviesa un entramado de tensiones entre el ejercicio del poder y la reivindicación de derechos, de forma que a través de su historia la humanidad ha tenido buscar equilibrios y tardó en descubrir el rostro humano en la persona que renta su fuerza de trabajo. En este tema concretamente la forma de acotar al poder de manera que no se desborde en explotación, se traduce en prácticas de organización gremial y más concretamente en la búsqueda de condiciones justas de trabajo, las que si bien actualmente tienden a ser reconocidas en leyes, pueden ser rebasadas o contradichas por las prácticas establecidas.

Es en razón de esa lectura de las condiciones de trabajo como forma de contención de los desequilibrios de poder que se estima importante hablar un poco de la concepción jurídica del trabajo y sus características desde el ámbito del derecho laboral.

A nivel constitucional se recoge la materia laboral y el empleo, consagrando garantías a favor de las personas en estas actividades básicas para la subsistencia.

La Constitución Mexicana hace referencia a la materia de empleo en su artículo quinto donde estipula que no se podrá impedir el ejercicio de profesiones, industria, comercio o

trabajos lícitos. Ese artículo también prevé salvaguardas acerca de la retribución debida por la prestación de trabajo personal, y establece que el Estado no puede permitir la realización de contratos que comprometan libertades, previendo que en caso de incumplimiento de lo pactado por parte de la persona trabajadora o prestadora de servicios, quedará obligada por lo que toca a la responsabilidad civil correspondiente, pero no se le podrá coaccionar en su persona.

A nivel constitucional en el extenso artículo 123 se prevén los derechos y garantías mínimos en materia laboral, incluyendo preceptos particulares de protección a la trabajadora embarazada, más adelante se transcriben fragmentos del mismo conducentes para el tema.

El artículo mencionado se encuentra dividido en dos grandes apartados, “A”, relativo a las relaciones de trabajo en general y “B” referente a las relaciones de trabajo entre gran parte del Estado y las personas que emplea, coincidiendo en ambos casos en la necesidad de contar con seguridad social a favor de las trabajadoras y trabajadores.

En este sentido es importante apuntar que la Constitución consagra el derecho a la seguridad social, que no se limita a esquemas de seguro para la atención médica, sino que comprende una cobertura amplia a favor de la persona trabajadora. Abundando, la Observación general N° 19 del Comité DESC dice que: *“El derecho a la seguridad social incluye 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**, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo”*, así como que más adelante precisa que: *“La seguridad social, debido a su carácter **redistributivo**, desempeña un papel importante **para***

reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social.”

Una profesionalista durante su embarazo solicitó que se la registrara en el seguro social con su sueldo real, porque con el que la inscribieron mucho inferior la perjudicarían durante su incapacidad, a lo que la respuesta fue que el seguro no pagaba por tener bebés, pero se revisaría su solicitud.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), es un ordenamiento jurídico que data desde el año 1970 con múltiples reformas, que en el discurso toca varias cuestiones interesantes en materia de las relaciones obrero-patronales; explicitando en su versión vigente temas como el desequilibrio entre los factores de producción, la justicia social, la discriminación, y la protección de la mujer trabajadora. Esta Ley prevé una dimensión social del trabajo como un derecho y no como artículo de comercio y entre otras cuestiones reitera la nulidad de la renuncia de derechos por parte de la persona trabajadora.

En la interpretación de la norma laboral la LFT, marca una dimensión teleológica que ha de ser congruente con lo señalado en los artículos segundo y tercero, los que abordan cuestiones importantes como la justicia social, el trabajo digno, la no discriminación, la igualdad sustantiva, incluyendo la concepción del trabajo como un derecho y no como un objeto en el mercado; y abunda al establecer claramente que en caso de duda en la interpretación deberá prevalecer aquella más favorable a la persona trabajadora (Art. 18).

En el segundo párrafo de su artículo dos la LFT define al trabajo digno como *“aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”*

Consideramos que este es un buen momento para contrastar este concepto con el que ha establecido el Comité DESC en su Observación General No. 19 que dice:

“El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto, debe ser un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.”

Como parte del panorama general ha de señalarse que mientras que el o la trabajador/a siempre serán personas físicas con una edad mayor de quince años¹⁸ que prestan un trabajo personal

¹⁸ Durante la redacción del presente documento tuvo lugar la reforma del 12 de junio de 2015 la que incidió en diversas disposiciones de la LFT, a partir de la que se establece como edad mínima para trabajar los quince años, a diferencia de los catorce años que se habían venido manejando tradicionalmente, acompañada además de otras modificaciones de protección a las personas menores de dieciocho años que trabajen.

subordinado, el patrón que utiliza esos servicios puede ser tanto persona física como jurídica, la empresa será una unidad económica y el establecimiento una unidad técnica integrante de la empresa. Adicionalmente la LFT prevé una figura a la que denomina intermediario y dice que es: *la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón (Art. 12);* y la misma Ley precisa que no se considerarán intermediarios sino patrones a las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. *En caso contrario serán solidariamente responsables. (Art. 13).*

El artículo quince y siguientes de la Ley hablan del régimen de subcontratación con un artículo, el 15-D, que establece la prohibición de emplear este régimen con la intención de relevarse de obligaciones laborales:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.*
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.*
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las*

que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Las relaciones individuales de trabajo, son las que interesan para este informe porque es la naturaleza que se relaciona con la mayor parte de los asuntos, además durante las entrevistas realizadas en el marco de la investigación para este documento, si bien en algún caso la persona entrevistada mencionó creía haber sido sindicalizada por fórmula, lo cierto es que dicha presunta sindicalización no implicaba contar con un cuerpo efectivo de protección gremial, lo que corroboran los hechos de que ella ni siquiera conocía la denominación del sindicato ni refirió haber tenido contacto con él.

La LFT define a la relación de trabajo como aquella que “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.” (Art. 20) y a renglón seguido dice que el contrato individual de trabajo “es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.” (Art. 20 párrafos primer y segundo) La Ley prevé que el contrato en el que se consignan las condiciones de trabajo debe constar por escrito **en dos tantos mínimo, debiendo tener cada una de las partes el suyo** (Art. 24), este dato resulta importante debido a que el Consejo ha documentado que las trabajadoras refieren que en el caso de existir contrato por escrito, no se les entrega copia ni siquiera cuando lo solicitan, necesidad que será constantemente visibilizada en el desarrollo de este Informe como una garantía pendiente de vigilancia por parte del Estado en beneficio de la clase trabajadora.

El artículo 25 de la LFT establece los contenidos del escrito en el que se estipulen las condiciones laborales. Pero la legislación laboral también prevé una presunción a favor de la existencia de: a) el contrato y b) la relación laboral (Art. 21); y en todo caso, la falta o ausencia del escrito no privaría a la persona trabajadora de sus derechos, sino que sería una falta imputable a la patronal (Art. 26).

En materia laboral el tablero donde se definirá toda cuestión, consistirá en lo que se entienda por *relación de trabajo* y en lo que consista la *subordinación*, por lo que es momento de detenernos en estos conceptos.

En dos tesis jurisprudenciales de la séptima época¹⁹, se mencionaron en una las características de la relación laboral y, en otra, ya se decía que cuando existan formas contractuales que no se ajusten a las tradicionalmente laborales, la clave para identificar la relación de trabajo **es de contenido y no de forma**.

La primer tesis²⁰ pone el acento en que el criterio para dilucidar consiste en la presencia del elemento de la *subordinación*, precisando que no requiere del efectivo empleo de la fuerza de trabajo, sino que es suficiente con la posibilidad de disponer de ella, con el correlativo deber de obediencia del trabajador.

La segunda tesis²¹ determina que a pesar de haber indicios que apunten a que la forma de contratación sea por prestación de servicios, la que se regiría por la ley civil y no configuraría una relación laboral; si en el desarrollo de la actividades desempeñadas se cumplen las características propias de una relación de trabajo, tales como contar con jornada de trabajo, vacaciones, etc., **conduce a la conclusión de que la relación establecida es de orden laboral**, y se transcribe el contenido para mayor claridad:

19 Actualmente cursa la Décima época.

20 RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA; Época: Séptima Época, Registro: 242682, Instancia: Cuarta Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen 199-204, Quinta Parte, Materia(s): Laboral, Tesis: Página: 34.

21 PROFESIONISTAS, RELACION LABORAL EXISTENTE EN EL SERVICIO PRESTADO POR LOS, AUN CUANDO EXPIDAN RECIBOS POR HONORARIOS; Época: Séptima Época, Registro: 250112, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen 163-168, Sexta Parte, Materia(s): Laboral, Tesis: Página: 118.

PROFESIONISTAS, RELACION LABORAL EXISTENTE EN EL SERVICIO PRESTADO POR LOS, AUN CUANDO EXPIDAN RECIBOS POR HONORARIOS.

Aun cuando sea cierto que en los recibos de pago suscritos por el actor se diga que se expidieron por concepto de “honorarios”, también es cierto que dichos documentos no demuestran, por sí solos, la naturaleza profesional del servicio prestado, si obran en el sumario diversos elementos que acreditan que el actor trabajaba con regularidad, que su jornada era de 8 horas, que gozaba de días de descanso y que además disfrutaba de otra serie de prestaciones, como lo son períodos vacacionales y aguinaldo, por lo que forzoso resulta concluir que la relación existente es laboral y no profesional, sin que tenga relevancia el término “honorarios” empleado en la redacción de los recibos.

Existe otra tesis relativa a la relación de trabajo que desarrolla el criterio de que cuando existen afirmaciones encontradas, una en el sentido de la existencia de un contrato laboral y además una percepción económica devenida de honorarios, mientras que la contraparte alega que únicamente existía un contrato verbal de prestación de servicios, corresponde al primero, el trabajador, comprobar su dicho y se transcribe la parte final del texto que dice: “la afirmación del actor un hecho positivo, a él corresponde probar ese extremo, en virtud de que se coloca en la posibilidad jurídica de contar con los elementos necesarios que demuestren su aserto; ello tomando en cuenta que es el actor quien desde su escrito de demanda precisó la existencia escrita de ese contrato, en el cual sostuvo se establecieron las prestaciones reclamadas”²². Ahora bien, derivado de la información que se

22 RELACION DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE INVOCA UN CONTRATO DE PRESTACION

dispone se recomienda precaución respecto de este criterio toda vez que presupone que la patronal efectivamente cumpla con varias disposiciones, entre ellas, elaborar contratos por escrito y entregar un tanto a la persona trabajadora, y hay noticia de la omisión de estos presupuestos.

Por otro lado, en tesis²³ que data de la Octava época se define a la subordinación de la forma siguiente:

SUBORDINACION. CONCEPTO DE.

La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

Retomando el abordaje general en materia del trabajo, la LFT también se pronuncia acerca de la duración de las relaciones de trabajo, estableciendo a falta de disposición expresa una presunción de que es por tiempo indeterminado:

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o

DE SERVICIOS PROFESIONALES; Época: Octava Época, Registro: 209813, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, Diciembre de 1994, Materia(s): Laboral, Tesis: XXII. 3 L, Página: 434.

23 SUBORDINACION. CONCEPTO DE; Época: Octava Época, Registro: 216486, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo XI, Mayo de 1993, Materia(s): Laboral, Tesis: Página: 407.

a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Tanto los contratos por obra o tiempo determinado deben ser acotados a circunstancias particulares que justifiquen de forma congruente que se pacte el trabajo bajo estos regímenes. Esos candados son en consonancia con lo establecido en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de la terminación de la relación de trabajo, **no ratificado por el Estado Mexicano**, que mandata se prevean garantías en contra la práctica de realizar contratos de duración determinada que contravengan la protección a favor de la persona trabajadora que prevé el contenido de dicho instrumento internacional.

Los periodos de prueba, por su parte, no pueden exceder de treinta días salvo que se trate de trabajadores con puestos directivos o bien especializados, únicamente pueden estipularse cuando se trate o bien de relaciones laborales por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días (Art. 39-A).

La relación de trabajo por capacitación inicial es: *“aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.”* Con una duración máxima de tres meses o hasta de seis en los mismos supuestos que la versión extendida de los periodos de prueba (Art. 39-B) Pero en cualquiera de los dos casos arriba mencionados, esas clases de relaciones de trabajo **deben constar por escrito, garantizando la seguridad social de la persona trabajadora, previéndose que en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado quedando a salvo los derechos de seguridad social.** (Art. 39-C)

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que como todas las relaciones sociales, las de trabajo son de carácter dinámico, de

forma que pueden interrumpirse o ser concluidas, en el primer caso se trata de la **suspensión** de relaciones laborales y en el segundo variará, pudiendo ser **rescisión** o bien, **terminación** de la relación, según exista o no responsabilidad de las partes. En cualquiera de los casos los supuestos que dan origen a las distintas figuras están enunciadas en la Ley de forma limitativa (artículos 42, 47 y 53, entre otros).

El artículo 47 de la LFT que habla de la rescisión laboral a cargo del trabajador, en sus párrafos finales prevé que al despido debe concurrir un aviso escrito de la patronal que exprese los hechos que dan motivo a la rescisión, aviso que se supondría se ha de entregar personalmente a la persona trabajadora o hacer del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo como uno de sus efectos que la prescripción para el ejercicio de las acciones correspondientes empiece a correr hasta que la persona trabajadora reciba este aviso. El artículo cierra estableciendo que la omisión del aviso traerá como consecuencia la nulidad del despido, esto resulta por demás sorprendente puesto que se da en un ambiente en el que para empezar no hay claridad de que dicho aviso efectivamente se actualice, además de que al ser preguntadas al respecto, las trabajadoras tienden a confundirlo con el escrito de renuncia. Y se transcribe el párrafo en cuestión:

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

El ya mencionado Convenio 158, que se recuerda no ha sido ratificado por el Estado mexicano, y que es dedicado a la terminación de las relaciones de trabajo, entendiendo por tales las que son por iniciativa del empleador, estipula que dicha conclusión debe obedecer a causas justificadas y especifica que cuando se vaya a dar por terminada la relación laboral debe haber un preaviso a la persona trabajadora o

una indemnización, siempre que no se trate de faltas graves; la Recomendación número 166 (1982) sugiere que durante el preaviso se conceda a la persona trabajadora tiempo remunerado para que busque trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo (Art. 53) suponen la ausencia de responsabilidad de las partes y tiene como causales, el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra; entre otras.

La relación laboral se encuentra enmarcada en condiciones de trabajo que comprenden jornada de trabajo, días de descanso, esto es mínimo un día por cada seis laborados además de los de descanso obligatorio, vacaciones, salario (incluyendo salario mínimo), un aguinaldo anual por lo menos equivalente a quince días de sueldo o su parte proporcional en caso de que no se haya laborado durante un año completo, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, entre otras.

A una maestra en un jardín de niños al ser despedida por estar embarazada la directora le dijo que era su culpa por no planificar su embarazo en vacaciones.

Conforme al texto de la LFT se supondría que las prohibiciones que menciona su texto traen aparejadas consecuencias jurídicas tanto para la patronal como para las personas trabajadoras, las que son desarrolladas en su Título 16 denominado de Responsabilidades y Sanciones, las que se precisa pueden

actualizarse con independencia de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales (Art. 992)

El mismo artículo señala las consideraciones que habrán de ser tomadas en cuenta para la imposición de las sanciones, como son la intencionalidad, la gravedad, los daños producidos o el riesgo generado, la capacidad económica de la persona infractora y la reincidencia, entendiéndose por tal, “cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada” estipulando que en estos casos ha de duplicarse la multa impuesta por la infracción anterior (Art. 992, quinto y cuarto párrafos respectivamente).

Ahora bien, en el caso de concurso de personas o de infracciones se estará a lo siguiente: Si mediante un solo acto u omisión se afecta a varias personas trabajadoras, la sanción corresponderá por cada una de las afectadas, en cambio si por un solo acto u omisión se actualizan diversas infracciones, de manera independiente se aplicarán las sanciones correspondientes a cada una de ellas (Art. 992, párrafo seis)

La LFT es escueta respecto al procedimiento correspondiente a las responsabilidades, el primer párrafo del artículo 1003 establece quiénes pueden denunciar ante las autoridades correspondientes las violaciones a las normas del trabajo, que son:

- Las personas trabajadoras
- Los patrones
- Los sindicatos y,
- Las federaciones y confederaciones patronales o de trabajadores

El artículo 1009²⁴ establece la garantía de audiencia a favor del interesado, prescribiendo que una vez que se le escuche, se resuelva.

El artículo 1008 habla de las autoridades encargadas de imponer las sanciones, al tenor siguiente:

Artículo 1008. Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

En concreto, la autoridad a la que hace referencia el artículo 1008, es la Inspección Laboral dependiente de las Secretarías del Trabajo.

Y un desarticulado artículo 1010, remite la implementación de las sanciones a otros ordenamientos legales.

Artículo 1010.- Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

²⁴ Artículo 1009.- La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.



**DESPIDO
POR EMBARAZO
DISCRIMINACION**

En la **Ciudad de México**,
la discriminación es un **DELITO**

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

"Frente Común contra
la Discriminación por Embarazo".

Several handwritten signatures are visible on the banner. One signature is clearly legible at the bottom right, appearing to be "Cecilia...". Other signatures are partially obscured or less distinct.

II.
MUJERES
Y DISCRIMINACIÓN
EN LA CIUDAD
DE MÉXICO



CAPÍTULO 2. MUJERES Y DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Las trabajadoras embarazadas que son despedidas no piden apoyo, aunque lo necesitan, piden justicia.

Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C. CILAS

Históricamente en la Ciudad de México, el papel y la lucha plena de participación de las mujeres para equilibrar las condiciones de igualdad con los hombres en la vida política, civil, económica, social y cultural, así como la eliminación de todas las formas de discriminación, ha ocupado un lugar preponderante tanto en la agenda ciudadana como en la de las instancias públicas del Gobierno, por lo que si bien, en términos relativos las mujeres cuentan con mejores condiciones de desarrollo y participación respecto a otras entidades, la realidad evidencia que aún falta mucho camino para lograr verdaderos niveles de equidad, de igualdad y de no discriminación hacia las mujeres en la Capital del país.

A partir de los datos estadísticos del Censo 2010, las mujeres en la Ciudad de México representaban el 52.2% de la población con 4'617,297 personas respecto a los 8'851,080 de habitantes. Aun cuando se han logrado importantes avances en los últimos años en lo que respecta a los derechos de las mujeres, la desigualdad y discriminación de género hacen necesario analizar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales en las que viven niñas, mujeres y adultas mayores considerando que en el primer trimestre del 2015 la tasa de participación femenina en el Distrito Federal es el mismo 48.9%, siendo un total de 1, 874, 309 mujeres que cuentan con 15 años o más, mientras que la tasa de participación masculina es del 73.2% (2, 382, 471)

Los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2010) refieren que en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, 15.7% de las personas consideraron que el principal problema para las mujeres es la dificultad de acceso al empleo, superando a los relacionados con la delincuencia y la inseguridad (14.5%) y a los de abuso, acoso, maltrato y violencia (3.0%).

Aun cuando la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha ampliado al punto de representar el 46.3% la población ocupada femenina en el año 2015²⁵, el fenómeno de la discriminación se hace presente hacia ellas al otorgarse bajos niveles salariales, así como condiciones laborales desfavorables y desventajosas. Por ejemplo, en el año 2011, de las mujeres que trabajaron en la Ciudad de México sólo 9.8% recibió ingresos superiores a los 5 salarios mínimos, mientras que el mismo ingreso lo recibieron 13.5% de los hombres que realizan alguna actividad económica.²⁶

A lo largo del amplio documento que es el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF), se abordan de manera general, las dificultades que enfrentan determinados grupos de población en la Ciudad de México al momento de tratar de alcanzar el pleno ejercicio de sus derechos humanos, entre los que resaltan:

- a. Mujeres
- b. Infancia
- c. Jóvenes
- d. Pueblos y comunidades indígenas

²⁵ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, México, marzo 2015.

²⁶ Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2013, ÁLVAREZ ICAZA Longoria, Pablo (Coordinador). COPRED, México febrero 2013. Disponible en PDF: http://www.transparencia.df.gob.mx/work/sites/vut/resources/LocalContent/10771/1/Programa_2013.pdf

- e. Población lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersex (LGBTTTI)
- f. Poblaciones callejeras
- g. Personas adultas mayores
- h. Personas con discapacidad
- i. Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo
- j. Personas víctimas de trata de personas y explotación sexual comercial

- *Derecho a una vida libre de violencia de las mujeres*
- *Derechos políticos de las mujeres*
- *Derecho al acceso a la justicia de las mujeres*
- *Derecho al trabajo y derechos humanos laborales de las mujeres.*

Para ello, en ese capítulo se establecieron 18 estrategias con 107 Líneas de Acción y 24 entes públicos responsables y corresponsables para su ejecución.

En el *Capítulo 21. Derechos de las Mujeres* del PDHDF; se menciona que en la Ciudad de México, algunas de las principales problemáticas que éstas enfrentan son la desigualdad y la discriminación en los ámbitos social, laboral y familiar, así como de violencia física y emocional de la que son víctimas por diferentes circunstancias. Asimismo, se reconoce que aun cuando existe todo un entramado de normatividad que consagra una protección especial para las mujeres, resulta insuficiente si la sociedad en su conjunto no modifica en el ámbito cotidiano la actual situación de desigualdad y discriminación que hoy por hoy, limita el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

El problema de la desigualdad, la falta de equidad de género y los tipos de discriminación que sufren las mujeres en la Ciudad de México, se pudieron medir a partir de los datos de la *Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDISCDMX 2013)*, elaborada por este Consejo en el año 2013, donde en una escala de percepción se observaron los siguientes resultados a destacar:

El 66.8% de la población (...) indicó que existe discriminación hacia las mujeres. El 40.2% señaló que se les discrimina mucho, 36.7% que se les discrimina algo, 22.1% poco y 1.0% no sabe o no contestó.

Entre los derechos y temas relacionados con el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres que aborda el PDHDF están los siguientes:

Las mujeres encuestadas calificaron la discriminación que viven las mujeres en la Ciudad de México con un 7.3 en una escala donde 10 significa que existe mucha discriminación y 0 que no existe nada de discriminación.

- *Legislación y políticas públicas integrales para las mujeres*
- *Derecho a la educación de las mujeres*
- *Derecho al trabajo y derechos humanos laborales de las mujeres*
- *Derechos laborales y de seguridad social para las trabajadoras del hogar*
- *Derecho a la salud de las mujeres*
- *Derechos sexuales y derechos reproductivos de las mujeres*

El 30.2% de las mujeres señalaron que alguna vez habían sido discriminadas y ubicaron las siguientes características propias de su apariencia relacionadas con este fenómeno:

- 8.0 % señaló el sobrepeso como principal motivo de discriminación;
- 7.6% señaló su edad;
- 5.9% por su forma de vestir;

MUJERES Y DISCRIMINACIÓN CDMX

- 5.0% indicó el color de su piel;
- 3.9% señaló a su imagen;

Asimismo, las mujeres encuestadas expresaron haber vivido la discriminación en los siguientes espacios: la calle (21.6%), el trabajo (34.1%), el transporte público (7.0%), la escuela (9.4%) y en instituciones públicas (9.6%). Ante dichas situaciones sólo un pequeño porcentaje (4.9%) denunció, mientras más de la mitad (64.3%) no hizo nada.

La EDIS-CDMX 2013 consideró 40 grupos en situación de discriminación y las mujeres se encuentran presentes en la mayoría de ellos: jóvenes, poblaciones callejeras, indígenas, etc. Resalta en la encuesta que hay condiciones que, aunadas al género generan condiciones de discriminación múltiple como el ser indígena, lesbiana, estar embarazada o ser madre soltera. Como muestra de ello, el 80.9% de las personas encuestadas dijo que existe discriminación hacia las lesbianas.

Por otra parte, 52.5% del total de personas encuestadas señaló que existe discriminación hacia las mujeres embarazadas. 32.8% dijo que se les discrimina *mucho*, 40.5% *algo*, 25.7% *poco* y 1.0% *no sabe o no contestó*.

En la parte testimonial de la encuesta, un 2.5% de las encuestadas señaló haber sido discriminada por estar embarazada.

A las mujeres embarazadas se les viola el derecho al trabajo al negárseles éste (42.7%) y al despedirlas por su condición (6.9%), también se viola su derecho a la salud pues *“las agreden en los hospitales”* (22.9%). También son sancionadas culturalmente si son madres solteras pues *“las critican al no tener marido”* (2.6%), y las insultan u ofenden (2.5%).

2.1. INTERVENCIONES DEL CONSEJO EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN.

Este Consejo cuenta con dos tipos de procedimiento: las quejas, cuando se trata de hechos o actos presuntamente discriminatorios realizados por particulares, y las reclamaciones, cuando el presunto responsable de los actos constitutivos de discriminación es un ente público o persona servidora pública de la Ciudad de México.

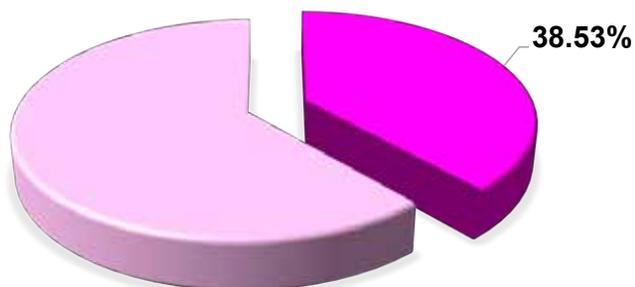
Ha sido persistente el hecho de que la causal mayor de quejas y reclamaciones que se atienden se vinculen con la maternidad y el trabajo, siendo preocupante que en el 2014 casi la mitad, el 48.19% del total de los casos tiene relación con el tema; ya sea por embarazo propiamente dicho como razón de un despido injustificado, ya sea por género, calificativa que se da a una queja o reclamación que se inicia cuando el despido sucede al volver de la licencia de maternidad o durante el periodo de lactancia. En este informe únicamente se reportan los casos calificados como por género que se relacionan directamente con la maternidad. Cabe señalar que en algunos de los casos calificados por género de los que se ha tenido conocimiento, el despido injustificado se suscita al momento en que la reciente madre solicita los servicios de guardería o por faltas vinculadas con complicaciones médicas relacionadas con el parto y/o el recién nacido.

Del año 2013 al 15 de junio del 2015 se tiene registro, de quejas y reclamaciones con un total de 423 casos, de los cuales **163 han tenido relación con el tema de la maternidad y el trabajo, lo que equivale al 38.53%**.

Tabla 6. Número de casos relacionados con la maternidad, atendidos en el Consejo del 2013 al 2015, con porcentajes .

Año	Total de casos atendidos en el Consejo	#de casos relacionados con la maternidad	%de casos relacionados con la maternidad
2013	165	55	33.33%
2014	193	93	48.19%
2015	65	23	35.38%
Totales	423	163	38.53%

Gráfica 3. Porcentaje de casos relacionados con la maternidad, atendidos por el Consejo del 2013 al 2015.



MUJERES Y DISCRIMINACIÓN CDMX

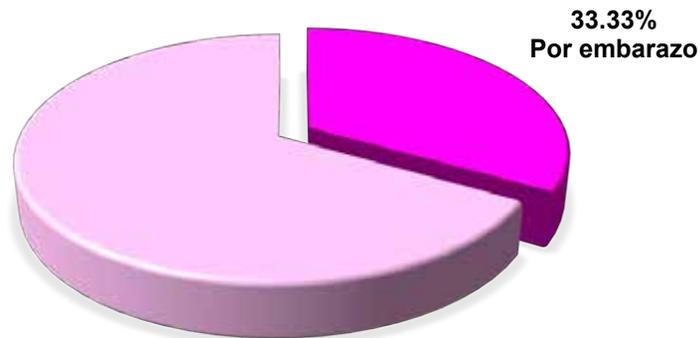
2.1.1. QUEJAS Y RECLAMACIONES

❖ Durante el año 2013, se tiene el registro de 136 quejas y 29 reclamaciones en total, de las cuales por motivo de embarazo los datos son los siguientes:

Tabla 7. Casos del 2013 relacionados con la maternidad.

Motivo	Quejas	Reclamaciones	Total	%
Por embarazo	54	1	55	33.33%
Por género	0	0		

Gráfica 4. Porcentaje de casos en el 2013 relacionados con la maternidad.

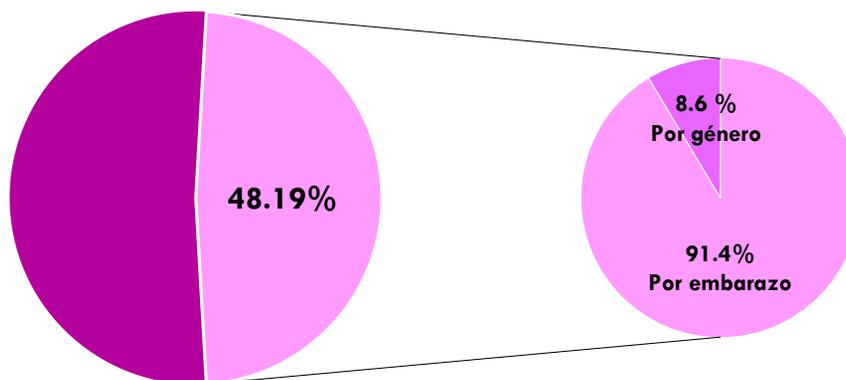


❖ En el año 2014, se tiene el registro de 175 quejas y 18 reclamaciones en total, de las cuales:

Tabla 8. Casos del 2014 relacionados con la maternidad.

Motivo	Quejas	Reclamaciones	Total	%
Por embarazo	84	1	85	44.04%
Por género	7	1	8	4.14%
Total			93	48.19%

Gráfica 5. Porcentaje de casos en el 2014 relacionados con la maternidad.



*La causal de género prevé supuestos diferentes. El total de quejas iniciadas por género fue de 13 (11 Quejas y 2 Reclamaciones), de las cuales las 8 reportadas en la Tabla 8 fueron las que se relacionaron exclusivamente con el tema de maternidad.

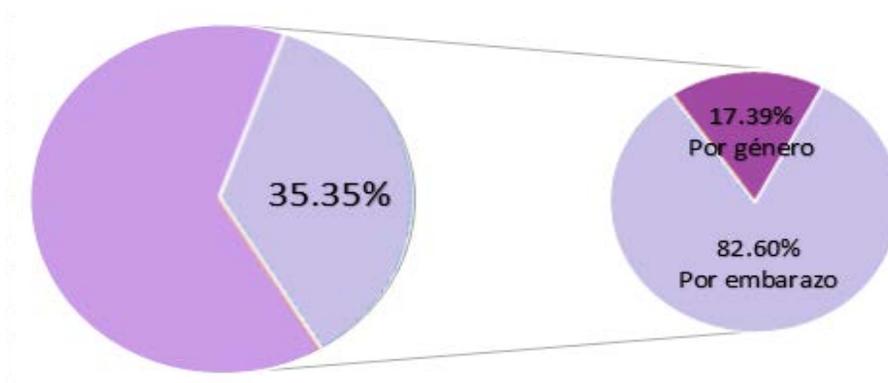
MUJERES Y DISCRIMINACIÓN CDMX

- ❖ Al 15 de junio de 2015, se cuenta con un total de 54 Quejas y 11 Reclamaciones, de las cuales por motivo de embarazo y género relacionado con maternidad se tienen los siguientes datos:

Tabla 9. Casos de enero al 15 de junio del 2015 relacionados con la maternidad.

Motivo	Quejas	Reclamaciones	Total	%
Por embarazo	19	0	19	29.23%
Por género	4	0	4	6.15%
Total			23	35.38%

Gráfica 6. Porcentaje de casos del 2015 relacionados con la maternidad.





Nora Abigail
Beltrán Pacheco



Jacqueline
L'Hoist Tapia
Presidenta

Fernando
Valdivia Escobar
Vicepresidente

2.1.2. EMISIÓN DE LA OPINIÓN JURÍDICA 02/2013.

Una de las estrategias de vinculación establecidas por el Consejo en el año 2013, fue la suscripción de convenios de colaboración con los diferentes entes que integran al Gobierno de la Ciudad de México, con el propósito de implementar estrategias comunes de promoción, difusión, construcción de políticas públicas y principalmente, atención a las víctimas de discriminación.

En razón de ello, en mayo de 2013 con la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, se acordaron acciones de coordinación para atender las demandas ciudadanas presentadas ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo por violaciones a los derechos laborales y de las cuales, se desprendieran posibles actos de discriminación, con el propósito de que fueran canalizadas al Consejo para ser atendidas conforme al procedimiento establecido en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF) y el Estatuto Orgánico en la materia.

A raíz de ese acuerdo entre ambas instancias públicas, entre el 2 de mayo y el 30 de agosto del 2013, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo canalizó a este Consejo 26 casos por presuntos actos de discriminación en agravio de mujeres que decidieron ejercer su opción por la maternidad.

Como parte del procedimiento de intervención del Consejo, se entrevistó a todas las peticionarias y se encontró como común denominador, que las mismas, al reportar el embarazo a la fuente empleadora, empezaban a ser sujetas de hostigamiento y malos tratos e incluso, en casos extremos, fueron despedidas de manera inmediata e injustificada. Asimismo, se determinó que la discriminación hacia las mujeres embarazadas se manifestó a través de diferentes formas de agresión como humillación, denigración o hacerlas sentir menos, cambios

injustificados de funciones laborales y sedes de trabajo y/o instrucciones para realizar actividades que representaban un peligro a su salud, entre otras acciones de violencia laboral.

Tras el análisis de los 26 casos, el Consejo encontró elementos suficientes para determinar que en cada uno de ellos se discriminó a las mujeres que en ejercicio de su autonomía reproductiva optaron por la maternidad y, en consecuencia, se emitió públicamente la Opinión Jurídica 02/2013, en la que se advirtieron los siguientes elementos:

- a. La existencia de un patrón de conducta más o menos generalizado, comprobable empíricamente;
- b. La posición dominante del sujeto o parte que discrimina; y
- c. La afectación del núcleo esencial de la integridad moral o de la dignidad del sujeto pasivo de la discriminación.²⁷

Para una mejor comprensión de los elementos mencionados, a continuación se presentan los razonamientos desglosados que formuló el Consejo a partir de los hallazgos detectados:

- En primer lugar las mujeres peticionarias denunciaron que desde el momento en que dieron a conocer su condición de embarazo a la fuente empleadora, el trato cotidiano de sus superiores inmediatos fue diferente hacia ellas, preponderantemente de hostigamiento, violencia y trato indigno, con la intención de orillarlas a que presentaran sus renuncias. En otros casos la notificación del despido, evidentemente sin justificación, fue de inmediato al enterarse la empresa de su estado de gravidez.

²⁷ CARBONELL, Miguel. *El derecho a no ser discriminado entre particulares La no discriminación en el texto de la Constitución mexicana. Colección Estudios, núm. 3. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006.*

MUJERES Y DISCRIMINACIÓN CDMX

- En segundo lugar, la evidente posición de poder de quien discrimina, en este caso las y los patrones, las empresas o las fuentes empleadoras, que sin tener elementos acreditables del desempeño o evaluación de la calidad del trabajo de la empleada o una razón argumentada, ejecuta una acción de rescisión de la relación laboral de forma injustificada a partir de la ventaja que les confiere su posición dominante como lo es ser quien otorga el empleo. A esto se agrega que en los testimonios de los casos recabados, las mujeres embarazadas señalaron la imposibilidad de argumentar o proporcionar elementos para proteger su derecho al empleo, pues las empresas o empleadores/as, en su mayoría, carecen de mecanismos o instancias internas de apoyo o bien no son efectivas.
- Y finalmente destacó la afectación que se hace a las mujeres que son víctimas de esta conducta de discriminación, pues sus consecuencias trastocan los distintos ámbitos de desarrollo de un ser humano, es decir el núcleo esencial de la integridad moral o de la dignidad del sujeto, como se describe a continuación:
 - i. La afectación en términos psicológicos, como lo es enfrentarse al desgaste emocional y a la angustia que provoca la situación de conflicto;
 - ii. en términos sociales, la violación a varios derechos como lo son el trabajo, la honra y la dignidad y la seguridad social. Esta situación también las segrega a pertenecer a una comunidad económicamente activa y obstaculiza su proyecto de vida;
 - iii. y en términos económicos, la vulnerabilidad que padecen durante los meses de gestación restantes, sin recibir ingreso, y si ya son

madres y/o jefas de familia, al carecer de la solvencia que les permita hacer frente a la economía del hogar.

A raíz de lo anterior, el Consejo tomó la decisión de emitir los siguientes puntos resolutorios mediante los cuales se propuso la implementación de acciones en materia de políticas públicas, así como de difusión y visibilización de la problemática en particular:

PRIMERO. *En términos del artículo 6º, fracción XXXIII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, se considera como una conducta discriminatoria condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de embarazo, por lo que derivado del análisis de los expedientes materia de Queja se acredita la conducta discriminatoria en esta Opinión Jurídica.*

SEGUNDO. *Se propone implementar una campaña pública y permanente en la que el Gobierno del Distrito Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, convoquen a las cámaras de comercio y al sector empresarial, a tomar responsabilidad respecto a los derechos sociales y laborales de las mujeres embarazadas, con base en el artículo 13, fracción III; 22, fracción VII y 37, fracción X de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.*

TERCERO. *Se propone a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, la incorporación inmediata de las peticionarias al Programa de Seguro de Desempleo en el Distrito Federal, en los términos de*

su normatividad, con el objeto de procurarles un apoyo económico hasta el momento en que se encuentren en condiciones de reinsertarse en el mercado laboral bajo un esquema de solidaridad social. Asimismo, incorporarlas paulatinamente a los programas sociales del Gobierno del Distrito Federal en los que cumplan con los lineamientos y reglas de operación. De acuerdo a lo establecido en el artículo 22, fracción II de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

CUARTO. Se propone la conformación de un grupo de trabajo encabezado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en el que participen las instancias del Gobierno del Distrito Federal de los ámbitos social, de salud, económico y de procuración de justicia, con la finalidad de revisar la pertinencia de la creación de una política pública específica para la atención de este sector de las mujeres que han optado por la maternidad; con fundamento en el artículo 35 fracciones I, II y III y el artículo 37 fracción III de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

QUINTO. En el caso de los expedientes **COPRED/DCND/Q-067-2013, COPRED/DCND/Q-073-2013, COPRED/DCND/Q-078-2013, COPRED/DCND/Q-079-2013** en los cuales se dio vista al Ministerio Público, se solicita a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, se mantenga informado a este Consejo, sobre la determinación a que lleguen las indagatorias iniciadas con motivo de los hechos denunciados, por la comisión del delito de discriminación establecido en el artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal y se pone a disposición esta Opinión Jurídica para los efectos correspondientes.



SEXTO. Se propone a la Secretaria de Salud del Distrito Federal la incorporación inmediata de las mujeres peticionarias que carecen de seguridad social, al Programa de Acceso Gratuito a los Servicios Médicos y Medicamentos a las personas residentes del Distrito Federal que carecen de Seguridad Social Laboral, de acuerdo a sus reglas de operación y con base a lo establecido en el artículo 22, fracción 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

México,
n DELITO

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación
de la Ciudad de México

En la Ciudad
la discriminación

ue estaba
razada
e corrieron
el trabajo”.

renuncia o
nbarazada.
ncialos!

DESPIDO POR EMBARAZO DISCRIMINACIÓN

En el COPRED te apoyamos:
53 41 30 10
Calz. México Tacuba 592, 2° piso, Col. Popotla,
Edificio Anexo Sur del IM Cuicuilhuac.
Del. Miguel Hidalgo, C.P. 11400.
COPREDDF
@COPRED_CDMX

“¡Con esa panza
no puedes
trabajar aquí.
te sugiero que
renuncies!”

Despedir a una
mujer por el sólo
hecho de estar
embarazada
es un delito.

¡Sé responsable con tu
y no las discrimines!

2.2 CAMPAÑA “DESPIDO POR EMBARAZO, DISCRIMINACIÓN”.

En seguimiento al resolutivo Segundo de la Opinión Jurídica 02/2013, en noviembre del 2013, el Consejo presentó ante medios de comunicación la campaña “*Despido por Embarazo, Discriminación*”, la cual fue acompañada por un frente común integrado por mujeres destacadas en ámbitos sociales, políticos y culturales, quienes desde sus espacios apoyaron el mensaje

de poner alto a la discriminación a mujeres embarazadas en la Ciudad de México.

Es importante destacar que a este frente común contra la discriminación, se sumaron mujeres destacadas por su visión social y compromiso como la Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Olga Sánchez Cordero; la diputada federal Teresa de Jesús Mojica Morga; la Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género de la Asamblea Legislativa del Distrito

Federal (ALDF), Dip. Rocío Sánchez Pérez; la Dip. Laura Ballesteros, Secretaria de la Comisión de Derechos Humanos de la ALDF; la Jefa Delegacional en Iztacalco, Elizabeth Mateos Hernández; la Presidenta del Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF), Diana Talavera Flores; la Presidenta Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Margarita Darlene Rojas Olvera; la Subprocuradora de Atención a Víctimas del Delito de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF), Sulma Campos Mata; la Subsecretaria de Participación Ciudadana y Prevención del Delito de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Azucena Sánchez Méndez; la Directora General del Inmujeres-DF, Beatriz Santamaría Monjaraz; la Directora General del Instituto para la Atención de los Adultos Mayores del Distrito Federal, Rocío Bárcena Molina; la Directora General de Locatel, Karina Ocampo; la Coordinadora de Información de Tribuna Israelita, Lilian Magidin; la Presidenta de la Comisión Provisional para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y la No Discriminación del IEDF, Mariana Calderón Aramburu; las dirigentes de organizaciones civiles Elena Tapia Fonllem, de larga trayectoria como feminista; Lucía Lagunes Huerta, Directora General de Comunicación e Información de la Mujer, A. C. (CIMAC); Areli Rojas, Directora de la organización ¿Y quién habla por mí?; Rosylaura Castellanos Mariano, Presidenta de la organización CulturaDH; Lolita Ayala, Directora y Conductora del “Noticiero con Lolita Ayala”, de Televisa; Patricia Colchero Aragonés, analista de Derechos Humanos, así como la peticionaria Nora Beltrán y otras víctimas de discriminación laboral por embarazo.

La campaña de difusión se desarrolló en los meses de noviembre y diciembre de 2013 en el transporte, la vía pública y en televisión del Gobierno de la Ciudad de México. En la Red del Metrobús se colocaron 76 mamparas en estaciones, así como 300 dovelas en el interior de los autobuses y se transmitieron 64,350 spots, de 20 segundos, en las pantallas de los mismos. En el Servicio de Transporte Eléctrico del Distrito Federal, se colocaron 10

mamparas en estaciones del Tren Ligero, así como dovelas al interior del Trolebús y Tren Ligero.

Asimismo, en la Red de Transporte de Pasajeros, se colocaron 200 dovelas y se mostraron spots de 20 segundos en las pantallas de estos autobuses. En el Sistema de Transporte Colectivo Metro se colocaron 20 paneles de estación, 300 dovelas, mamparas en andenes y escaleras de estación, spots de 20 segundos en Audiometro y spots de 20 segundos en pantallas de andén. En el canal de televisión “Capital 21”, se transmitieron spots de 20 segundos en los cortes comerciales, así como en la estación de radio CódigoDF, en Locatel, Audiometro y en el segmento capitalino “Luces de la Ciudad” de “La Hora Nacional”. Se difundió material impreso en 19 túneles de las principales vías de comunicación de la Ciudad de México: Viaducto, Periférico, Tlalpan, entre otras. Se distribuyeron carteles y postales a instituciones de gobierno y delegaciones políticas del Distrito Federal.

“*Despido por embarazo, discriminación*” logró el objetivo propuesto, pues el 36% de las mujeres embarazadas que denunciaron discriminación en el COPRED durante los meses de noviembre y diciembre llegaron por el impacto de esta campaña.



CIUDAD DE MÉXICO
Decidiendo Juntos

2.3. MODIFICACIÓN A LAS REGLAS DE OPERACIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO 2014.

Como parte del seguimiento al resolutivo Tercero de la Opinión Jurídica 02/2013, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 30 de enero de 2014 las modificaciones a las Reglas de Operación del Seguro de Desempleo, que tuvieron como objeto acreditar que una mujer que fuera despedida por estar embarazada, pudiera ser reconocida como víctima de discriminación y acelerar el otorgamiento del Seguro de Desempleo.

Los criterios vigentes (2015) reconocidos por la Secretaría para que las mujeres despedidas injustificadamente por embarazo puedan aplicar a dicho programa social son los siguientes:

- Ser residente y haber perdido el empleo involuntariamente en la Ciudad de México a partir del 1° de enero de 2012.
- Ser mayor de 18 años.
- Realizar el trámite de manera personal e intransferible.

I. Documentación a presentar para demostrar la calidad que invoca de despido injustificado por embarazo. (en original y copia para cotejo): uno de los siguientes:

- Citatorio y Cédula de Seguimiento, expedidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.
- Canalización emitida por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.
- Documento emitido por el COPRED, que acredite la discriminación por embarazo.
- Opinión Jurídica emitida por el COPRED.

- Escrito Inicial de Demanda presentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, Auto de Radicación y Última Actuación.

2. Documentos personales. (original y copia para cotejo):

- i. Acta de nacimiento legible;
- ii. Identificación oficial vigente con fotografía y firma, una de las siguientes: • Credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral. • Pasaporte expedido por la Secretaría de Relaciones Exteriores, • Cédula Profesional expedida por la Secretaría de Educación Pública, • Cartilla del Servicio Militar Nacional expedida por la Secretaría de la Defensa. • Licencia para conducir.
- iii. Clave Única de Registro de Población;
- iv. Comprobante de residencia en el Distrito Federal con vigencia no mayor a 3 meses a la solicitud, uno de los siguientes: • Recibo telefónico local, • Recibo de luz, • Recibo de impuesto predial bimestral • Recibo de suministro de agua, • Recibo de gas natural • Certificado de Residencia domiciliaria Delegacional.



En la Ciudad de México, la discriminación es un DELITO

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

“Avisé que estaba embarazada y me corrieron del trabajo”.

Nadie puede exigir tu renuncia o despedirte por estar embarazada.
Si lo hacen, ¡denúncialos!

En el COPRED le apoyamos:
53 41 30 10

Calz. México Tacuba 592, 2º piso, Col. Popotla,
Edificio Anexo Sur del III. Culláhuac,
Del. Miguel Hidalgo, C.P. 11400.

 COPREDDF
 @COPRED_CDMX

**DESPIDO
POR EMBARAZO
DISCRIMINACIÓN**

III. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO Y DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD



SI TE DESPIDEN POR TU EMBARAZO...

**Denuncia en la Línea
No Discriminación**

5658 1111

¡En COPRED buscamos se te repare el daño!

También puedes denunciar
personalmente y por correo: General Prim 10,
Colonia Centro entre Tres Guerras y Bucareli, del Cuauhtémoc.
De 9:00 a 18:00 h de lunes a Viernes.

Por correo electrónico: contactocopred@gmail.com
Por teléfono: 53.41.30.10
Por internet: Llenando el formulario
que se encuentra en www.copred.df.gob.mx

 @COPRED_CDMX

 COPREDDF

 COPREDCDMEX

CapitalSocial



CDMX
CIUDAD DE MEXICO
190 años



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MEXICO
COPRED

locatel
C.A.S.A. - Tu casa de internet y servicios

CAPÍTULO 3. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO Y DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. ANÁLISIS JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL.

Hoy, no solo casi todos los países cuentan con leyes de protección de la maternidad, sino que muchos otros cuentan con medidas de apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares, incluidos los padres. Todo esto sucede en el contexto de acontecimientos sociales más amplios, como el aumento del trabajo femenino remunerado; el incremento del trabajo atípico (a tiempo parcial, temporal u ocasional); el envejecimiento de la población y los cambios del modelo familiar.

La Maternidad y la Paternidad en el Trabajo,
La legislación y la práctica en el mundo
OIT

Nuestro país es una de las naciones donde el reconocimiento legal de los derechos humanos ha encontrado un eco importante en su incorporación en prácticamente la mayoría de los marcos normativos de cada uno de los estados que componen a la República Mexicana, derivado de la reforma constitucional sobre derechos humanos realizada en el año 2011.

En este contexto, la Ciudad de México se ha destacado históricamente, por ser uno de los espacios donde la sociedad civil ha logrado promover importantes avances en las reformas al marco normativo, a través de diferentes gestiones de gobiernos que, sensibles e interesadas en el aterrizaje e implementación de estos derechos, han promovido el fortalecimiento de un marco legal con enfoque de derechos humanos en iniciativas tan importantes como la interrupción legal del embarazo en el año 2007, la posibilidad de contraer

matrimonio entre personas del mismo sexo en 2009, el reconocimiento de la identidad de género de las personas mediante un ágil trámite ante el Registro Civil en 2015, cuyo antecedente data de 2008 con el llamado juicio de reasignación sexo-genérica.

No obstante los avances mencionados, la discriminación es un factor que impide a diferentes sectores y grupos sociales el acceso al goce y garantía de sus derechos humanos, como ha detectado el Consejo al momento de atender a mujeres que han sido víctimas de discriminación laboral por haber ejercido su opción por la maternidad.

En razón de ello, como institución pública responsable de velar por el derecho a la igualdad y a la no discriminación de la población que vive y transita en la Ciudad de México, en el presente capítulo, se desarrollará un análisis de la normatividad nacional e internacional en materia de protección a la maternidad en el ámbito laboral, con el propósito de coadyuvar a la generación de propuestas legislativas y normativas en la Capital del país e incluso como históricamente ha sucedido, llegar a impactar en el resto de la República mexicana.

Como se podrá ver, el marco normativo sobre el tema es abundante, en la letra es garantista, avanzado y además existen interpretaciones jurisprudenciales muy interesantes.

En este apartado de índole jurídico se recogen artículos de diversas fuentes, que vistos en su conjunto presentan un escenario de ejercicio de derechos e inclusive de protección reforzada de los mismos en el caso de trabajadoras embarazadas, en ese sentido, reiteramos una precisión importante: la ley como letra escrita nunca ha bastado para el efectivo goce de derechos. Cuando desde el trabajo que lleva a cabo el Consejo se identifica la problemática en cuestión, es evidente que sus orígenes no descansan en los cuerpos legales sino en su implementación, así como en la existencia de fuentes de fondo

tales como un sistema patriarcal sólidamente enraizado en la sociedad, que necesariamente incide en la forma de entender, interpretar y aplicar las leyes; y las desigualdades económicas que deshumanizan a las personas colocándolas en una dinámica de ser objetos productores de lucro.

La revisión en materia legal, sin pretender ser exhaustiva, seguirá el orden de decantarse de lo general a particular, desde la prohibición absoluta de la discriminación, normas en materia laboral y específicamente reglas protectoras de la mujer trabajadora embarazada.

3.1. PANORAMA GENERAL EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN.

El marco normativo que aborda el tema de discriminación se encuentra en múltiples instrumentos tanto nacionales como internacionales, que han ido evolucionando desde la prohibición en sentido amplio de aquélla conducta, hasta definiciones de discriminación específicas tratándose de grupos de población como pueden ser las mujeres y también en lo que se entiende como discriminación en diferentes ámbitos, entre ellos, el laboral.

Por lo que toca al principio de que el goce de los derechos debe ser sin discriminación, así como a la prohibición genérica de ésta, encontramos sustento en diversos instrumentos internacionales tales como:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, menciona en sus artículos primero y segundo que:

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y

conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición

Si bien no se define la discriminación, se ha interpretado que la relación entre los artículos arriba citados de la Declaración Universal, sugiere que la prohibición de distinciones en la protección de la ley, así como de distinciones en perjuicio del goce de derechos basadas en las características que se mencionan, sería consecuencia de la idea expresada inicialmente relativa a la igualdad de las personas²⁸, de forma que: “[L]as personas son libres por naturaleza, deben ser iguales ante la ley y la ley no debe permitir discriminación alguna.”²⁹ Respecto del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), que entró en vigor a partir del año 1976 y fue ratificado por el Estado Mexicano en 1981 se señala que, “reconoce la interrelación entre igualdad y no discriminación con una redacción equilibrada que da la debida importancia a ambos.”³⁰

El artículo 26 del PIDCP, declara que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las

28 O'DONNELL, Daniel; Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Normativa, Jurisprudencia y Doctrina de los Sistemas Universal e Interamericano; Segunda edición, México; publicado por el Tribunal Superior del Distrito Federal, OACNUDH, 2012; pág. 942. 29 *Ídem*.

30 O'DONNELL, Daniel, *Op. cit.* Pág. 942.

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

En el ámbito regional la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)³¹ establece que:

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

La Observación General No. 18 del Comité de los Derechos Humanos de 1989, que versa acerca de la No Discriminación, reconoce la indefinición de la misma en la redacción del PIDCP y procede a definir a la discriminación como sigue:

(...)

*7. Si bien esas convenciones se refieren sólo a un tipo específico de discriminación, el **Comité considera que el término “discriminación”, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el***

³¹ Adoptada el año de 1969, con entrada en vigor el día 18 de julio de 1978 y ratificado por el Estado Mexicano en el 2 de marzo de 1981.

color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

(...)

En la misma Observación el Comité acota lo siguiente:

13. Por último, el Comité observa que no toda diferenciación de trato constituirá una discriminación, si los criterios para tal diferenciación son razonables y objetivos y lo que se persigue es lograr un propósito legítimo en virtud del Pacto.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, si bien tardíamente³² y con una redacción que se ha ido depurando durante poco más de una década³³ en el primer capítulo de su Título I denominado *De los Derechos Humanos y sus Garantías* retoma la prohibición de la discriminación bajo la siguiente redacción en su artículo 1º, párrafo quinto:

Artículo 1o. (...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la

³² La reforma que introdujo en el texto constitucional la prohibición de la discriminación data apenas del 14 de agosto de 2001.

³³ Entre las reformas más destacadas debe señalarse la de 2006 que cambió el eufemístico término de “*capacidades diferentes*” por el de discapacidades y la de 2011, que precisa una causal de discriminación cuya redacción era presumiblemente incompleta al decir “*las preferencias*”, quedando como “*las preferencias sexuales*”.

condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

A nivel local la LPEDDF, establece lo siguiente en su artículo 5°:

*Artículo 5.- Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, **embarazo**, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.*

De la lectura de este artículo se desprende que la legislación a nivel local hace eco de la prohibición de la discriminación establecida a nivel constitucional e internacional, precisando que la conducta discriminatoria puede tener lugar tanto con intención o sin ella y enuncia una muy extensa lista de causales de discriminación.

El artículo 6° de la misma Ley establece que en términos del artículo 5°, entre otras se consideran conductas discriminatorias:

*XXXIII. Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de: **embarazo**, discapacidad, edad en los términos de la legislación laboral vigente; por tener la calidad de persona egresada de alguna institución pública o privada de educación; por motivaciones injustificadas de salud y por antecedentes penales;*

3.2 DISCRIMINACIÓN A LAS MUJERES EN EL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Tratándose de discriminación hacia las mujeres la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)³⁴, la define en su primer artículo de la siguiente forma y menciona las obligaciones que los Estados Parte adquieren para combatirla:

A los efectos de esta Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar

³⁴ Adoptada el año 1979 y ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981.

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

(...)

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

Artículo 11

(...)

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;

(...)

Por lo que se refiere a la definición de la discriminación en el trabajo, el Convenio 111 de la OIT, relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación³⁵ establece en su artículo primero que:

A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En información de la OIT, este organismo internacional menciona que la discriminación en el empleo y la ocupación se

³⁵ Este Convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958 y fue ratificado por México el 11 de septiembre de 1962.

refiere a “prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo” a causa de motivos **no relacionados con el trabajo que debe desempeñarse**³⁶ y en otro, asevera que “[l]a discriminación en el empleo resta oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar”³⁷.

Lo anterior dimensiona las consecuencias de las prácticas discriminatorias como un obstáculo importante, tanto para la propia persona porque debido a ellas se vulnera su derecho al trabajo, así como para la sociedad a la que le resulta injustificadamente mermado su capital humano.

Continuando con lo que señala la OIT, se explicita que la discriminación por motivos de sexo “*incluye distinciones realizadas sobre la base de las características biológicas y funciones que distinguen a los hombres de las mujeres, y sobre la base de las diferencias sociales que existen entre ambos. Las distinciones físicas incluyen toda especificación del puesto de trabajo que no sea esencial para cumplir las obligaciones establecidas, por ejemplo, los requisitos relativos a la altura o peso mínimos que no tienen efectos en el desempeño del trabajo. Entre las distinciones sociales se cuentan el estado civil, el estado marital, la situación familiar y la maternidad.*”³⁸ Y abunda precisando que son las mujeres quienes “**suelen verse más afectadas por la discriminación basada en el sexo**, en particular

36 *Discriminación en el empleo y la ocupación: descripción general y bases para la discriminación.* En: Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad, OIT. disponible en Web: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_159778/lang-es/index.htm

37 *Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*, OIT. Disponible en Web: <http://ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm>

38 *Discriminación en el empleo y la ocupación: descripción general y bases para la discriminación.* Op. cit.

en el caso de la discriminación indirecta.”³⁹ Tratándose del género, entendido como aquellas expectativas y presupuesto culturalmente establecidos acerca de lo que es y corresponde por ser hombre o mujer, la Observación General número 16 del Comité DESC; la Igualdad de Derechos del Hombre y la Mujer al Disfrute de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; habla de que también esas expectativas llegan a afectar el goce de derechos en pie de igualdad.

Una trabajadora en una marisquería al avisar a su patrón de su embarazo, éste le dijo que ella no podría continuar trabajando porque era un atractivo visual para el negocio.

La misma OIT hace una aseveración esclarecedora acerca de los buenos efectos que en el rendimiento laboral imprime la construcción de un entorno respetuoso con la igualdad, la que contradice argumentos que pretenden que prácticas contrarias a la igualdad favorecen la productividad, misma que se transcribe textualmente dada su trascendencia:

“Está generalmente aceptado que existe un vínculo positivo entre la igualdad en el lugar de trabajo y el buen desempeño empresarial. Los efectos específicos de las prácticas de empleo no discriminatorias en la productividad y el rendimiento que se han identificado apoyan las proposiciones de que:

39 Ídem.

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

“las prácticas de igualdad de oportunidades mejoran la productividad;

“las prácticas de igualdad de oportunidades tienen más efectos positivos en la productividad en aquellas empresas en las que los grupos discriminados constituyen un porcentaje más elevado de la fuerza de trabajo;

“las políticas de igualdad de oportunidades más activas tienen más efectos positivos en la productividad, ya que:

“- la fuerza de trabajo se asigna con mayor eficiencia; esto aumenta la calidad del capital humano y la motivación, lo que mejora la eficiencia organizativa;

“- se elige mejor a las personas adecuadas para los diversos puestos de trabajo cuando se utilizan criterios más objetivos y sistemáticos para la selección;

“- los miembros de los grupos discriminados están más motivados, debido a 1) unas mejores perspectivas laborales, 2) un mayor sentido de la justicia, 3) unas tareas más gratificantes y oportunidades para la creatividad, 4) la rotación de la fuerza de trabajo es menor (en particular entre los grupos discriminados), y 5) un entorno de trabajo menos estresante mejora la salud, la moral y la dignidad.

“Existen pruebas de que los efectos en la productividad son mayores cuando las prácticas de igualdad de oportunidades de empleo se complementan con la participación de los trabajadores.”⁴⁰

El Convenio 183 (*Convenio sobre la protección de la maternidad*) de la OIT, que fue adoptado en el año 2000, con entrada en vigor en 2002 y del que se aclara **que no ha sido ratificado por el Estado mexicano**, pero cuyas disposiciones están en consonancia con lo establecido por la CEDAW, establece lineamientos para las normas de protección a la maternidad. En su artículo octavo este Convenio prohíbe expresamente el despido de la mujer embarazada o durante la licencia de maternidad o en el lapso que ésta se prorrogue debido a complicaciones en función de su embarazo, el nacimiento del/a hijo/a y sus consecuencias o la lactancia, señalando como garantía de la mujer que al cabo de la licencia de maternidad, el poder reincorporarse a su mismo puesto de trabajo o, en su defecto, a uno equivalente pero con igual salario. A continuación, en el artículo nueve, el Convenio mandata a los Estados el deber de adoptar medidas para garantizar que la maternidad no sea una causa de discriminación en el empleo, incluyendo explícitamente que dentro de esas medidas debe encontrarse la prohibición de exigir pruebas de gravidez previas a la contratación.

Del artículo octavo del Convenio 183, se destaca la **prohibición de despedir mujeres embarazadas**, salvo por cuestiones no relacionadas con el estado de gestación, el parto y otros relacionados directamente con la maternidad, **quedando, en caso de despido, a cargo del empleador la demostración de que efectivamente dicha situación obedece a causas diversas del estado de gravidez.**

40 Discriminación en el empleo y la ocupación: descripción general y

bases para la discriminación. Op. cit.

Después de avisar que se encontraba embarazada la felicitaron pero al día siguiente le dijeron que la empresa no se encontraba suficientemente consolidada como para solventar gastos por su embarazo y que requerían una persona que pudiese estar al 100 por ciento y ella en cambio se ausentaría mucho, situación que les resultaba intolerable por lo que habían tomado la decisión de despedirla.

En el ámbito internacional, la importancia de la protección a la maternidad en los centros de trabajo se ha colocado en altos estándares, como se puede ver reflejado la *Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social*, proclamada por la Asamblea General en su resolución 2542 (XXIV), de 11 de diciembre de 1969, la cual estipula que dicho progreso y desarrollo en lo social deben encontrar su fundamento en “el respeto de la dignidad y el valor de la persona humana y deben asegurar la promoción de los derechos humanos y la justicia social” (Art. 2), y seguido a los objetivos se recoge la inquietud por la protección de la maternidad.

3.3 LA REGULACIÓN DEL TRABAJO Y DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

La Observación General número 18 del Comité DESC que ya se ha comentado en este documento, en un apartado destinado a las mujeres se pronuncia de forma contundente diciendo que: “El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y

mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. **En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo.**” Lo anterior pone de manifiesto la preocupación a nivel internacional acerca de la necesidad de que la maternidad en el trabajo sea protegida.

La prohibición absoluta de la discriminación, abarca a la materia del trabajo, en ese sentido, hay que recalcar que la garantía de que el derecho al trabajo sea sin discriminación alguna es una obligación fundamental mínima y de carácter inmediato para los Estados, en tanto que la obligación de proteger el derecho exige a los Estados impedir que terceros interfieran en el goce de este derecho, además de que significa también para aquéllos actores el velar que “*las medidas de privatización no socaven los derechos de los trabajadores. Las medidas específicas para aumentar la flexibilidad de los mercados laborales no deben restar estabilidad al empleo o reducir la protección social del trabajador*” (Observación General número 18). Y entre las medidas regresivas prohibidas se encuentra entre otras, que la falta de acceso al empleo se base en criterios discriminatorios que se encuentren en la legislación o en la práctica.

También es importante recalcar que la discriminación derivada del despido injustificado por el embarazo u otras relacionadas con la maternidad necesita poder ser estudiada en recursos jurídicos de forma que se atienda la recomendación del Comité DESC cuando dice en la misma Observación que: “[s]e invita a los jueces y a otros miembros de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley a que presten mayor atención a las violaciones del derecho al trabajo en el ejercicio de sus funciones.” Exhorto que consideramos debe llegar a las juzgadoras de forma que valoren en su quehacer los actos discriminatorios acaecidos en el ámbito laboral y se dé un mensaje firme a favor de la no discriminación en el trabajo, porque de no hacerse así la prohibición de la discriminación será solamente enunciativa y las acciones que se realicen, decorativas.

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

Tratándose de mujeres embarazadas, el artículo 123 constitucional que como se ha dicho rige las relaciones laborales, consagra los siguientes derechos en sus dos diferentes apartados:

- Durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo que ponga en riesgo su salud en relación a la gestación.
- Gozar de un descanso obligatorio de doce semanas con percepción salarial íntegra.
- La permanencia en el empleo así como de los derechos que hayan adquirido derivados de su trabajo.
- Dos descansos de media hora cada uno al día para que puedan alimentar a sus hijos/as durante el periodo de lactancia.
- En el caso de las trabajadoras del Apartado B se precisa que cuentan con los derechos de asistencia médica, de medicinas, ayudas para la lactancia y servicio de guarderías infantiles.

A una ejecutiva de cuenta de una empresa de publicidad impresa personal de salud le recomendó no trabajar cerca de las impresoras por las emisiones que producen, su solicitud fue cuestionada y posteriormente le pidieron que dejara todo su trabajo al corriente y que si quería podían colocarle un escritorio en la calle, cuando la trabajadora preguntó si se le estaba despidiendo, le dijeron que debía optar entre el trabajo o el bebé.

El apartado “A” del artículo 123 constitucional se reglamenta en la LFT, cuyas disposiciones se ven más adelante. Cabe aclarar que, si bien existen otros ordenamientos legislativos en materia laboral, nos circunscribiremos a analizar dicha Ley puesto que la gran mayoría de casos que se reciben en el Consejo devienen de relaciones de trabajo que se encuentran en los supuestos del apartado “A”.

La normatividad laboral no solo ha evolucionado mediante diferentes reformas, sino que en nuestro país también se ha cambiado enteramente de ordenamientos.

La *Ley Federal del Trabajo de 1931 (LFT-1931)* ya incluía un capítulo particular acerca del trabajo de las mujeres. Por lo que toca a la protección de la maternidad en el trabajo estableció la prohibición de emplearlas en trabajos que pusieran en peligro su salud, la permanencia en su empleo y el descanso con goce de salario íntegro durante seis semanas previas y otras seis posteriores a la fecha del parto, prorrogables en caso de complicaciones con el pago correspondiente al 50% del salario. Esta ley también supuso un avance importante a favor de las mujeres al establecer que la mujer casada no requería de autorización de su cónyuge para contratarse laboralmente ni para ejercer los derechos laborales, pero visto en perspectiva hay que anotar que a la fecha (2015) no se han cumplido ni siquiera cien años de esa reivindicación a favor de las mujeres, lo que contrasta con milenios en que el hombre no ha necesitado de permiso de su cónyuge para trabajar. Por lo que toca a la conciliación entre responsabilidades familiares y trabajo la ley mandataba que hubiese guarderías en empresas en las que trabajaran más de cincuenta mujeres, iniciativa que no se consolidó⁴¹.

41 ZAVALA Peniche, Beatriz; *Evolución de los Derechos Laborales de la Mujer en Derechos Humanos de las Mujeres en México*, Patricia Galeana (Coordinadora), Primera Edición, publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México; México, 2004; págs. 475 y 476.

En 1962, se llevaron a cabo diversas reformas a las leyes laborales entre ellas la LFT-1931, que buscaban crear un marco protector para las mujeres, las cuales según los autores, más que ayudar a las trabajadoras las afectaron pues el resultado fue su exclusión del mercado laboral siendo sustituidas por hombres al resultar más barato su empleo⁴².

Las tensiones del retroceso por el avance, como ocurrió derivado de las modificaciones legales en 1962, son fenómenos que deben tenerse presentes, de hecho en un tema tan razonable como es la protección de la salud de las mujeres embarazadas mediante la prohibición de que lleven a cabo trabajos peligrosos o insalubres, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, organismo que ha tenido un fuerte compromiso por las trabajadoras, ha advertido sobre las prohibiciones indiscriminadas de trabajo peligroso, nocturno y las horas extraordinarias; puesto que aun cuando se persigan fines bienintencionados, la realidad es que terminan por contravenir el principio de igualdad de oportunidades en el empleo y fomentan la discriminación⁴³.

Ahora bien, la LFT vigente, explicita la tutela de la igualdad sustantiva y la relaciona directamente con el combate a la discriminación hacia las mujeres. También prevé la prohibición de establecer condiciones discriminatorias, haciendo una precisión importante consistente en que diferencias de trato basadas en consideraciones razonables referentes a la calificación en el empleo y directamente al trabajo a desarrollar, no constituyen conductas discriminatorias (Arts. 2, párrafos cuatro y cinco y 3, párrafos segundo y tercero; respectivamente).

42 *Ídem*

43 *La Maternidad y la Paternidad en el Trabajo. La legislación y la práctica en el mundo.* OIT, 2014. Disponible en PDF: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Art. 2

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Art. 3

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Como se ha dicho las relaciones de trabajo son cambiantes, debiendo tutelarse en consecuencia que sus interrupciones se ajusten a lo que marca la Ley, lo que llega a no acontecer particularmente en temas relacionados con la salud de las trabajadoras, lo que se verá más adelante, y sobre todo ha de vigilarse que la conclusión de la relación laboral por renuncia o despido, no sea empleada de manera abusiva.

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

De las causas de suspensión contempladas en la LFT, por ser de interés al tema de protección de la maternidad, se retoman únicamente dos⁴⁴:

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

⁴⁴ Para el o la lector/a interesado/a se transcribe el artículo completo.

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

Además de la paga íntegra del salario, mediando un aviso a la patronal, la persona trabajadora debe regresar hasta el día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión de la relación laboral (Art. 45, fr. I).

Lo anterior es importante tenerlo en cuenta toda vez que, en los casos atendidos por el Consejo, algunas peticionarias refieren resistencias por parte de la patronal al reconocimiento de sus faltas justificadas por motivo de enfermedad, lo que por vía de hechos deja en letra muerta el regreso a laborar al día siguiente; práctica aquélla que se agudiza al estar embarazadas y la facilidad con que ello conduce a descuentos en el caso de ausentarse la persona trabajadora, inclusive por enfermedad y, trasciende al tema al colocar a la mujer embarazada en una situación donde todas las alternativas son perniciosas para ella, porque o compromete su salud y la del producto, o coloca en riesgo su permanencia en el empleo.

Una operadora telefónica partir de comunicar que se encontraba embarazada tras ser hostigada laboralmente, se la mandó llamar el área de recursos humanos de la empresa, donde le informaron que estaba despedida debido a su acumulación de faltas injustificadas, no obstante que ella había presentado todos sus justificantes. Su pareja que ahí trabajaba también fue asimismo despedida.

La rescisión de las relaciones de trabajo puede ser a cargo del patrón o del trabajador, las causales enunciadas en la Ley constituirían una garantía que aterrizaría el criterio internacional de que solo se podrá dar por terminada la relación de trabajo por causas justificadas necesariamente relacionadas con el trabajo a desempeñar. Asimismo, delimita las razones por las cuales se puede despedir a las personas trabajadoras, lo que sumaría una contención a la arbitrariedad, particularmente de la parte patronal; desafortunadamente esa delimitación se encuentra extendida debido a la existencia de una hipótesis que da entrada a casos análogos de todos los supuestos establecidos en las causales restantes de rescisión de la relación laboral (Art. 47, fracción XV LFT, ver abajo).

Para dotar de claridad se transcriben las partes conducentes del artículo que trata de la rescisión laboral con causa justificada sin responsabilidad para la patronal:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

(...)

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

(...)

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Ha de subrayarse que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 que habla de faltas, tratándose de mujeres embarazadas debe ser contextualizada, conforme

además a condiciones de trabajo que en los hechos distan de ser justas, toda vez que se tiene noticia de que, si en las relaciones obrero-patronales en general el tema de inasistencias por motivos de salud se encuentra deteriorado, especialmente debido a prácticas abusivas por parte de la patronal que en la práctica desvirtúa las inasistencias por motivos de salud equiparándolos a faltas injustificadas y creando un ambiente coercitivo para las personas trabajadoras, quienes poco a poco van asimilando esa dinámica en la que prevalece la actividad productiva por encima de ellas mismas como personas.

Las prácticas anteriormente mencionadas que de por sí están en el ambiente, en el caso de mujeres trabajadoras embarazadas se agudiza, al obstaculizar el correcto monitoreo de su embarazo, y porque atraviesan un periodo crítico en el que se incrementa la posibilidad de tergiversar los motivos de sus inasistencias, transformando causas legítimas relacionadas con el cuidado propio de su estado, en faltas que pueden atentar contra su estabilidad laboral.

En ese sentido, las personas que funjan como asesor/a laboral, llámese procuradores/as de la defensa del trabajo, abogados/as particulares, etc., y muy especialmente las juzgadoras deben estar atentas e imprimir un mayor rigor de estudio y valoración partiendo de una correcta contextualización cuando se tratare de despidos de mujeres embarazadas por presuntas faltas.

En una tesis jurisprudencial⁴⁵ que se retomará con posterioridad, se establece un estándar relevante cuando dice que: *solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido [de las trabajadoras embarazadas o en posparto] durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de*

45 TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

las actividades de la empresa, entre otras. Esto deviene de la tutela reforzada de la estabilidad en el empleo de esas trabajadoras de forma que para rescindirlas además de ser por excepción y no regla, tiene que tratarse de *faltas graves*.

Queda para la deliberación cuáles causales operarían como excepcionales y el estudio riguroso de las condiciones de la conclusión de la relación laboral. En el caso de mujeres embarazadas que perdieron su trabajo, ha de ser particularmente sospechosa la causal relativa a las inasistencias, quedando para la reflexión si con el objeto de contrarrestar atropello de derechos habría de promoverse en las instancias jurisdiccionales que opere una presunción de que tratándose de trabajadoras embarazadas se está frente a un despido injustificado. En todo caso, dicha causal tiene que ser analizada con mucho detenimiento y bajo los criterios de tutela reforzada.

El ya mencionado Convenio 158 de la OIT, que se recuerda no se encuentra ratificado por el Estado mexicano, dedicado a la terminación de las relaciones de trabajo, al estipular que esa terminación debe obedecer a causas justificadas es contundente al especificar que, **no son causas justificadas el embarazo o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad** (Art. 5, incisos d y e).

Pero otro de los flagelos en el tema de embarazo lo son los despidos enmascarados de renuncias voluntarias, o bien la rescisión de verdaderas relaciones de trabajo disfrazadas de terminación de contratos civiles. En esos casos, se ha de verificar que efectivamente se trate de una renuncia libre, esto es, que no provenga de actos de acoso laboral encaminados a orillar a la trabajadora embarazada o en el periodo de lactancia a optar por terminar la relación de trabajo, o bien, revisar que no que deriven de prácticas altamente reprochables como renuncias firmadas recabadas por adelantado o de firma de hojas sueltas en blanco en las

que posteriormente se rellena la renuncia, sin mediar la voluntad de la trabajadora.

Por lo que se refiere a la terminación de relaciones civiles, tocará hacer una revisión no solo de la naturaleza de los contratos, sino de las condiciones en las que se lleva a cabo la presunta prestación de servicios, de forma que, como se ha visto, si la relación reúne los elementos de estar enmarcada en un horario, así como la sucesión de contratos por tiempo determinado, habrá de concluirse que se trataba de una relación de trabajo con todos los derechos que trae aparejada, entre ellas las prestaciones por maternidad y la permanencia en el empleo.

Entre los deberes y prohibiciones de diversa índole a cargo de la patronal, se encuentran supuestos relacionados con la protección de la maternidad y las responsabilidades familiares.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis. 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; y⁴⁶

Artículo 133.-Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

⁴⁶ Este artículo ha de ser leído en relación con la fracción II Bis del 170 de la misma Ley el cual establece que tratándose de mujeres sean seis semanas de descanso con goce de sueldo.

XV. 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.

Relativo a la mujer trabajadora la LFT dedica un Título completo, el Quinto, denominado *Trabajo de las Mujeres*, que aquí se recoge. Ha de resaltarse que la Ley cuando toca con el tema de derechos relacionados con las responsabilidades familiares lo aborda con una perspectiva amplia y respetuosa de la diversidad en la conformación de las familias, pero se insiste en que la letra de la ley ampara poco si no es acompañada de prácticas congruentes.

El Título Quinto refrenda la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Art. 164), y precisa que la protección de la maternidad es el propósito principal de las modalidades en el trabajo que consigna (Art. 165)

Ese Título arranca con asuntos relativos al tema de salud y maternidad, reiterando que existen situaciones en las que la mujer embarazada o que se encuentre lactando no podrá trabajar y se debe respetar su pago y demás derechos.

Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas⁴⁷, trabajo

47 La definición de ese tipo de condiciones se encuentra en el artículo siguiente que dice:

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar

nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Como ya se ha asentado, la OIT se pronuncia por prudencia en estas protecciones, la misma CEACR resalta una distinción que es importante tener en cuenta, entre el trato diferenciado de la maternidad que promueve la igualdad y las supuestas medidas de protección a la mujer en el trabajo basadas en prejuicios o estereotipos acerca de sus capacidades y de su rol social⁴⁸.

El artículo 168 de la LFT, por su parte, complementa diciendo que en caso de que se emita una declaratoria de contingencia sanitaria, no es permitido el empleo del trabajo de mujeres embarazadas o que se encuentren en periodo de lactancia, quedando a salvo los mismos derechos laborales.

Los derechos específicos para madres trabajadoras se encuentran en las fracciones del artículo 170 de la LFT, que dice:

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

1. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie

sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

48 La Maternidad y la Paternidad en el Trabajo. Op. cit.

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas 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 ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.**

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

II Bis. 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;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos 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 período señalado;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Los derechos señalados en la Ley son esencialmente los mismos que a nivel constitucional en el ya citado artículo 123, con algunas modalidades y precisiones que a continuación enunciamos.

- La posibilidad de que el periodo de las doce semanas de descanso de maternidad, se prolongue a catorce en caso de que la condición de salud o de discapacidad del hijo o hija así lo requieran, exhibiendo el certificado médico que avale esta situación; debiendo serle pagado a la mujer trabajadora su salario íntegro.
- Una prórroga del descanso por maternidad en caso de que la mujer trabajadora a causa del parto o embarazo se encuentre imposibilitada para desempeñar su trabajo, en este caso se tiene derecho al pago del 50 por ciento del salario por un tiempo que no exceda los 60 días.

- Un descanso de seis semanas con goce de sueldo en caso de adopción.
- La precisión de que los reposos extraordinarios para lactar es hasta por seis meses y que en caso de no ser posible su correcta implementación, la opción de previo acuerdo con el patrón, reducir una hora de la jornada laboral durante el periodo de lactancia por un periodo igual.
- A conservar el mismo puesto, con el requisito de no reintegrarse después de pasado un año de la fecha del parto. De acuerdo con una tesis de jurisprudencia⁴⁹ mediante este periodo se armoniza el contenido del numeral 2 del artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ya mencionado) concretamente por lo que dice: *Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.*

Los periodos extraordinarios para lactar suponen un servicio esencial en los derechos de la mujer trabajadora y de la infancia⁵⁰, que es el servicio de guarderías, y en consecuencia se refiere a condiciones concretas que parten del acceso efectivo a dicho servicio, al respecto, la ubicación de las guarderías

49 TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO

50 Se retoma información de MARTÍN GRANADOS, María Antonieta y Catalina TOLEDO IBARRA, *La Falta de cobertura de la Seguridad Social en Guarderías en Derechos Humanos de las Mujeres en México*, Patricia Galeana (Coordinadora), Primera Edición, publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México; México, 2004, pág. 518

tiene gran importancia porque distancias grandes entre el lugar de trabajo y los centros infantiles pueden hacer nugatorio el tiempo para lactar, más en urbes de las dimensiones de la Ciudad de México.

Como ya se mencionó la disposición de la LFT-1931 consistente en el establecimiento de guarderías en empresas con más de cincuenta trabajadoras no prosperó y, la tesis con rubro SEGURO SOCIAL, GUARDERIAS DEL LUGAR DE SU ESTABLECIMIENTO⁵¹, criterio de carácter rigorista y burocratizado, da cuenta de la incapacidad del Estado mexicano para avanzar en el goce de derechos, la que dice que:

No es verdad que la obligación del pago de las cuotas relativas a la rama de guarderías sea correlativa al establecimiento del servicio en la circunscripción exacta donde se encuentra el centro de trabajo de la empresa que deba cubrir las cuotas por ese concepto, dado que la Ley del Seguro Social no dispone que así deba ser, sino que en su artículo 187 únicamente prevé que para otorgar la prestación de los servicios de guardería el instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio del seguro social, es decir únicamente tomará en cuenta la zona y no el lugar exacto de la ubicación de cada empresa obligada a cubrir la cuota por ese concepto, pues de ser así el instituto tendría la obligación de establecer una guardería por cada empresa.

51 Época: Séptima Época; Registro: 249275; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Volumen 181-186, Sexta Parte; Materia(s): Administrativa; Tesis; Página: 188.

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

Otra tesis de la séptima época, por otro lado, reconoce la legitimación de las madres trabajadoras en la exigencia del servicio de guarderías e inclusive demandar los daños y perjuicios que se les hubiesen ocasionado en razón de la omisión en el servicio, lo que habría de poderse extender a los casos de deficiencia en el mismo, y se transcribe:

*SEGURO SOCIAL. GUARDERIAS. OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE CUOTAS PARA ESTE RAMO Y DE LA PRESTACION DEL SERVICIO POR EL INSTITUTO*⁵².

El entero de las cantidades que resultan del uno por ciento del total de los salarios que en efectivo por cuota diaria paga el patrón a los trabajadores a su servicio, a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, y que se realiza con el objeto de cumplir con la obligación que se le impone en los artículos 190 y 191, en relación con el 19 de la Ley del Seguro Social, para el financiamiento del servicio público de guarderías que se estableció como rama del régimen obligatorio del Seguro Social, crédito parafiscal del cual resulta el patrón sujeto obligado por virtud de la relación laboral, con independencia de que tenga o no trabajadores asegurados con derecho a ese servicio, es pago que debe conceptuarse como correctamente realizado si es efectuado para los fines legales enunciados; luego, la debida aplicación de los fondos relativos al financiamiento de ese servicio público, corre a cargo de la institución acreedora, bajo su más estricta y absoluta responsabilidad, en los términos en que dispone la Ley del Seguro Social y demás disposiciones reglamentarias; por lo tanto, la falta de cabal cumplimiento de la citada obligación que se encuentra a cargo de la institución mencionada,

puede dar lugar a la responsabilidad correspondiente, sin que ello implique que el pago de la prima o cuotas correspondientes se hubiese verificado indebidamente, es decir, que tal pago se efectuara sin base o fundamento legal que lo justifique, puesto que es claro que la ley comentada contempla dos aspectos diferentes de obligaciones: la primera, a cargo del patrón, de pagar las cuotas relativas y la segunda, a cargo de la institución, de prestar el servicio público de que se trata; luego, la falta de cumplimiento de la primera, puede originar la instauración del procedimiento administrativo correspondiente a fin de lograr su pago; en cambio, la falta de cumplimiento de la segunda obligación descrita, legítima a las trabajadoras aseguradas beneficiarias, para exigir la prestación del servicio público de guarderías y, en su caso, el resarcimiento de los daños y perjuicios que se les hubieran causado por la falta de prestación de tal servicio.

Ahora bien, la prescripción general desde la Constitución y la LFT acerca de las prestaciones por maternidad, tiene modalidades derivadas de la Ley de Seguro Social (LSS), aquí cabe la aclaración de que el sistema de seguridad social mexicano es compuesto por diversos subsistemas diferentes, de forma que al abocarnos en este estudio al apartado "A" corresponde el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) cuyas disposiciones dicen que:

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 el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

⁵² Época: Séptima Época; Registro: 249615; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Volumen 175-180, Sexta Parte; Materia(s): Laboral; Tesis; Página: 195

*En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. **Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.***

Pero para que opere lo establecido por el artículo 101 debe estarse a lo que señala el siguiente:

Artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y

III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Y el artículo inmediato siguiente señala que de no darse el supuesto de la fracción primera del artículo 102, esto es, el número de semanas cotizadas en un periodo de doce meses, es enteramente a cargo de la patronal.

Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Esta disposición vulnera a las mujeres embarazadas al generar una situación mediante la cual indirectamente se promueve su despido, así como la prevención a contratar mujeres gestantes, puesto que durante la licencia la erogación para cubrir su salario, económicamente recaerá a cargo únicamente en la patronal.

Una joven recepcionista en un despacho de abogados, al notificar de su embarazo exigió que la inscribieran en el seguro social, a lo que el dueño del despacho respondió que era imposible asegurarla y que él no tenía la culpa de que ella hiciera “cosas de adultos”

Como ya se ha mencionado, en la LFT existe un apartado de responsabilidades que establece infracciones y sanciones en materia laboral, cuya vigilancia correría a cargo de la Inspección del Trabajo dependientes de las Secretarías del Trabajo, sentido en el que se pronunció la Primera Sala de la Suprema Corte en la tesis de rubro *DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PREVÉ LA IMPOSICIÓN DE*

MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO⁵³ que dice:

A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, **la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de imponer medidas reparatorias de carácter pecuniario ante actos discriminatorios**, debido a lo cual, ante un caso concreto, el juzgador deberá evaluar la posibilidad de recurrir a dicho tipo de medidas, cuya finalidad no solamente es sancionar una situación actual en un centro de trabajo, sino también prevenir futuros actos discriminatorios. **Ello se debe a que la fracción VI del artículo 523⁵⁴ de la citada ley señala que la aplicación de las normas de trabajo, compete -entre otras autoridades- a la Inspección del Trabajo. Así, la Inspección del Trabajo, acorde al artículo 540⁵⁵ de la mencionada ley, tiene como**

53 Época: Décima Época; Registro: 2008309; Instancia: Primera Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, Materia(s): Administrativa; Tesis: 1a. XXXV/2015 (10a.) Página: 758.

54 Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

VI. A la Inspección del Trabajo;

55 Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades

funciones -entre otras- vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo -entre las cuales se encuentra la prohibición de establecer condiciones discriminatorias-, y poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo observadas. Para tal efecto, los Inspectores del Trabajo podrán llevar a cabo visitas a las empresas y establecimientos, a efecto de vigilar que se cumplan las normas laborales, interrogar a patrones y trabajadores, exigir la presentación de documentos, y sugerir que se corrijan aquellas violaciones que se adviertan a la normativa -artículo 541⁵⁶ de la mencionada ley-. Ahora

y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V. Las demás que le confieran las leyes.

56 Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;

bien, no solamente se podrá sugerir la corrección de violaciones a las normas laborales, sino que en última instancia el incumplimiento de tales normas podría traducirse en la imposición de una sanción acorde a lo establecido en el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo -por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general-. Como puede advertirse, por medio de la Inspección del Trabajo, el sistema jurídico mexicano establece la posibilidad de adoptar medidas disuasorias en contra de aquellos empleadores que hubiesen violentado las normas laborales, entre las cuales se encuentra la prohibición expresa de realizar actos discriminatorios en la contratación para puestos de trabajo. Tales medidas, referidas a la Inspección del Trabajo, pueden consistir en la sugerencia de corregir aquellas acciones que se consideren violatorias de las

VI Bis. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes.

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

normas laborales y, en última instancia, la imposición de sanciones. Es decir, las medidas disuasorias no solamente se reflejan en aspectos monetarios, sino también en el señalamiento de aspectos a corregirse. En el caso de que las violaciones legales se refieran a actos de discriminación prohibidos por la Ley Federal del Trabajo, la inspección del trabajo no solamente se encontrará dirigida a la insubsistencia del acto, sino a evitar que en el futuro se repita tal escenario.

La Ciudad de México cuenta con dicha Inspección dependiente de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), misma que ha de asumir su parte en la prevención de la discriminación, pero para esto es importante tener en cuenta lo que dice la organización de la sociedad civil Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C. (CILAS), al señalar que la cantidad de inspectores a nivel local es muy pequeña, lo que sin duda compromete la efectividad de estas instancias.

En lo relativo a las infracciones, los artículos del 994 al 1002 del Título Dieciséis de las Responsabilidades, contienen supuestos de infracción los que, por su conducencia en materia de protección de la maternidad, se transcriben con anotaciones, especialmente en los casos de remisión a otros artículos de la Ley:

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. De 50 a 250 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77⁵⁷;

57 Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

Esta fracción alude a la multa que se hace acreedor el patrón que contravenga lo establecido en materia de condiciones de trabajo, específicamente la duración de la jornada laboral, descanso pagado del séptimo día y vacaciones.

V. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y

La fracción sexta reviste importancia para el tema, porque ilustra que la legislación laboral no sólo cuenta con una prohibición general y enunciativa en contra de la discriminación, **sino que aterriza esa prohibición en una infracción que podría ser actualizada en casos concretos** asentando la consecuencia que conllevan los actos discriminatorios.

día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

La existencia de esta fracción también es relevante porque establece en Ley un enfoque a nuestro parecer correcto, al dar pie a que, desde el mismo ámbito laboral se proteja a la persona trabajadora de actos discriminatorios en su perjuicio, pues evita que se disocie el acto discriminatorio de la materia del trabajo, con la consecuente fragmentación de las conductas y de procedimientos, fragmentación que en los hechos representa una de las grandes fallas de nuestro sistema jurídico puesto que obstaculiza la posibilidad de transversalizar la no discriminación y la adopción de respuestas efectivas al respecto.

Además debe tenerse presente que, de acuerdo con el desarrollo jurisprudencial, una de las consecuencias de la actualización de actos discriminatorios, sería la declaración de la nulidad del acto, esto de conformidad con la tesis **DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. ANTE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBERÁ DECLARAR LA NULIDAD DEL ACTO**⁵⁸, que dice:

*A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante la presencia de un acto discriminatorio, **la primera consecuencia que ello acarrea será la declaración de nulidad que sobre el mismo debe realizarse.** En el ámbito laboral, lo anterior se traduce en que el acto discriminatorio debe ser declarado nulo, **pues de lo contrario, se tendría que aceptar que a pesar de haber calificado un acto como discriminatorio y, por tanto, como violatorio de la Constitución, el mismo deba subsistir solamente por provenir de la libertad de contratación de que gozan las personas, ello a pesar de que los derechos de***

58 Época: Décima Época, Registro: 2008308; Instancia: Primera Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 14, Enero de 2015, Tomo I; Materia(s): Constitucional, Civil; Tesis: 1a. XXXIII/2015 (10a.); Página: 754

igualdad y no discriminación sí gozan de eficacia entre las relaciones entre particulares. Es por ello que la consecuencia directa e inmediata de la calificativa de un acto como discriminatorio, es la nulidad del mismo. Lo anterior no significa que el acto en su totalidad debe ser declarado nulo, sino solamente aquellas porciones que resulten discriminatorias, mismas que tendrán la consecuencia de tenerse por no puestas, o en su caso sustituirse según lo establezca oportuno el juzgador correspondiente. Sin embargo, debe resaltarse que un acto discriminatorio, dentro del contexto de la libertad de contratación, si bien acarrea una nulidad del mismo, ello no se traduce necesariamente en una obligación de contratación. Lo anterior es así, pues el único aspecto cuya nulidad se decreta es aquel que ocasionó la discriminación, mismo que no podrá convertirse en un dato válidamente aplicable para evaluar las aptitudes que permitirán una contratación, sin que ello llegue al extremo de necesariamente contratar a la persona que se inconformó de la convocatoria laboral respectiva, al existir un margen para evaluar las aptitudes profesionales. En efecto, debe señalarse que la nulidad de los actos de los particulares es de naturaleza distinta a la nulidad de los actos emanados por el Estado, ya que en ocasiones, la nulidad de los primeros únicamente puede tener efectos declarativos, dependiendo del caso en concreto. Así las cosas, debe precisarse que los efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad del acto discriminatorio se encontrarán determinados en gran medida por el momento en el cual se lleve la impugnación correspondiente. Por tanto, en el supuesto de que aún no hubiese concluido el proceso de selección y contratación, la declaratoria de inconstitucionalidad del acto podrá acarrear una orden de retiro de la convocatoria o su supresión al encontrarse en medios impresos o electrónicos.

Sin embargo, en el caso de que el proceso hubiese concluido, la declaratoria de inconstitucionalidad no podrá afectar los derechos adquiridos de terceros involucrados, esto es, no podrá anularse una contratación ya realizada, ni el efecto podrá consistir en una orden de contratación en favor del demandante, pues en la mayoría de estos supuestos, cuando se lleva a cabo la impugnación de la convocatoria, el proceso respectivo de selección y contratación ha concluido, pero ello no puede implicar que el acto discriminatorio no genere efecto alguno, ya que en estos escenarios, por un lado se producen efectos declarativos, que implican un reconocimiento de que las convocatorias laborales fueron discriminatorias y, por tanto, contrarias a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pero por el otro, se permite el análisis de la posible actualización del resto de consecuencias que una discriminación puede acarrear.

El artículo 995, de gran relevancia para el tema que se aborda en este documento, establece la sanción correspondiente a la prohibición enunciada en la LFT de despedir a mujeres embarazadas o generar condiciones insostenibles de trabajo, como forma indirecta para forzar la renuncia, así como también la relativa a la ilícita solicitud de certificados médicos que acrediten que la trabajadora no se encuentre embarazada para la contratación, el ascenso o la permanencia al trabajo.

Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV⁵⁹,

⁵⁹ Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

Asimismo se considera que la inobservancia de disposiciones contenidas en el ya mencionado Título Quinto relativo al Trabajo de las Mujeres pudiese ser sancionado conforme a este artículo 995.

En obvio de repeticiones se remite a lo dicho en el análisis de la fracción VI del artículo 994 respecto de la fragmentación de procedimientos, sin embargo no se omite mencionar que en los casos de las mujeres trabajadoras que ha acompañado el Consejo no tienen en el horizonte la existencia de estas sanciones y, en consecuencia, tampoco la posibilidad de detonar el procedimiento de responsabilidades.

En este mismo Título el artículo 1002 señala una multa por infracciones no especificadas en los artículos precedentes.

Artículo 1002. Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

Mientras, el artículo 1004-A prevé una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo a los patrones que no permitan en su establecimiento las inspecciones y vigilancia de las autoridades del trabajo.

Otro importante artículo habla de la sanción en caso de que se pretenda emplear el régimen de subcontratación previsto en

XV. 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.

la ley pero con fines fraudulentos consistentes en relevarse la patronal de obligaciones laborales.

Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D⁶⁰ de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

3.3.1. INTERPRETACIONES JURISPRUDENCIALES.

El Derecho se enriquece a través de decisiones e interpretaciones acertadas de las instancias juzgadoras, esto siempre es un apoyo, toda vez que las leyes por bien hechas que sean son al fin limitadas y sus enunciados pueden ser dotados de contenido por medio de la lectura que se les dé.

Por lo que toca al tema que nos ocupa, tesis jurisprudenciales recientes han hecho importantes avances incorporando criterios de protección a la trabajadora embarazada y con ello, abonando en pro de la concreción de los mismos, es debido a lo significativo de estos criterios, así como a la necesidad de que sean ampliamente conocidos y recogidos en favor de la búsqueda de justicia de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia por lo que en este documento no solo se citan, sino que también son transcritos.

Al momento existen tesis en las que se posiciona un principio de justicia elemental que es el de estabilidad laboral

⁶⁰ Los artículos 15-D y 1004-C tienen referencia recíproca.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

reforzada que aplica a las trabajadoras embarazadas. Esta figura busca equilibrios derivados tanto por la imperiosa necesidad de contar con ingreso económico seguro, así como con prestaciones médicas; pero también porque ha de atenderse a una realidad, que es la dificultad incrementada que enfrentarán las mujeres en ese estado para encontrar trabajo, situación que el derecho si como se dice busca la protección del débil a fin de restablecer los equilibrios, debe tener en consideración. Todo lo anterior exige un escrutinio más riguroso por parte de la juzgadora al valorar las circunstancias del fin de la relación laboral, las cuales se transcriben en las líneas siguientes:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO PARA EMPLEADAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. SI EL DESPIDO ES ATRIBUIDO EN LOS PERIODOS PROTEGIDOS CONSTITUCIONAL E INTERNACIONALMENTE, SU CALIFICACIÓN DEBE HACERSE BAJO UN ESCRUTINIO MÁS ESTRICTO⁶¹.

Cuando la actora refiere en la demanda, ampliación o aclaración que estaba embarazada, sus periodos de incapacidad por licencia de maternidad (pre y postnatal) y ulterior reincorporación, con el planteamiento de un despido ocurrido en dicha época; y en la contestación, la demandada no debate ese contexto de maternidad, sino que guarda silencio, entonces debe tenerse como cierto ese aspecto de maternidad, al ser aplicable la consecuencia jurídica contenida en el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, ello para efectos de la calificación del ofrecimiento de trabajo.

61 Época: Décima Época; Registro: 2006366; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: III.3o.T.24 L (10a.); Página: 2087.

En ese contexto, acorde con el principio internacional y nacional sobre estabilidad laboral reforzada para conservar el empleo en pro de la madre y el producto de la concepción, contenido en los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; en especial y, de forma orientadora, el Convenio 183, artículos 8 y 9, numeral 1, sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, que establece: “La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.”; es obligado dar mayor intensidad a la carga de la prueba del patrón de la que ordinariamente tiene para desvirtuar el despido. Bajo esa perspectiva, la calificación del ofrecimiento de trabajo en ese tipo de casos no puede ser vista bajo un test ordinario, prescindiendo de dicho marco específico de tutela y medidas de protección contra la discriminación por despido en tales periodos, sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben desplegar un escrutinio más estricto (analizando con mayor rigor el cumplimiento de los requisitos para calificarlo), atendiendo, igualmente, a los beneficios de ese colectivo, a través de fórmulas reforzadas, verificando detenidamente las condiciones de trabajo que no deben alterarse, el respeto a las prerrogativas básicas y fundamentales de estas empleadas, el análisis de conductas antagónicas, contradictorias o desleales y, demás aspectos indicados en la jurisprudencia para calificarlo, en aras de que no se utilice con el exclusivo fin de revertir la carga de la prueba a la madre trabajadora, ya que si el patrón

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

intenta dicha reversión, en esa medida debe someterse a un estudio más riguroso, pues la justicia laboral debe otorgar tratos procesales acordes al despido aludido en periodos de mayor tutela, donde es fundamental el empleo, adoptando medidas procesales afines. De lo contrario, perderían sentido el marco de protección nacional e internacional, así como las medidas de protección especiales de ese grupo en desventaja, para lograr igualdad sustantiva o de hecho, en contextos como el trabajo y juicios laborales, cuando está a debate su derecho a conservar el empleo en épocas de tutela reforzada.

TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO⁶².

Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre

conceder “especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto” así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retomaron dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como “fuero de maternidad” o “estabilidad reforzada”, que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y

62 Época: Décima Época; Registro: 2006384; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: III.3o.T.23 L (10a.); Página: 2271.

de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras.

En esta segunda tesis, se sientan las condiciones que han de revestir las causales para despedir a una mujer embarazada, que deben ser **legítimas y excepcionales**; en ese sentido es importante señalar que únicamente causas graves podrían dar lugar a que se la despidiera, y retomamos que esto conduce a que la causal de rescisión por faltas en muchos casos ha de descartarse o bien ha de ser estudiada con un muy elevado rigor y articulado con el contexto.

Dos tesis importantes⁶³ que por estrechamente relacionadas se estudian de forma integral, abordan una cuestión interesante con estándares elevados, que es que cuando la trabajadora embarazada o bien, durante el periodo de maternidad posnatal, alega haber sido despedida injustificadamente, mientras que la patronal aduce que fue ella quien renunció. Estos argumentos opuestos son resueltos al tenerse en cuenta un elemento de fondo: consistente en determinar si es **creíble** que una mujer renuncie a su empleo, a su ingreso y a los derechos de seguridad social, advirtiendo además que no se desvirtúa la posibilidad del despido injustificado con la sola exhibición de una renuncia firmada por la trabajadora y también, que no estudiar la verosimilitud de la renuncia implicaría resolver sin perspectiva de género.

Estas dos tesis además de relevantes para el tema van colocando criterios como los son la necesaria valoración de las renunciaciones que son utilizadas como velos de despidos injustificados.

Y por su relevancia se transcriben a continuación las dos tesis:

DESPIDO INJUSTIFICADO POR MOTIVO DE EMBARAZO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA Y PRESENTA LA RENUNCIA DE LA TRABAJADORA, A ÉL CORRESPONDE DEMOSTRAR TAL EXTREMO Y A

63 **DESPIDO INJUSTIFICADO POR MOTIVO DE EMBARAZO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA Y PRESENTA LA RENUNCIA DE LA TRABAJADORA, A ÉL CORRESPONDE DEMOSTRAR TAL EXTREMO Y A LA JUNTA RESOLVER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SÓLO CONSIDERAR LO QUE A ELLA LE PERJUDICA Y RENUNCIA. PARA DETERMINAR SOBRE ELLA LA JUNTA NO DEBE CONSIDERAR EXCLUSIVAMENTE LOS DICTÁMENES PERICIALES CONCLUYENTES DE QUE LA FIRMA QUE CALZA EL ESCRITO ES DE LA TRABAJADORA, SINO QUE DEBE VALORARLOS EN RELACIÓN CON EL CERTIFICADO DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD EXHIBIDO POR ÉSTA**

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

LA JUNTA RESOLVER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SÓLO CONSIDERAR LO QUE A ELLA LE PERJUDICA⁶⁴.

Los artículos I y II, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer prohíben el despido de una mujer por motivo de embarazo, por considerarse una forma de discriminación en su contra, entendida ésta como la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y en cualquiera otra. La obligación de ponderar cuestiones como la no discriminación, específicamente de las mujeres, se refleja en el deber de las Juntas de resolver a verdad sabida, buena fe guardada y con apreciación de los hechos en conciencia. En consecuencia, cuando una trabajadora reclama un despido injustificado por razón de su embarazo y el patrón se excepciona argumentando que aquélla renunció a su empleo para dedicarse al cuidado del hijo, a él corresponde demostrar tal extremo, y si para ello ofrece la renuncia, **la Junta debe ponderar desde una perspectiva de igualdad (no discriminación) si es creíble que una trabajadora embarazada renuncie a su empleo, pues, de lo contrario, no resuelve desde una perspectiva de equidad de género, es decir, considerando las pretensiones de una mujer trabajadora embarazada, ya que sólo considera lo que a ella le perjudica.**

64 Época: Décima Época; Registro: 2002752; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2; Materia(s): Laboral; Tesis: XXI.2o.C.T.I L (10a.); Página: 1353.

RENUNCIA. PARA DETERMINAR SOBRE ELLA LA JUNTA NO DEBE CONSIDERAR EXCLUSIVAMENTE LOS DICTÁMENES PERICIALES CONCLUYENTES DE QUE LA FIRMA QUE CALZA EL ESCRITO ES DE LA TRABAJADORA, SINO QUE DEBE VALORARLOS EN RELACIÓN CON EL CERTIFICADO DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD EXHIBIDO POR ÉSTA⁶⁵.

Cuando una trabajadora demanda que fue despedida injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquélla renunció a su empleo, **a él le corresponde demostrar tal evento, y si para ello ofrece el escrito de renuncia, la Junta no debe considerar exclusivamente el resultado de los dictámenes periciales en materia de grafoscopia, concluyentes de que la firma estampada en tal escrito es de la trabajadora, sino que si ésta exhibe el certificado de incapacidad por maternidad postnatal que le fue otorgado, también debe valorarlo, y conforme al principio de conciencia que rige su actuación, en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, determinar si es creíble que una trabajadora con una incapacidad de tal índole renuncie a su empleo, pues con tal acto lo estaría haciendo también respecto a los derechos de asistencia y seguridad social que pudiera necesitar derivados de la maternidad postnatal, entre otros, el relativo al periodo de lactancia consagrado en el artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que las mujeres durante el embarazo gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha**

65 Época: Novena Época; Registro: 167851, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXIX, Febrero de 2009; Materia(s): Laboral; Tesis: IV.3o.T.269 L; Página: 2034.

fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, y que en el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Otra tesis que también consagra un criterio protector en el tema de mujeres trabajadoras y maternidad es el siguiente, que aclara que en el caso de inasistencia de la trabajadora en la fecha de su reinstalación en el puesto de trabajo derivada de juicio laboral, en razón de que dio a luz no se la puede tener por rechazando el trabajo, sino que ha de citarse de nueva cuenta para llevar a cabo la diligencia, prevaleciendo así el principio de permanencia en el empleo de la madre trabajadora por encima de criterios formalistas que obstaculizan la justicia, y se transcribe:

REINSTALACIÓN. CUANDO NO ACUDA LA MUJER A QUIEN SE OFRECIÓ EL TRABAJO A ESA DILIGENCIA POR EL NACIMIENTO RECIENTE DE SU HIJO O HIJA, COMPROBÁNDOSE ESE EVENTO CON LA EXHIBICIÓN DEL CERTIFICADO O CONSTANCIA MÉDICA CORRESPONDIENTE, DEBE SEÑALARSE NUEVA FECHA PARA LA VERIFICACIÓN DE LA MISMA⁶⁶.

Cuando una persona del género femenino no se presenta a la diligencia en que iba a ser reinstalada en su trabajo, producto del ofrecimiento que le fue realizado dentro del juicio laboral, por motivo de haberse suscitado recientemente el nacimiento de su hijo o hija, lo que comprueba con la exhibición, por

66 Época: Décima Época; Registro: 2005090; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro I, Diciembre de 2013, Tomo II; Materia(s): Laboral; Tesis: III.Io.T.10 L (10a.); Página: 1230.

conducto de su apoderado, de la constancia o certificado médico correspondiente que se arregla a los términos del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se ofreció bajo protesta de decir verdad y su valor probatorio que reporta está reforzado con diversos certificados médicos presentados en el tiempo que dieron cuenta del estado de embarazo de la actora; entonces, lo que debe hacer la Junta del conocimiento es señalar nueva fecha para la reinstalación y no optar por tener a la actora del juicio por no aceptado el trabajo, ello en respeto del principio básico emanado del código obrero citado, que busca el equilibrio de intereses entre las partes obrera y patronal, por lo que, si en el caso, la inasistencia de la actora a la diligencia de reinstalación se debió al nacimiento reciente de su hijo o hija, no puede configurarse, a partir de ello, una merma en su interés primigenio de volver al trabajo, máxime cuando la Junta, como parte de las autoridades que integran el Estado Mexicano, tiene el ineludible deber de respetar y velar por los bienes jurídicos de mayor valía, como lo es el cuidado y atención maternos que debe recibir el recién nacido, lo que naturalmente precisa de la presencia de la madre a su lado.

3.3.2. NO DISCRIMINACIÓN Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.

La discriminación es un flagelo social presente en todos los sectores que componen a la población de la Ciudad de México, teniendo cabida también en el sector empresarial dichas prácticas discriminatorias tanto por políticas laborales como por prejuicios, replicación de estereotipos y estigmas de la fuente empleadora, así como de las mismas personas trabajadoras, colocando a las mujeres embarazadas en desventaja vulnerando su dignidad humana.

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

Es en los corredores de esa unidad económica donde muchas de las relaciones de trabajo tienen lugar y, como tal habrá de entenderse como un espacio en el que se han de garantizar derechos laborales, y no uno en el que bajo los pretextos de libertad de contratación y mercado, base su impunidad en tener una naturaleza diferente a la de los entes estatales y por lo tanto, no responder por las violaciones a los derechos humanos que pudiesen ocurrir en su esfera.

Es en ese sentido que, organismos internacionales, juzgadores y juristas se han pronunciado por la necesidad de fijar límites al poder empresarial, en ese tenor la igualdad y la no discriminación en su faceta doble como principio y derecho, son un asidero para la humanidad al tratarse de derechos en los que ha sido irrefutable que deben ser respetados por particulares y consecuentemente, por las empresas.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, y en razón de que la mayoría de los casos relacionados con maternidad atendidos por el Consejo provienen de relaciones obrero-patronales entre particulares, es que se optó por abordar la responsabilidad social que deben enfrentar las empresas en la Ciudad de México respecto a esta problemática.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado por que la *igualdad* sea entendida en dos dimensiones, como principio y, como derecho, tal y como se desprende del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género⁶⁷:

“[La igualdad c]omo principio fundamenta y da sentido a todo el andamiaje jurídico (...) Esta dimensión

67 Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad. Suprema Corte de Justicia de la Nación del Poder Judicial de la Federación. Primera edición, México julio 2013, Pp. 162. ISBN: 978-607-96207-0-7 Disponible en PDF: <http://www.amij.org.mx/protocolos/Protocolo%20Para%20Juzgar%20con%20Perspectiva%20de%20Genero.pdf>

implica que la igualdad debe utilizarse como una guía hermenéutica en la elaboración interpretación y aplicación de Derecho.”

Retomando la Opinión Consultiva No 18 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Protocolo señala unas características de este principio: No permite acuerdo en contrario, **lo que implica que no se puede admitir ningún acto jurídico que lo contravenga**; se aplica a todo Estado, con **independencia de que sea parte o no en determinado tratado internacional**; sujeta a los Estados de forma que **no pueden contrariar el principio de igualdad y no discriminación ni por actos propios pero tampoco de terceros que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia, y genera efectos inclusive entre particulares**⁶⁸.

La última parte del párrafo anterior es de gran relevancia por la inercia de determinados sectores no estatales que actúan bajo la convicción de que pueden llevar a cabo impunemente conductas contrarias a la dignidad humana, entre ellas actos discriminatorios, so pretexto de no ser garantes de derechos como el Estado.

El desarrollo jurisprudencial mexicano actual está adoptando criterios que recogen el espíritu de la Opinión Consultiva Número 18, como en la tesis de rubro *IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, PRINCIPIO DE SU VIOLACIÓN POR LOS PARTICULARES*⁶⁹; que en la parte conducente refiere que:

“Ahora bien, **este principio de no discriminación rige no sólo para las autoridades sino también para**

68 *Idem*.

69 Época: Décima Época; Registro: 160554, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 5; Materia(s): Constitucional; Tesis: I.8o.C.41 K (9a.); Página: 3771

los particulares, pues lo contrario sería tanto como subordinar la supremacía constitucional a los deseos o actos de los particulares. Así, estos últimos tienen el deber de abstenerse de cualquier actuación que vulnere la Constitución, lo que no implica necesariamente que realicen conductas positivas, **pero sí están obligados a respetar los derechos de no discriminación y de igualdad real de oportunidades.**”

La LPEDDF es consecuente con estos principios, en ella se contempla que se pueda conocer de casos de discriminación perpetrados tanto por personas servidoras públicas como particulares personas físicas o morales y, por este último supuesto, es que desde la experiencia de atención de casos tiene conocimiento de resistencias de sectores quienes se niegan a responsabilizarse por conductas discriminatorias, aduciendo en parte a que debido a su situación como actores no estatales ni siquiera reconocen que puedan violar derechos humanos y, en consecuencia, mucho menos hacerse cargo de atropellos a la dignidad de las personas; o bien aduciendo la existencia de acuerdos contractuales.

En una escuela a una de sus maestras después de que notificó su embarazo, el director le informó que no la podían inscribir al sistema de seguridad social, argumentando que ni él ni el colegio la habían embarazado, por lo que ella no podía continuar trabajando en esa institución

Como ya se mencionó la LFT define a la empresa y al establecimiento en el artículo 16, que dice:

*Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por **empresa** la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por **establecimiento** la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.*

Se ha recogido en el presente texto la aseveración del Comité DESC en su Observación General número 18 de que entre los deberes de los Estados se encuentra la vigilancia para que las medidas privatizadoras o la flexibilización laboral no minen los derechos de la clase trabajadora.

Pero dicho Comité en el mismo documento es aún más contundente en el apartado donde aborda las obligaciones de actores no estatales, entre ellas el sector empresarial, al tenor siguiente:

*Las empresas privadas nacionales y transnacionales si bien no están obligadas por el Pacto, **tienen una función particular que desempeñar en la creación de empleo, las políticas de contratación, la terminación de la relación laboral y el acceso no discriminatorio al trabajo. Deben desarrollar sus actividades sobre la base de legislación, medidas administrativas, códigos de conducta y otras medidas apropiadas que favorezcan el respeto del derecho al trabajo, establecidos de común acuerdo con el gobierno y la sociedad civil.** Estas medidas deberían reconocer las normativas laborales elaboradas por la OIT, y orientarse a mejorar la concienciación y responsabilidad de las empresas en la realización del derecho al trabajo.*

Por su parte, la jurisprudencia mexicana se inclina porque las empresas no sean un espacio de libertad ilimitada donde se

puedan propasar los derechos de las personas trabajadoras y para ello se transcribe la siguiente tesis:

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL. RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS QUE COMO PERSONAS POSEEN LOS TRABAJADORES⁷⁰.

El ámbito de acción de los derechos fundamentales encuentra no sólo en la esfera de lo público su natural desarrollo, **sino que se va trasladando al ámbito de lo privado**, donde se ubica naturalmente a la empresa como el espacio en el que se desenvuelven las relaciones jurídicas entre los trabajadores y el empleador, con un elemento propio y esencial que no se da en otro tipo de relaciones jurídicas entre particulares y que coloca a la persona del trabajador bajo los poderes empresariales. Sólo a través del reconocimiento de que la empresa no es un espacio entregado única y soberanamente a la voluntad del patrón, es como los derechos fundamentales -tanto los propiamente laborales, como aquellos que ostenta el trabajador por el mero hecho de ser ciudadano- tienen cabida en este especial ámbito de la vida social. Sobre el particular, es preciso señalar que la actual Ley Federal del Trabajo, luego de la reforma implementada en el año 2012, ha dado un paso significativo en orden a reconocer expresamente la plena eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el plano de las relaciones laborales. Las normas claves en este aspecto son los artículos 2o., 3o., 56 y 133 de la ley, **los cuales consagran el derecho a la no discriminación en el empleo** y se encuentran en consonancia con

el compromiso internacional adquirido por el Estado mexicano al suscribir el Convenio Internacional del Trabajo No. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. En este sentido, a consideración de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, resulta indiscutible que, al menos desde la perspectiva del derecho laboral sustantivo, se va abandonando la vieja concepción contractualista que permitía justificar una visión de dos ciudadanías, conforme a la cual, la ciudadanía del trabajador (o de aquel que aspira a serlo), expresada en el ejercicio efectivo o, al menos, en la posibilidad de ejercicio de aquellos derechos fundamentales que le son propios más allá de su condición de contraparte en un contrato de trabajo, quedaba fuera del ámbito de la empresa y, por el contrario, se promueve y refuerza normativamente un nuevo enfoque de las relaciones en el mundo del trabajo que, sin obviar sus particularidades tradicionales, las complementa y revaloriza a partir del reconocimiento del trabajador como un sujeto dotado de derechos inherentes a su condición de persona.

En virtud del crecimiento de las empresas y su innegable relación con el trabajo, es que resulta impostergable asumir responsablemente el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres para que al momento de ejercer su autonomía reproductiva optando por ser madres, cuenten con la certeza de la aplicación efectiva de las garantías de protección a la maternidad en el trabajo.

Derivado del análisis de los criterios arriba referidos, se concluye que toda persona tiene la responsabilidad de impedir dentro de sus posibilidades, la comisión de violaciones a derechos humanos por lo que resulta fundamental que a todos niveles se cobre conciencia de ello, desde la cúpula empresarial,

70 Época: Décima Época; Registro: 2008088 ; Instancia: Primera Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I; Materia(s): Constitucional; Tesis: 1a. CDXXVIII/2014 (10a.); Página: 220

pasando por aquellas personas que sin pertenecer a ésta, tienen funciones de mando en los establecimientos; y también, en general la clase trabajadora, en aras de desincentivar toda práctica discriminatoria.

Este Consejo apuesta porque el sector privado y Estado avancen en conjunto hacia un periodo de transición en el que la empresa sea un espacio respetuoso de los derechos humanos.

3.3.3. CONVENIOS DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

A nivel internacional ha sido una constante la búsqueda de garantías a favor de las mujeres en general, así como en particular por lo que toca a las trabajadoras y la maternidad, en ese sentido la OIT ha desplegado una actividad importante mediante diferentes estrategias, desde estudios e informes hasta la adopción de tres convenios relativos a la protección de la maternidad acompañados dos de ellos, Convenios 103 y 183, de Recomendaciones correlativas, los mencionados instrumentos son los siguientes:

- Convenio número 3 sobre la protección de la maternidad, 1919
- Convenio número 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
- Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad, 2000
- Recomendación número 95 sobre la protección de la maternidad (Reemplazada), 1952 y,
- Recomendación número 191 sobre la protección de la maternidad, 2000 (La cual es relativa a la revisión de la Recomendación 95)

Debe advertirse que el Estado mexicano, no ha ratificado ninguno de estos convenios, lo que no deja de ser sorprendente

en un Estado que se ha gloriado de su constitucionalismo social, pero si bien no hay ratificación, en términos generales se apegaba a algunos de los estándares establecidos en los Convenios número 3 y 103. Desafortunadamente, respecto de los estándares fijados en el Convenio 183 se percibe el rezago de la legislación laboral mexicana, siendo uno de los más remarcables la duración de la licencia de maternidad que propone el instrumento internacional de *al menos catorce semanas*, en tanto que la Recomendación correspondiente sugiere que los Estados hagan esfuerzos en aras de que se amplíe a dieciocho meses; en ese sentido como ya se vio la legislación mexicana establece una licencia de doce semanas, de forma que como se puede advertir nuestro país se está quedando a la zaga con las tendencias internacionales al quedar corto por dos semanas de los mínimos y lejos de lo sugerido en estándares de vanguardia.

La jefa preguntó a la trabajadora embarazada por la fecha de programación de su parto. Al responderle, la jefa saca su calendario, revisa que es a mitad de semana y le dice que tiene que laborar toda la semana hasta el sábado y posteriormente podría parir.

Para efectos de este informe, nos abocaremos principalmente a lo estipulado en el Convenio 183 y su Recomendación que es la número 191.

Previo a abordar el Convenio y su Recomendación, es necesario señalar lo que es la protección de la maternidad en el trabajo, sus objetivos y cómo se compone.

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

La OIT responde, es:

- *un derecho humano fundamental;*
- *un requisito previo para lograr la igualdad de género en el mundo laboral;*
- *ayuda a mejorar la salud materna e infantil;*
- *contribuye al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza;*
- *forma parte integral del Programa de Trabajo Decente⁷¹.*

Por lo que toca a sus objetivos, fundamentalmente son dos:

- *conservar la salud de la madre y su recién nacido;*
- *proporcionar una medida de seguridad económica a las mujeres concernidas y a sus familias⁷².*

Y los elementos de los que se compone son:

- *licencia de maternidad;*
- *prestaciones pecuniarias y médicas;*
- *protección de la salud en el lugar de trabajo;*
- *protección y no discriminación en el empleo;*
- *dispositivos para la lactancia en el trabajo⁷³.*

El Convenio 183 que revisa a su precedente del año 1952, prevé garantías para que las mujeres embarazadas o lactantes no sean obligadas a desempeñar trabajos que se haya resuelto sean perjudiciales para su salud o la del producto o hijo/a (Art. 3).

⁷¹ Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad, del anhelo a la realidad para todos. OIT, Primera edición. Italia 2012 ISBN (print) 978-92-2-325487-2, ISBN (web pdf) 978-92-2-325488-9. Pág. 6. Disponible en PDF: http://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf

⁷² *Ibidem*, pág. 5

⁷³ *Kit de Recursos sobre la Maternidad, Op. cit.* pág. 5

En caso de que se determinen los casos en los supuestos anteriores la Recomendación 191 sugiere que se adopten las siguientes medidas:

- *la eliminación del riesgo;*
- *la adaptación de sus condiciones de trabajo;*
- *el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o*
- *una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable.*

Como puede apreciarse en ningún momento se sugiere el despido de la trabajadora embarazada en aras de una pretendida consideración a su estado, argumento falaz del cual a veces se vale la patronal para despedirla.

Como justificación de su despido por embarazo a una oficinista le argumentaron que no podía continuar debido a su estado, que se preocupaban por su salud por lo que no querían que le ocurriera alguna eventualidad trabajando.

El Artículo 4, denominado de la LICENCIA DE MATERNIDAD, establece la duración de por lo menos catorce semanas de dicha licencia, duración que como se ha dicho la Recomendación sugiere que los Estados procuren extender a un mínimo de dieciocho semanas, la Recomendación también propone que se prevea un supuesto de prolongación de la licencia de maternidad en caso de nacimientos múltiples, y por su relevancia se transcribe el artículo 4 del Convenio 183:

1. *Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.*

2. *Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.*

3. *Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.*

4. *Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.*

5. *El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.*

Muy relacionado con el artículo cuarto, el quinto establece una licencia adicional a la de maternidad en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo, previa presentación de un certificado médico que acredite dicha situación.

La Recomendación 191 precisa que cualesquiera de las licencias deberán ser consideradas como periodos de servicio para efecto de la determinación de derechos.

El Convenio 183 se inclina porque las licencias comprendidas en los artículos 4 y 5 del Convenio sean financiadas mediante un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos (Art. 6, numeral 8).

A una trabajadora embarazada le dijeron que no se preocupara que se contrataría una persona más para que la apoyara los días de consulta y durante su incapacidad, y le solicitaron capacitar a la personas de nuevo ingreso, lo que hizo. Posteriormente recibió una llamada telefónica en la que le dijeron que estaba despedida debido a que en su estado daba mala imagen, preguntando si no sabía que no debía embarazarse o subir de peso ya que era la imagen de la empresa.

El artículo seis del Convenio estipula se proporcionen prestaciones tanto pecuniarias como médicas para la madre y el o la hijo/a.

Por lo que toca a las prestaciones pecuniarias en su numeral dos de este artículo se prevé que deben **“establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones**

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.” Punto que debe ser tomado en cuenta muy especialmente cuando se presentan casos con salarios pauperizados y en los que se inscribe a las trabajadoras en el Seguro Social con sueldos inferiores a los que realmente perciben.

El numeral 6 por su parte, establece que en caso de que la mujer no cubra los requisitos necesarios para tener derecho a las prestaciones pecuniarias, deben establecerse alternativas con cargo a fondos de asistencia social.

Las prestaciones médicas conforme a este artículo deben comprender: *la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario* (numeral 7). La Recomendación 191, por su parte precisa que aquéllas deben incluir: a) la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en su consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico; b) la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio, o en un hospital u otro establecimiento médico; c) la estancia en un hospital u otro establecimiento médico; d) todos los productos, farmacéuticos y médicos, exámenes y análisis necesarios prescritos por un médico u otra persona calificada y; e) la asistencia odontológica y quirúrgica.

Lo anterior puede ser confrontado con las prestaciones específicas que prevé la LSS:

Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

I. Asistencia obstétrica;

II. 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;

III. Durante el período de lactancia tendrán 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 que designe la institución o dependencia, y

IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

El Convenio 183 integra un elemento innovador en relación con los Convenios 3 y 103; el que consiste en introducir un apartado que explícita el principio de no discriminación y abundar acerca de él, además de ser un instrumento que señala categóricamente al despido por embarazo o durante las licencias de maternidad como conductas discriminatorias. Y prevé claramente el deber de garantizar la permanencia en el trabajo de estas mujeres.

El Convenio además señala la obligación estatal consistente en tomar las medidas necesarias para que la maternidad no sea motivo de discriminación y establece un criterio amplio en cuanto a la protección de la maternidad, diciendo que en ella queda comprendida desde la prohibición de pruebas de embarazo previo a la contratación hasta la proscripción del despido posparto.

Y se transcriben los artículos mencionados:

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

(b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

Por lo que toca al periodo de lactancia el artículo 10 de Convenio señala que: *La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.* Dando como opciones viables interrupciones durante la jornada laboral o bien la reducción de la misma, siendo la duración de cualesquiera de los supuestos fijados por la legislación y la práctica nacionales, y que deben ser contados como tiempo trabajado y por tanto, remunerados.

La Recomendación 191 matiza la duración diciendo que *debe adaptarse a las necesidades particulares* y hace una observación práctica cuando dice que:

Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.

Cabe recordar que la Recomendación número 95 de 1952 abogaba porque la duración de los periodos de interrupción por lactancia fuesen de forma que en total sumasen una hora y media, tiempo con el cual la legislación mexicana queda ligeramente por debajo al prever dos reposos extraordinarios de media hora.

Como corolario, al final de la Recomendación 191 se aborda el tema de TIPOS DE LICENCIAS RELACIONADOS, punto que se ha de tomar en cuenta, por supuesto por lo que abona en favor de la igualdad de género, pero también si se pretende tomar en serio la realidad de las diversidad de familias; y se transcriben:

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

(1) En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

(2) En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

(3) La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

(4) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.

(5) Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.

3.4 ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO.

Una vez acompañado este repaso que como se dijo no tenía la intención de ser exhaustivo, la conclusión coincide con lo expresado en las premisas, en el Estado mexicano por lo que toca a la protección de la maternidad el punto focal de la problemática no se encuentra en sus ordenamientos legales, sino en la práctica, en la implementación por parte de las autoridades e indirectamente, en una sociedad que como por oleadas fue desapropiada de los derechos humanos. Por ello, si bien sería importante que el Estado mexicano diese un mensaje a favor de la protección de la maternidad ratificando el Convenio 183, no bastará si no se acompaña de cambios en condiciones objetivas y una permanente mejora en las condiciones laborales de su pueblo.

Existe suficiente acervo tanto nacional como internacional a favor de la protección de la maternidad, la misma LFT cuenta con normas que tutelan a las trabajadoras y muy especialmente a aquéllas que se encuentran embarazadas o son madres.

Pero también si se estudia con detenimiento hemos de aceptar que en lo global el Estado mexicano primero se estancó, pues las garantías generales de protección de la maternidad en el trabajo son esencialmente las de 1931, y a inicios del siglo XXI se descubre un avance en el reconocimiento de derechos de forma enunciativa, que no encuentra eco en avances por lo que toca a condiciones de trabajo, siendo sensible la incapacidad de ponerse al día con las directrices marcadas en el Convenio 183, así como su histórica renuencia a ratificar los Convenios en materia de maternidad, y eso, solamente por lo que toca a la letra de la Ley, lo que coloca una alerta respecto de lo que ocurra en la práctica.

Las características de las relaciones de trabajo, las formalidades del contrato de trabajo, los supuestos en los que se da un contrato por obra o tiempo determinado lejos de ser formalidades declarativas, son garantías para la clase trabajadora y, muy especialmente para las mujeres embarazadas que trabajan, a fin de reivindicar sus derechos; toda vez que se tiene noticia, de relaciones de trabajo sin contrato escrito, o que operan bajo simulación contractual, muchas veces bajo la figura de prestación de servicios por tiempo determinado que se firman periódicamente en lapsos cortos de uno o tres meses, de forma que al devenir en despidos por embarazo se alega que no existía relación laboral alguna y en consecuencia rescisión, sino el vencimiento de contratos civiles, de los cuales tampoco se desprende protección de seguridad social. Y cabe insistir en la dimensión de las condiciones de trabajo como medios de aterrizar los derechos.

Desafortunadamente, el despido de la mujer embarazada se encuentra asimilado mediante complejas redes de justificaciones que rebasan el discurso legal, las que impiden dimensionar que:

- El despido por embarazo es discriminatorio, contrario a la ley y a estándares internacionales.
- El despido por embarazo viola el derecho al trabajo, pero en virtud de la interdependencia de derechos también el derecho a la salud, la seguridad social y por supuesto, a la igualdad.
- Sí existe responsabilidad de particulares, entre ellas las empresas, por actos discriminatorios.

Asimismo la enunciación de derechos vela situaciones concretas tales como la virtual imposibilidad de emplear el tiempo de lactancia si no hay guarderías cercanas a los centros de trabajo

y un Estado que, a través de sus instancias jurisdiccionales, lejos de asumir sus obligaciones internacionales, busca interpretaciones a modo de relevarse de ellas, criterios que han de ser superados.

Las interpretaciones jurisprudenciales en materia de protección de la maternidad que en este documento se recogen, son indudablemente progresistas y garantistas. Desafortunadamente su reverso pone de manifiesto una sensible falla en el sistema: No debería ser necesario llegar hasta tribunales constitucionales para la implementación de normas que se podrían hacer efectivas desde primera instancia e inclusive, en instancias administrativas como sería la Inspección del Trabajo; y recorren una pregunta inquietante, cuántas trabajadoras quedaron desprotegidas puesto que no se encuentran en condiciones de enfrentar litigios de largo aliento.

De forma que es impostergable la inclusión de la perspectiva de género en las instancias jurisdiccionales a fin de que trabajen en pos de dilucidar los despidos por embarazo y buscar remedio legal a esta cuestión desde las primeras instancias, considerando -como se ha señalado- sospechosas presuntas renunciadas durante el periodo de gestación y los despidos por faltas. Pero también se requiere fortalecer a la áreas de Inspección de Trabajo de forma que con una adecuada vigilancia se evite que las situaciones discriminatorias lleguen a cristalizar en despidos, sino que previo a ello a través de la vigilancia puntual de las condiciones de trabajo se contrarresten las conductas discriminatorias o de acoso laboral de forma que haya recursos ágiles y efectivos previos a situaciones de despidos o renunciadas forzadas.

Es por ello que se insiste en la imperiosa necesidad de reforzar a todos niveles el criterio del denominado fuero de maternidad, con el objeto de contrarrestar despidos que

REGULACIÓN Y PROTECCIÓN

se den al margen de la ley y en periodos críticos en los que la mujer muy difícilmente encontrará trabajo, teniendo en paralelo gran necesidad del mismo.

Pero también se insiste en que la LFT establece infracciones a la patronal en caso de conductas discriminatorias o que sean contrarias a la protección de la maternidad en el trabajo y, en ese sentido, no basta que existan en Ley como si ésta operara automáticamente, se requiere de su efectiva implementación desde las autoridades laborales.

Como se puede ver además, las leyes se decantan de forma que el gran marco constitucional se va acotando por normas secundarias como lo es en este caso la Ley del Seguro Social, que al prever que si la trabajadora embarazada no ha cubierto cierto número de cotizaciones la remuneración corre a cargo exclusivo de la patronal. Esto, si bien podría parecer apegado a una lectura de derechos favorable a la mujer puesto que no la deja sin descanso pagado, consideramos que por vía de hechos le perjudica, porque indirectamente promueve entonces el despido y la no contratación de mujeres embarazadas, de forma que la patronal se releve de un gasto extra.

Un tema que no se abordó en el marco jurídico debido a que la gran mayoría de los casos de los que tiene conocimiento el Consejo son, en el mejor de los supuestos, reconocidos como relaciones individuales de trabajo, es que las trabajadoras embarazadas y madres tienen el derecho de sindicalización, por lo que se requiere que los sindicatos asuman una posición clara de defensa de las trabajadoras, pero para ello se necesitaría de sindicatos que efectivamente velen por los derechos de las personas agremiadas, de forma que funjan como actores que equilibren las relaciones obrero-patronales y no, al contrario como elementos serviles o débiles de la patronal.

Todo lo anterior con el objeto de evitar la disociación entre el discurso y la práctica efectiva, que genera un ambiente de descontento social, inmerso en una virtual invasión de

menciones enunciativas de derechos, que cuando debieran ser efectivos los hechos no se corresponden con los dichos.

El trabajo es un derecho, como tal es llave para el goce de otros, el Derecho debe superar concepciones rigoristas a fin de colocar en su justa dimensión a las cuestiones laborales y recordar su dimensión protectora de los/as vulnerables, tener presente que es mediante condiciones justas de trabajo como se garantizan derechos fundamentales y abandonar posturas de evasión de la realidad que se distinguen por cantidades de enunciaciones declarativas en las leyes que en la práctica no se actualizan, las que son acompañadas de la inexistencia de recursos efectivos para hacer valer los derechos.

IV. TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN



CAPÍTULO IV. TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN (EMBARAZO Y MATERNIDAD).

“Ustedes como chicas no saben cuánto se perjudican por demandar a las empresas”

Dicho de un representante de la patronal a Luz

La elaboración del presente informe supuso un reto concreto: Dar voz a las personas que se han acercado al Consejo, depositando su confianza en la institución. El compromiso en la lucha contra la discriminación conlleva al trabajo cercano con la ciudadanía, lo que desde la creación del Consejo ha constituido parte esencial de su visión. Pero también es de mínima justicia que las problemáticas sean escuchadas y un elemento de denuncia necesaria, porque como se verá, una vez analizado el material jurídico que recae al caso, la brecha entre los dictados legales y las condiciones de trabajo reales a las que son sometidas las personas, son abismales.

Hay que aceptar una realidad, la problemática del despido por embarazo tiene raíces sociales y estructurales muy profundas, que no admiten respuestas sencillas, ni siempre se pueden dar respuestas tan perfectas como se desearía; por ello, el Consejo desde su filosofía de proximidad con la ciudadanía lo menos que puede hacer es reconocer que existen injusticias, razón por la que fija una postura clara acerca de situaciones que no deben continuar ni repetirse. En ese sentido, se agradece la expresión de una de las entrevistadas, Roxana, quien dice que el Consejo *“da mucha fuerza a la mujer y al débil”*.

Para dar voz y unirnos a esas voces latentes en el silencio de la cotidianidad, se determinó que la mejor forma de aproximación consistía en recabar los testimonios de las trabajadoras recogiendo los hechos de los que se tuvo

conocimiento en el Consejo, así como mediante entrevistas directas con las peticionarias, las cuales fueron de gran utilidad para tener más contexto.

4.1 EL RETO DE RECABAR LOS TESTIMONIOS.

Los testimonios se recabaron con base en entrevistas realizadas a peticionarias que acudieron a presentar una queja derivada de su despido por motivo de embarazo o al regreso de su licencia de maternidad, pues desde el 2013 a junio del 2015 se tiene registrado un total de 163 casos. Se pretendía entrevistar a 15 peticionarias, sin embargo, logramos la aceptación y participación únicamente de 11 de ellas.

Esta actividad implicó la revisión de expedientes a fin de identificar candidatas a entrevista, enfrentándonos a contactarlas nuevamente en condiciones que cambiaron desde el momento cuando se llevó a cabo el procedimiento de queja, anotando que hubo ocasiones en las que manifestaron temor a hacer públicos sus casos, pero quizá lo más complicado fue, cuando contaban con empleo las candidatas, el poder armonizar el espacio para la entrevista con sus horarios y, cuando carecían de él, algunas referían dificultades para desplazarse al parecer derivado de situaciones precarizadas a partir de los despidos por maternidad, lo que resultó en que se las convocara en fines de semana o bien, a que personal del Consejo se desplazase a casas familiares o a puntos cercanos a su domicilio a fin de poder platicar con ellas.

El cuestionario contenía 41 preguntas tanto cerradas, de información general y las condiciones en las que desarrollaban su trabajo, así como algunas preguntas abiertas de percepción y opinión de las entrevistadas.

En el siguiente apartado se desarrolla el resultado de estas entrevistas. Los datos recabados, si bien no pueden

considerarse una muestra representativa estadísticamente hablando, si nos aportaron ejemplificativamente algunos elementos de análisis sobre la problemática y la perspectiva sociocultural de la maternidad y el trabajo.

4.1.1 VIVIR LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO, LAS ENTREVISTAS.

El perfil de las personas entrevistadas, es el siguiente:

- La edad oscila de los 19 a los 41 años, con un promedio de 31.55 años, de la siguiente manera:

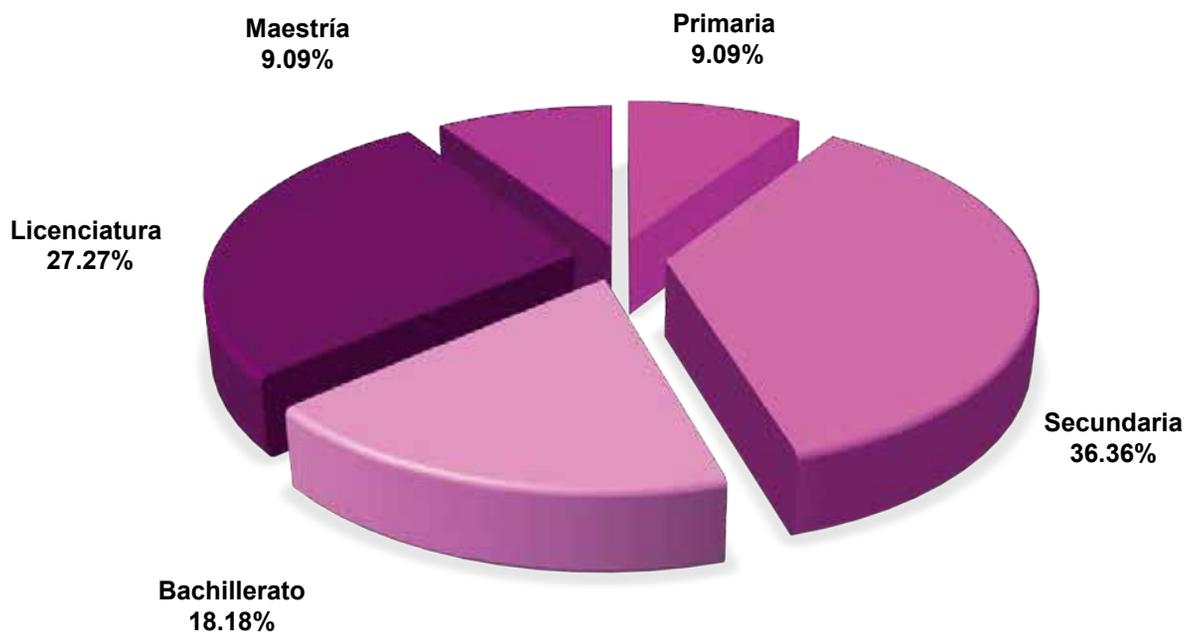
Gráfica 7. Edades de las entrevistadas.



TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

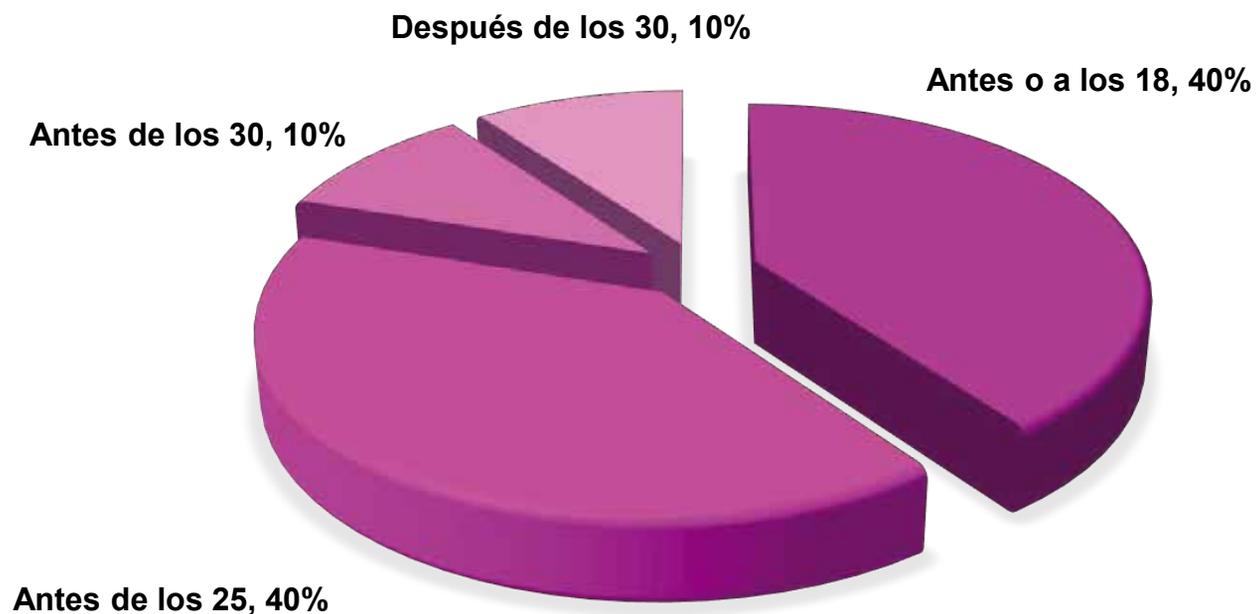
- El nivel de escolaridad es el siguiente: Una de las entrevistadas tiene primaria, cuatro cuentan con secundaria terminada, dos bachillerato, tres licenciatura y una más maestría. El 63.63% cuenta con educación básica (primaria, secundaria y bachillerato).

Gráfica 8. Escolaridad de las entrevistadas.



Cinco de las entrevistadas mencionan haber dejado de estudiar antes o a la edad de 18 años, cuatro más antes de los 25, una antes de los 30 y otra después de los 30 años. De las once mujeres siete, el 63.63%, refirieron haber abandonado sus estudios por motivos económicos y/o haber ingresado a laborar.

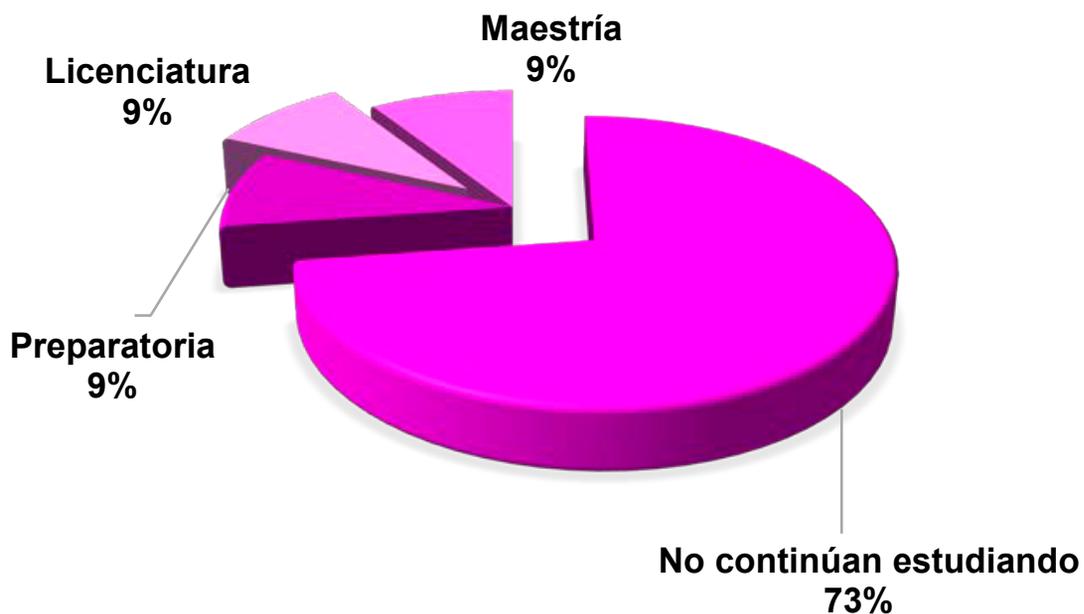
Gráfica 9. Edad en la que las entrevistadas dejaron de estudiar.



TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

Tres de las entrevistadas indicaron que han retomado sus estudios, algunas incluso después de 10 años de haberlos dejado. Precizando: una a nivel bachillerato, una en licenciatura y una más está estudiando la maestría.

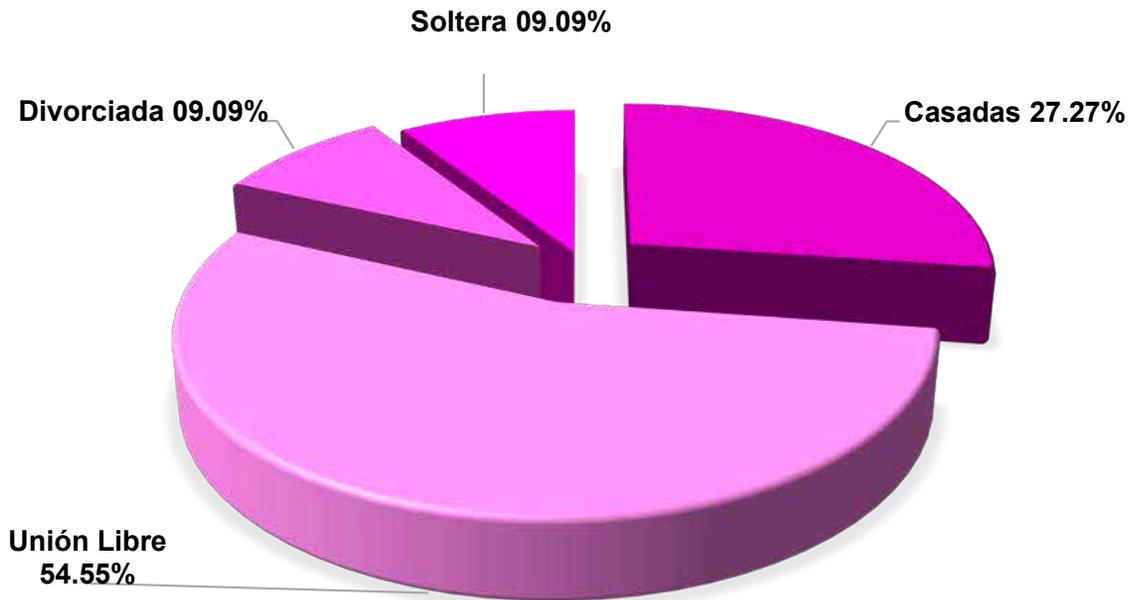
Gráfica 10. Entrevistadas que continúan sus estudios.



- En relación a su situación familiar:

Tres de las entrevistadas son casadas, seis viven en unión libre, una es divorciada y una más se encuentra sola para enfrentar sus responsabilidades familiares. Cinco de las entrevistadas son cabeza de familia. Todas las entrevistadas mantienen relaciones heterosexuales.

Gráfica 11. Situación familiar de las entrevistadas.



En los 10 casos que indicaron contar con una pareja, una de ellas manifestó desconocer su escolaridad, mientras que de las otras 9, el 55.55% refirió tener el mismo nivel de estudios, en 22.22% ella tiene un nivel más de escolaridad que su pareja y el otro 22.22%, es su pareja quien posee un nivel más de estudios.

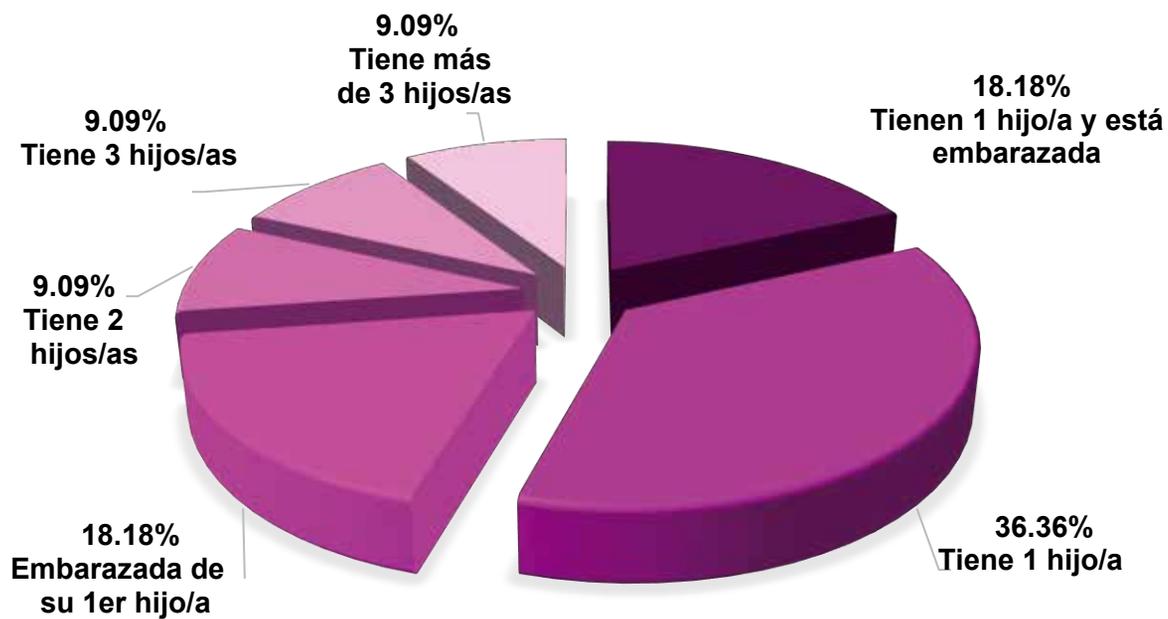
TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

- Hijos/as: Las entrevistadas tienen de uno a cinco hijos/as con edades de entre un mes a 19 años, de la siguiente manera:

Tabla 10. Número de hijos/as de las entrevistadas.

Entrevistadas	Hijos/as	Porcentajes
2	Embarazadas de su primer hijo/a	18.18%
4	Tiene 1 hijo/a	36.36%
2	Tiene 1 hijo/a y está embarazada	18.18%
1	Tiene 2 hijos/as	9.09%
1	Tiene 3 hijos/as	9.09%
1	Tiene más de 3 hijos/as	9.09%
11		100.00%

Gráfica 12. Número de hijos/as de las entrevistadas.

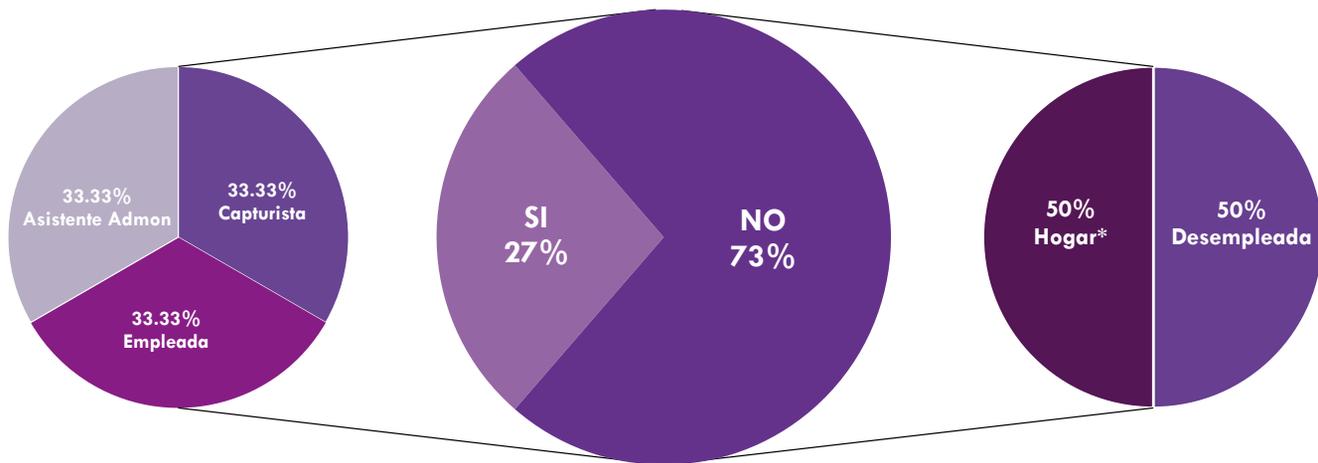


TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

- A la pregunta *¿Cuál es su ocupación actual?*, solo tres de las once mujeres que se entrevistaron refirieron encontrarse trabajando actualmente, siendo una reinstalada en su fuente de trabajo gracias a la intervención del Consejo, una más comentó haber tardado cinco meses en encontrar trabajo después y actualmente realiza la labor de capturista; y una tercera refiere ser empleada, quien demoró ocho meses en volver a encontrar trabajo.

El grueso de las mujeres entrevistadas indicaron no tener un trabajo formal: cuatro manifestando dedicarse a labores del hogar y cuatro más respondieron ser desempleadas. Una de ellas, refiere dedicarse al hogar y para obtener ingresos vende frituras en su casa de lunes a viernes y los fines de semana trabaja de niñera, cuatro de ellas perdieron recientemente su trabajo en razón de su maternidad; una indica haber buscado trabajo y no encontrar debido a la corta edad de su bebé recién nacido/a, lo que se relaciona con la imperiosa necesidad de contar con protección de seguridad social para el servicio de guardería, pero tiene presente que en su rama laboral difícilmente encontrará trabajo con esas garantías; otra señala que no ha buscado para dedicarse a cuidar a su bebé y una más menciona haber buscado trabajo pero no encontrarlo debido a tener una demanda laboral, la cual inició con motivo del despido injustificado motivo de la queja ante el Consejo.

Gráfica 13. Ocupación actual de las entrevistadas.



Las entrevistas abarcaron las siguientes dimensiones de análisis:

- Las condiciones de trabajo
- La experiencia de la maternidad y el trabajo
- Percepciones de la maternidad.

4.1.1.1 LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del primer trimestre del 2015 realizada por el INEGI⁷⁴, indica que en el DF I, 874, 309 mujeres realizan alguna actividad económica, con una tasa de participación del 48.9%, como se refirió anteriormente.

Sin embargo, las diferencias en puestos y sueldos sigue siendo un tema de discusión, así también las condiciones de trabajo en las que muchas veces se ven obligadas a trabajar o las oportunidades de crecimiento o ascenso laboral, pues aun en gran parte de la población sigue permeando un pensamiento patriarcal. No obstante, es innegable la importancia de la participación femenina para la economía, no solo en puestos remunerados.

Las entrevistadas laboraban en ramas muy diversas; desde trabajadoras del hogar, vendedoras, ejecutivas telefónicas, veterinarias, ingenieras hasta ejecutivas de mercadotecnia, por mencionar algunas de las ocupaciones que realizaban al momento de los hechos motivos de queja. Sin embargo, a pesar de trabajar en ramas diversas en circunstancias diferentes, a todas ellas las une el haber pasado por un despido o acoso laboral en razón de la maternidad.

No solo sus profesiones y ocupaciones son distintas, sus historias de vida también lo son. Así tenemos que la edad promedio con el que iniciaron su vida laboral es a los 17 años; siendo 8 años la edad mínima referida y 27 la máxima.

En instrumentos internacionales como el Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación⁷⁵ y el Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo⁷⁶, ambos de la OIT, se prohíbe el trabajo infantil que pudiera resultar peligroso⁷⁷, antes de los 18 años cumplidos, especificando en el segundo que “ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna” pues “[l]a edad mínima fijada... no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”, esto con relación a lo establecido en el preámbulo de la Declaración de los Derechos del Niño, que a la letra dice “el niño, (...), necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento”.

75 Ratificado por México el 30 de junio del 2000.

76 Ratificado por México el 10 de junio del 2015, con edad mínima especificada de 15 años, sin embargo su entrada en vigor será hasta el 10 de junio del 2016.

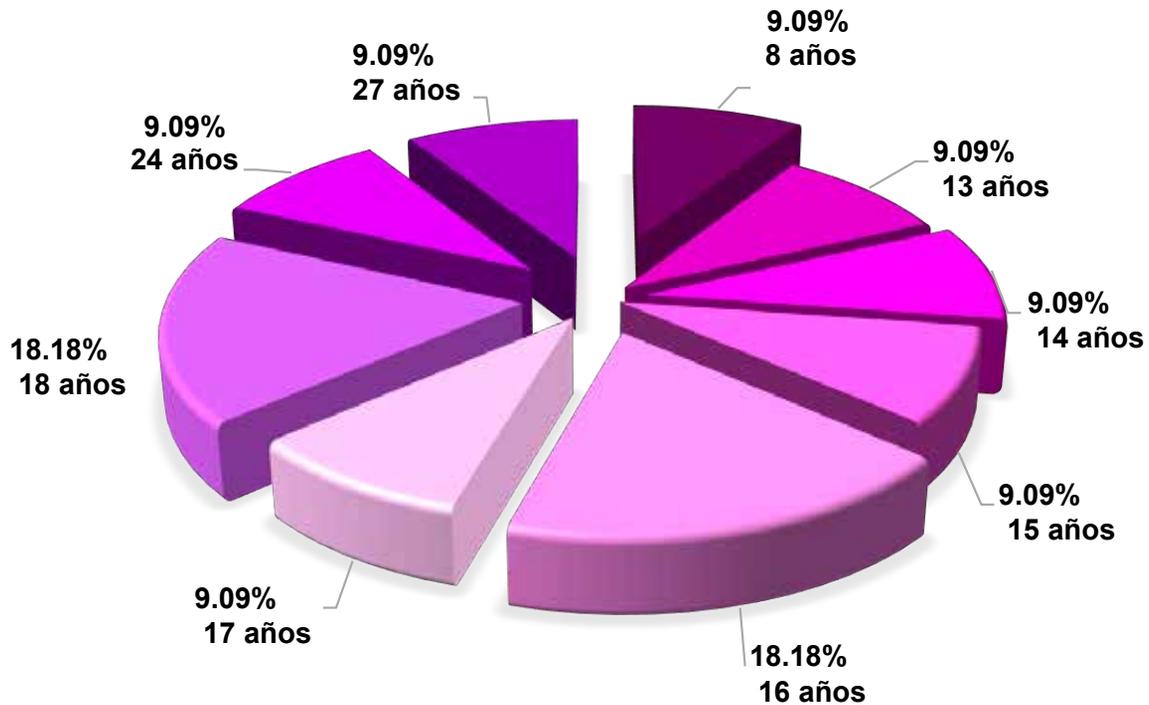
77 Artículo 3. I. Del Convenio 138 OIT: La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

Artículo 2 Convenio 182 OIT. A los efectos del presente Convenio, el término “niño” designa a toda persona menor de 18 años.

74 ENEO, *Op. cit.*

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

Gráfica 14. Edad del primer empleo de las entrevistadas.

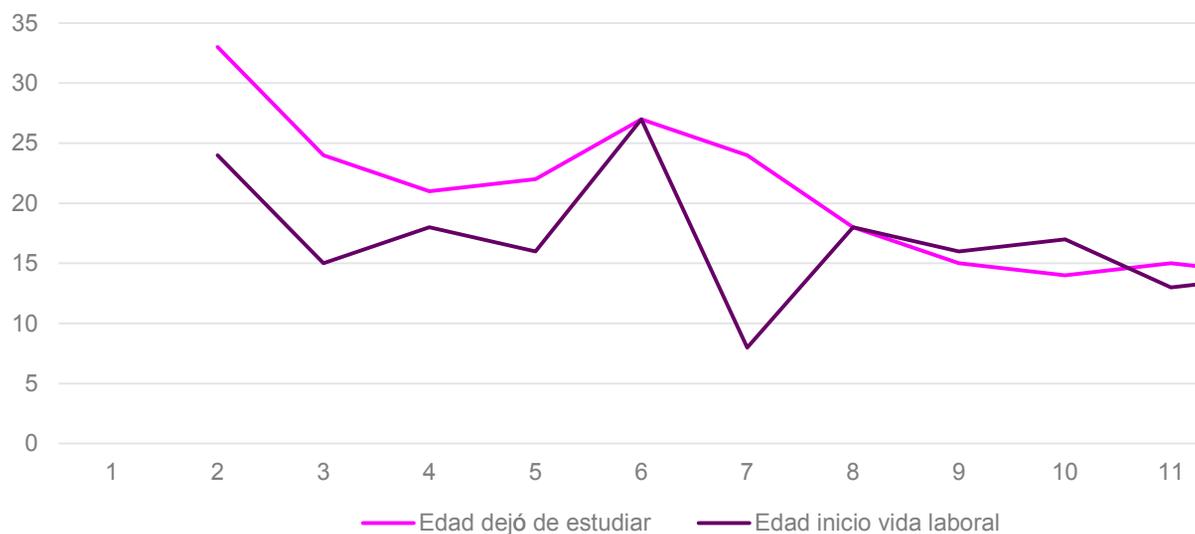


En este sentido, la Convención sobre los Derechos del Niño⁷⁸, de la Organización de las Naciones Unidas, en su artículo 32.1 indica que “[l]os Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra **el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación**, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.”

⁷⁸ Ratificada por México el 21 de septiembre de 1990, entrando en vigor el 21 de octubre del mismo año.

No obstante lo anterior, 7 de las 11 entrevistadas iniciaron su vida laboral antes de los 18 años. Dos de las entrevistadas iniciaron labores remuneradas fuera del ámbito familiar antes de cumplir los 14 años, circunstancia que contravenía lo establecido en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo entonces vigente⁷⁹. Cuatro de ellas iniciaron a trabajar fuera del ámbito familiar entre los 14 y 16 años, una de ellas sin haber terminado su educación básica, una más a los 17 años. Dos de las once mujeres entrevistadas empezaron a trabajar después de los 20 años, esto una vez concluida su licenciatura.

Gráfica 15. Relación entre la edad de su primer empleo y en la que dejaron de estudiar.



Con tres de las entrevistadas, coincide la edad en la que dejaron de estudiar y el inicio de su vida laboral; una de las cuales estudio únicamente hasta segundo de secundaria, otra al terminar el nivel bachillerato y sólo una al momento de terminar su licenciatura.

⁷⁹ Ver nota al pie número 14. Este artículo decía: *Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.*

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

El abandono escolar debido a un ingreso temprano a la vida laboral, en la mayoría de las entrevistadas, se relaciona con la necesidad de apoyar económicamente en sus hogares; reduciendo esto la posibilidad de conseguir un trabajo mejor pagado con el paso de los años. Dentro de nuestras entrevistadas se percibió que aquéllas que tenían hasta secundaria como nivel educativo, sus sueldos no llegaban a los \$5,000.00 mensuales.

Sumado a lo anteriormente expuesto, se encuentran las condiciones reales en las que se desempeñan los diversos trabajos, la LFT explicita que tratándose de relaciones individuales de trabajo como sería el caso, éstas deben encontrarse por escrito⁸⁰, y este escrito debe constar en dos copias: una para la parte patronal y una más para quien preste los servicios⁸¹. Sin embargo, la mayor parte de las veces, sobre todo tratándose de establecimientos pequeños, este documento escrito simplemente no existe y las condiciones de trabajo quedan sujetas al arbitrio de la parte empleadora; pudiendo modificarlas discrecionalmente, e inclusive hacer trabajar a una misma trabajadora en tres locales diversos al mismo tiempo por el sueldo de uno de los servicios.

⁸⁰ Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

⁸¹ Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

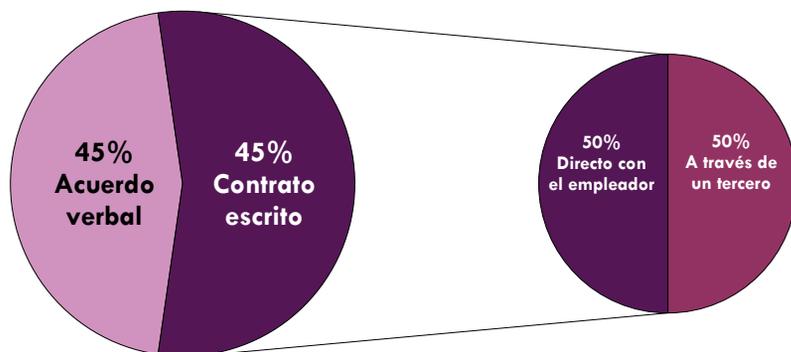
Las irregularidades en la contratación también afectan en otros niveles, muchas grandes empresas ocupan la figura de *outsourcing* para evadir la responsabilidad de formalizar directamente un contrato con la parte trabajadora, como se verá más adelante, o de existir, raras veces se les otorga una copia a la parte trabajadora.

Alrededor del 45% de las entrevistadas (5 de ellas), refieren haber sido contratadas únicamente mediante acuerdo verbal, las otras seis entrevistadas indicaron que sí firmaron contratos, de las cuales tres fueron de forma directa con el empleador y las otras tres entrevistadas la firma de contrato fue a través de *outsourcings*.

Tabla 11. Forma de contratación.

Forma de contratación		
Acuerdo Verbal	5	45.45%
Firma de contrato	6	54.55%
De las seis que firmaron contrato		
Directo con el empleador	3	50%
<i>Outsourcing</i> o tercería	3	50%

Gráfica 16. Forma de contratación.



De las tres entrevistadas que firmaron contrato directo con su patrón, una menciona que durante los primeros tres meses firmó un contrato mensual y otra indica que esos mismos tres primeros meses trabajó sin que existiera el documento escrito.

Es de destacarse esta complejidad en las dinámicas de contratación, pues además llegan a afectar a la clase trabajadora cuando necesita hacer valer sus derechos, como es en el caso de la figura del *outsourcing*, pues muchas veces las mismas trabajadoras desconocen el nombre real de quien les está pagando o con la que contrataron, y en otras, es diferente la persona moral que realiza el pago de sueldos y/o salarios, de la que las inscribe en el seguro social y/o a quien prestan sus servicios; llegando a intervenir dos o tres empresas diversas, trastocado elementos de las relaciones de trabajo como lo es la subordinación y trascendiendo a los procedimientos jurídicos cuando se las tiene que notificar.

De las tres entrevistadas que cuentan con contrato escrito a través de la intervención de un tercero u *outsourcing*, dos de ellas indicaron que fueron obligadas a firmar una hoja en blanco como parte del contrato, una de ellas menciona que la mitad de la hoja contenía sus datos y la otra indica que se le mencionó que la hoja en blanco era su renuncia en caso de ser necesaria.

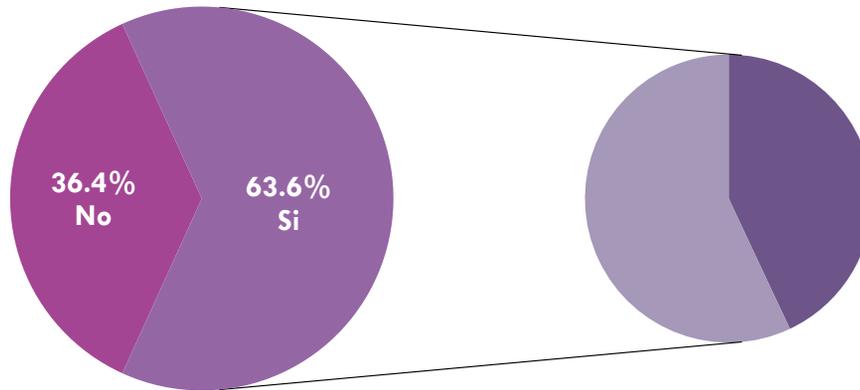
De las entrevistas se percibe que varias de ellas fueron despedidas al momento de solicitar los mínimos que señala la LFT, como lo es el cubrir las ocho horas que marca la jornada máxima de trabajo, o el respeto a sus días de descanso o su horario de comida, ya ni mencionar cuando solicitaban que se les permitiera acudir a sus citas médicas, si es que se encontraban inscritas en el Seguro Social.

Al respecto, siete de ellas fueron inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que equivale al 63.64% de las entrevistadas, el resto no lo fue. Cuatro de las siete indicaron que fueron dadas de alta en el Seguro con un sueldo menor al que en realidad percibían: una de ellas con una gran diferencia de alrededor de \$19,000.00, pues de los \$22,000.00 pesos mensuales de salario bruto, en el Seguro Social fue dada de alta cotizando únicamente \$3,400.00 mensuales, circunstancia que afecta directamente al pago que debería recibir durante la licencia de maternidad.

Al respecto, este Consejo coincide con las conclusiones de la organización de la sociedad civil, CILAS, cuyas reflexiones se recogen en este documento en el sentido de que dichas prácticas llevadas a cabo para disminuir los pagos de cuotas son fraudulentas, y deben ser erradicadas.

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

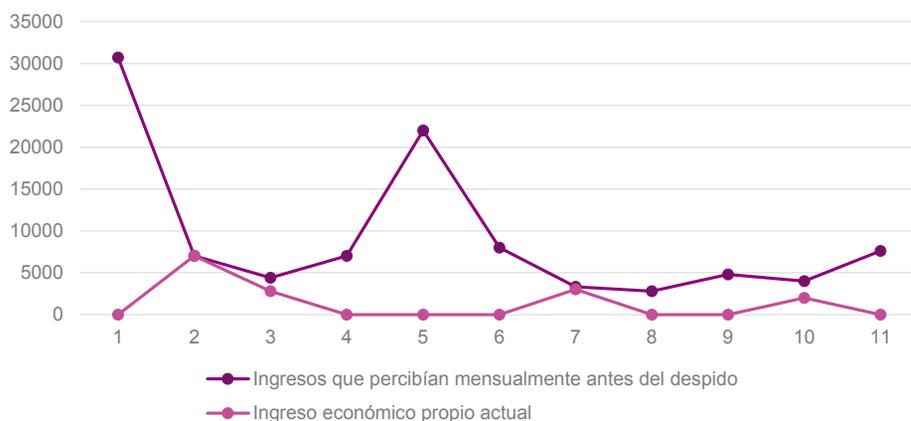
Gráfica 17. Inscripción al Seguro Social.



Todas las mujeres que fueron entrevistadas se encontraban bajo un esquema asalariado, ninguna de ellas dijo haber sido afiliada a algún sindicato; sin embargo, una de ellas refirió que le mencionaron algo relacionado con uno, e inclusive le hicieron firmar documentos que no supo qué eran, sin embargo aclaró que desconocía inclusive el nombre de dicho sindicato; otra indicó que tiene un vago conocimiento de la existencia de uno en su área laboral, pero ninguna los consideraba como un medio de defensa.

El ingreso mensual promedio de las entrevistadas antes de su despido era igual a \$9,237.90; esto conforme a sueldos que van desde los \$2,800.00 a los \$30,717.00 mensuales. Como anteriormente se había referido, actualmente solo cuatro de las once mujeres tienen un trabajo o actividad remunerada, de las cuales su promedio de ingresos propios mensuales, es igual a la cantidad de \$3,700.00; con percepciones que van desde los \$2,000.00 a los \$7,000.00 mensuales. Lo anterior, representa una disminución en los promedios de las percepciones propias de las entrevistadas de \$5,537.91; entre los ingresos antes de ser despedidas y después del despido, siendo importante reiterar que la mayoría de ellas no cuenta con ingresos propios. Cinco de las entrevistadas refieren son sus parejas, algunas también su familia cercana, quienes solventan los gastos y la manutención familiar.

Gráfica 18. Relación de ingresos propios antes y después del despido injustificado.



También debe tenerse en cuenta que de todas las que se reincorporaron a la vida laboral, únicamente una de ellas, que fue reinstalada, conservó su mismo sueldo, en todos los demás casos se encuentra que los salarios cuando lograron encontrar trabajo son inferiores a los que percibían, confirmando la situación de vulnerabilidad que conlleva el acto discriminatorio cometido en su agravio.

Una de las entrevistadas a pesar de contar con una pareja, ésta únicamente la apoya con la manutención del hijo que tienen en común, sin embargo, ella es madre de otros dos, un adolescente de 17 años y un niño de 9, cuya manutención corre enteramente a cargo de ella.

Varias de nuestras entrevistadas comentaron que con frecuencia los horarios laborales establecidos al principio de la

relación laboral, no eran respetados o se veían forzadas a cubrir dobles turnos o tiempos extra, que no eran considerados como tal para fines de pago. Una de las entrevistadas comentó que la mayor parte de su sueldo era en relación a comisiones,

las cuales estaban sujetas a lograr la meta de ventas consistente en \$200,000.00 mensuales, meta que no se podía alcanzar de otra forma a menos que se trabajara de 12 a 16 horas al día, por lo que a pesar de que su horario contractual era de 7:00 de la mañana a 2:00 de la tarde, con un día de descanso entre semana, muchas veces tenía que regresar a las 3:00 de la tarde para cubrir el segundo turno, que iba de las 3:00 a 9:00 de la noche, o regresar a las 6:00 de la tarde para cubrir el tercer turno, el cual terminaba hasta las 3 de la mañana, para alcanzar la ambiciosa meta de

ventas, pues si no llegaba a ella no recibía las comisiones con lo que podía incrementar un ingreso de poco más de \$3,000.00, hasta en el mejor de los casos a \$10,000.00.

El “*doble*tear” turnos u horarios extendidos de trabajo, fue un tema recurrente durante las entrevistas. Otra de las mujeres comentaba que antes de su embarazo solía doblar su turno, llegando a permanecer en su trabajo casi 24 horas, el pretexto de la patronal: falta de personal; circunstancia que dejó de hacer cuando supo de su embarazo y por lo que en muchas ocasiones fue motivo de comentarios relacionados con que debería quedarse en casa a cuidar de su futuro hijo o “*que se fuera a descansar*”. Una más refiere que en el acuerdo verbal, al momento en que inició a trabajar como empleada en un hogar, era un horario laboral que empezaba a las 8:00 de la mañana, sin una hora fija de salida que solía rodear las 8:00

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

de la noche, cubriendo una jornada de 12 horas sin contar con horario de comida y teniendo prohibido tomar cualquier alimento de la casa; misma que refiere en una ocasión haber tenido un accidente de trabajo al caerse de las escaleras, sin embargo al no contar con Seguridad Social únicamente faltó dos días, los cuales fueron descontados de su sueldo semanal, y se reincorporó al trabajo utilizando collarín y faja con varillas para la espalda pues su empleador la llamó diciéndole que si no se presentaba rescindiría sus servicios.

Algunas de las entrevistadas refieren que al momento de enterarse de su embarazo dejaron de doblar turnos o quedarse más tiempo en su trabajo, circunstancia que provocaba la molestia de los empleadores. Una de ellas menciona que para poder conciliar su maternidad con su trabajo realizó un calendario en el cual colocaba los días de sus citas médicas, cabe mencionar que dichas citas las solicitaba fuera del horario laboral, esto con la intención de que su supervisora pudiera repartir el trabajo de manera que esos días ella pudiera salir a su hora y así poder realizar las actividades más pesadas o que llevaban más tiempo cualquier otro día, sin embargo, lejos de beneficiarla, el calendario fue utilizado por su supervisora como una herramienta de acoso, pues justamente los días que ella tenía consulta la mandaba a realizar actividades que requerían una mayor inversión de tiempo, lo que dificultaba su asistencia a las consultas en el Seguro Social, llegando incluso a hacerle firmar el personal del Seguro Social una carta compromiso de que no volvería a faltar a sus consultas.

Las entrevistadas que contaban con Seguro Social mencionaron que para tener una licencia de maternidad con el 100% de su salario, un requisito que dicho subsistema exige es el cumplir con todas sus citas médicas y acudir a pláticas informativas en relación a la maternidad. Esta circunstancia, algunos de los empleadores la usan como pretexto para justificar la separación de la fuente de trabajo, existiendo una confusión, o

mala fe, entre faltas e inasistencias justificadas por acudir a las citas o pláticas del Seguro Social.

Una de las entrevistadas refirió que su horario laboral era de 9:30 de la mañana a 8:00 de la noche, los 365 días del año, sin hora de comida, ni días de descanso o vacaciones, no se encontraba inscrita en el Seguro Social y debía permanecer parada la mayor parte de su horario de trabajo, circunstancias en las que trabajó por poco más de un año, incluso duró 7 meses embarazada trabajando bajo el mismo ritmo y condiciones, periodo de gestación en el que por complicaciones de salud su bebé nació prematuramente. Tres de las entrevistadas que fueron contratadas mediante acuerdo verbal indicaron que si se ausentaban de su trabajo por razones de salud, relacionados o no con la maternidad, aun existiendo aviso a la parte patronal del motivo de la falta ese día se les descontaba de su sueldo.

Otro de los pretextos que las entrevistadas refirieron fue usado por la parte patronal para intentar justificar el despido fue la terminación del contrato, pretendiendo que con eso se librarán de dar mayores explicaciones, sin embargo, en uno de los casos se tenía un contrato por tiempo indeterminado y tanto la fuente de trabajo como la labor del resto de sus compañeros continuaban.

Es importante mencionar que las condiciones de trabajo en las que se encontraban muchas de las entrevistadas contravienen lo estipulado por la LFT, de forma que la confrontación con sus empleadores ocurre, en la mayoría de los casos, cuando las futuras o recientes madres para el cuidado de su salud y la del producto o recién nacido, solicitan dejar de tener horarios extremos o dejar de realizar ciertas labores que podrían afectar el desarrollo del embarazo, colocándolas en estado de vulnerabilidad.

TALLER



¿ESTÁS
EMBARAZADA?
PUES ¿QUÉ CREES?
¡TAMBIÉN ESTÁS
DESPEDIDA!

LOBATO

¡Cambia tu conducta!

Por una cultura libre
de discriminación.

Que te despidan
por estar embarazada
es un acto de discriminación.*

* LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL

¡En el COPRED
te apoyamos y buscamos la reparación del daño!



CDMX
ESTADO DE MÉXICO
190 años



@COPRED_CDMX

COPREDDF

COPREDCDMEX

Personalmente y por correo: General Prim 10, Colonia Centro entre Tres Guasmas y Bucareli,

Delegación Cuauhtémoc. De 9:00 a 18:00 h de lunes a viernes.

Por correo electrónico: contactocopred@gmail.com / Por teléfono: 53.41.30.10 /

Por internet: Llenando el formulario que se encuentra en www.copred.df.gob.mx.

4.1.1.2 LA EXPERIENCIA DE LA MATERNIDAD Y EL TRABAJO.

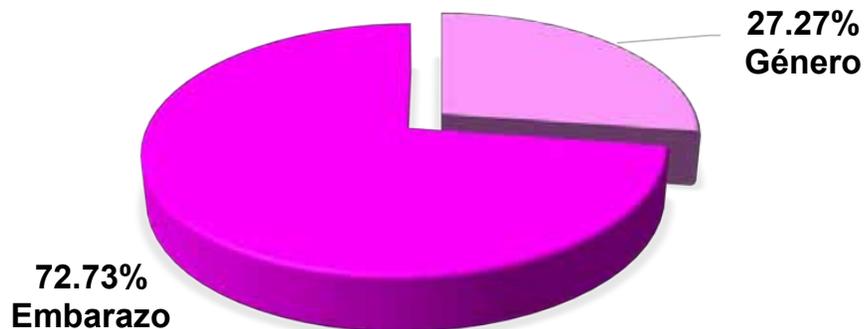
En México la maternidad ha sido venerada de múltiples formas, desde la antigüedad se veía como una divinidad relacionada con la vida, la fertilidad y la alimentación; sin embargo en la actualidad persiste la falsa creencia que en el ámbito laboral la maternidad es sinónimo de disminución de capacidades y pérdida económica para el empleador; creencias que han llevado a que la causal de despido por embarazo sea la más recurrente ante el Consejo.

En las entrevistas que se realizaron, de las once mujeres, tres refirieron que fueron despedidas injustificadamente al momento de regresar de su licencia de maternidad, por lo que se les inició queja con causal de género; mientras a las otras ocho el despido o los actos de molestia se ejercieron durante la gestación.

Tabla 12. Calificación de las quejas de las entrevistadas.

Calificativa de las quejas ante el Consejo		
Embarazo	8	72.73%
Género	3	27.27%

Gráfica 19. Calificativas de las quejas de las entrevistadas.



TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

Una de las mujeres que fue entrevistada refirió que dio el aviso de que se encontraba embarazada hasta que tuvo casi cinco meses de gestación, esto porque *“sabía que iba a haber problemas, que la iban a correr”*, y así fue; al poco tiempo de haber dado el aviso de su embarazo le dijeron que podía tomar sus vacaciones y regresando de las mismas pretendieron rescindir su contrato, bajo el argumento que el *outsourcing* en el que estaba contratada dejaría de prestar sus servicios a la institución donde laboraba físicamente, sin embargo, refiere que a ningún otro de sus siete compañeros que trabajaban donde ella se les realizó esta solicitud.

Sin duda alguna concertar la maternidad con la realización personal mediante un trabajo es difícil de lograr, más en una sociedad en la que todavía no se alcanza la igualdad laboral entre hombres y mujeres, sumado a que muchos de los empleadores buscan obtener los mayores beneficios al menor costo posible.

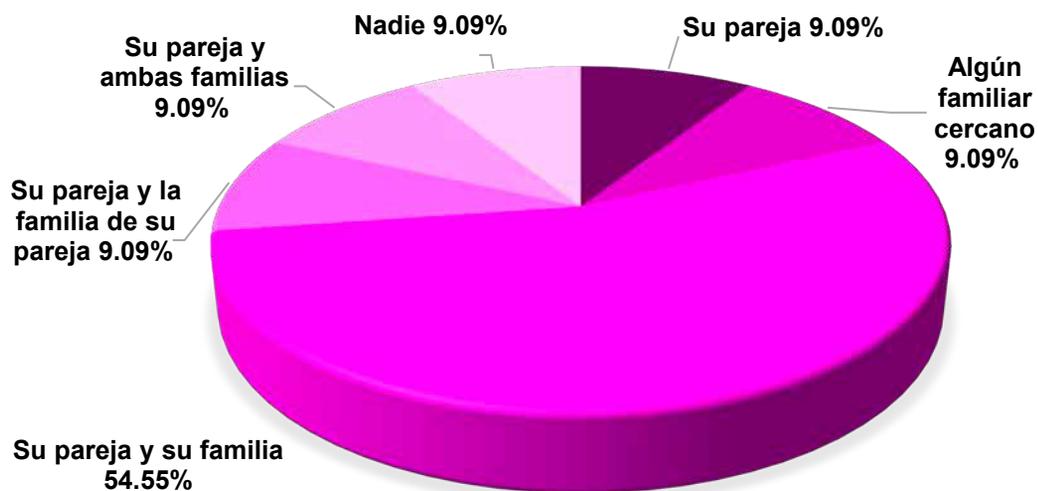
Una de las entrevistadas refirió no haber encontrado trabajo desde el momento del despido por embarazo, en la rama que se dedica como trabajadora del hogar; legalmente no hay obligación de la parte empleadora de la inscripción al Seguro Social, de forma que carece de este sistema de protección del que, entre otros, necesita el servicio de guardería, circunstancia por la cual en varios lugares donde ha solicitado trabajo le han negado el empleo, al no poder llevar con ella a su hija por el temor de quien pudiera emplearla de que *“algo le pase a la bebé dentro de su casa”* y pagar una guardería implicaría invertir prácticamente todo su sueldo en ello, por lo que tampoco es opción. En el mismo sentido, una de las entrevistadas, quien tiene la licenciatura en la carrera de veterinaria, indica que es difícil conseguir un trabajo en su rama que tenga prestaciones, entre ellas, la seguridad social y acceso a guarderías gratuitas, por lo que se encuentra en las mismas condiciones que la peticionaria que labora como trabajadora del hogar, sin la posibilidad real de encontrar un

trabajo que le permita asegurar el cuidado de su hijo/a recién nacido.

En un contexto donde los derechos laborales son un elaborado discurso alejado de la realidad, la sincronía entre la realización personal como madres y la realización profesional dentro de un trabajo es difícil de lograr, colocando a la mujer trabajadora embarazada en una situación de vulnerabilidad y discriminación en donde los lazos familiares y de apoyo son un elemento importante para superar la difícil situación de encontrarse, o esperando un bebé o recién teniéndolo, sin trabajo, ingresos o atención médica.

Al preguntarle a las entrevistadas si habían recibido algún tipo de apoyo durante su embarazo, la mayoría de las mujeres respondieron que lo recibieron, ya sea económico, moral y/o emocional de parte de su pareja y su familia, una de ellas refiere que el apoyo fue enteramente por parte de la pareja, otra comenta que fue por parte de la familia política, y una más indica no contar con el respaldo de su expareja ni tener familia en la Ciudad de México. Tres refirieron que además de apoyo económico su pareja apoya con el cuidado de los hijos/as y una indicó que únicamente con el cuidado de los hijos pues actualmente se encuentra desempleado.

Gráfica 20. Recibió apoyo durante el embarazo.



Las entrevistadas comentaron haber vivido diferentes actitudes discriminatorias en el ámbito laboral, que van desde comentarios como que “*debería estar en su casa con su bebé*”, hasta el cambio de actividades como una forma de aislamiento o, por el contrario, realizando actividades más pesadas a las que normalmente realizaban. El acoso laboral con la intención de orillar a la reciente o próxima madre a renunciar o previa al despido se manifiesta de múltiples formas.

Una de las entrevistadas, la cual laboraba en tres locales pertenecientes a la familia de quien la había contratado originalmente para trabajar únicamente en uno de ellos, refiere que a raíz del aviso de su embarazo le pedían que realizara actividades más pesadas, como lo era levantar la

cortina metálica de alguno de los locales sin ayuda o empujar un carrito de mercancía con más de 100 kilos en él. En el lado opuesto, se encuentra el caso de *Rosario*, quien gracias a la intervención del Consejo fue reinstalada en su puesto de trabajo, sin embargo, sus funciones fueron limitadas a sacar copias y engargolar, como se profundizará más adelante.

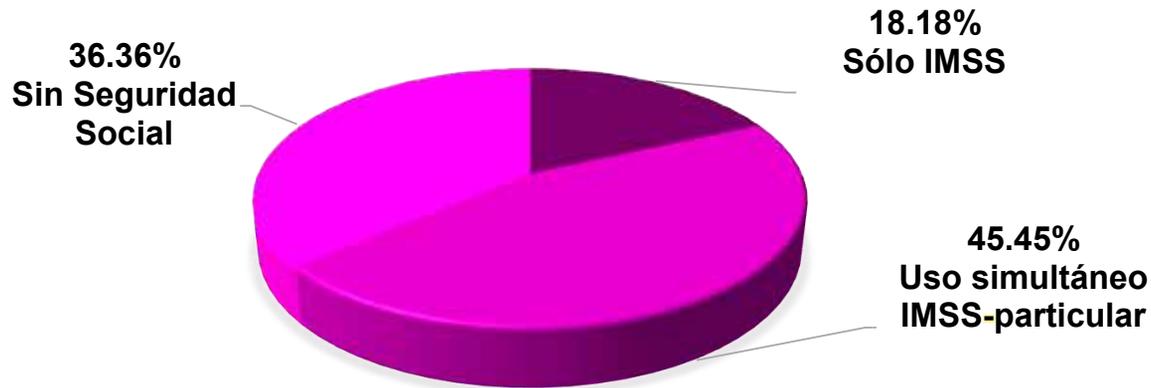
El cuidado prenatal es fundamental para el sano desarrollo del producto y la salud materna, sin embargo, como se ha mencionado no todas las entrevistadas contaban con Seguridad Social para poder atenderse, algunas ni siquiera con permisos para asistir a citas médicas ya sea en el Seguro o a falta del mismo con un doctor particular. Ante esto, es importante indicar que cuatro de las entrevistadas refirieron no contar

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

con el servicio del IMSS para los cuidados prenatales, dos indicaron que a la par con el servicio llevaban seguimiento con un médico particular y cinco dijeron utilizar únicamente el servicio de Seguridad Social para monitoreo y cuidados.

posteriores a la desocupación. De las siete entrevistadas que contaban con Seguridad Social, cuatro de ellas refirieron tener conocimiento de dicha prórroga y tres no.

Gráfica 21. Atención médica durante el embarazo.



El artículo 109 de la LSS⁸² contempla la posibilidad de una prórroga en caso de separación del trabajo, consistente en continuar con los servicios médicos durante ocho semanas

82 Artículo 109. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios. (...)

En relación a lo anterior, dos de las entrevistadas mencionaron que sus empleadores les ofrecieron “mantenerlas inscritas en el Seguro Social” hasta que dieran a luz a cambio de que firmaran la renuncia voluntaria, hecho que quedaría como un acuerdo de voluntades de “buena fe” sin que existiere documento escrito que lo sustentara, suceso que además de fraudulento, la futura madre no podría verificar sino hasta transcurridas las ocho semanas contempladas por la LSS, tiempo en el que habría prescrito su derecho a realizar acciones contra

la separación injustificada del trabajo⁸³ y con lo cual si el empleador no cumpliera su “palabra” la trabajadora quedaría desprotegida, tanto en el ámbito laboral como en relación a la seguridad social.

4.1.1.3 PERCEPCIONES DE LA MATERNIDAD.

A pesar de ser diversas las edades, niveles de estudio y ramas en las que se desarrollan profesionalmente las mujeres entrevistadas, la gran mayoría coincidió en referir a la maternidad como algo *maravilloso*; dos de ellas sí hicieron referencia a lo difícil que es vivirla en un mundo con tan pocas oportunidades para una mujer embarazada trabajadora y en el cual “*el pensamiento machista no ha sido erradicado*”.

La percepción de las entrevistadas con relación a cuál sería el principal problema de las mujeres coincidía, en varias de ellas, en ser la discriminación, la falta de oportunidades iguales a los hombres, la idea de inferioridad relacionada con la fragilidad de las mujeres, el acoso, así también el que se subestime sus capacidades físicas e intelectuales.

Una de las entrevistadas consideró que la maternidad, en relación al trabajo, es uno de los problemas que viven las mujeres, pues según su percepción, una mujer “*no puede trabajar a la par que un hombre*”, esto debido a que las responsabilidades en los hogares no son equitativas: una mujer está al pendiente de los hijos, tiene que atender la casa y además trabajar, mientras que para un hombre es más fácil quedarse horas extras en la oficina sin la preocupación del cuidado de su familia. No obstante la entrevistada no omitió indicar que “*no*

⁸³ Ley Federal del Trabajo, Artículo 518. *Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.*

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

es que no se pueda hacer lo mismo que un hombre”, solo es la apreciación que tienen los empleadores, ya que como mujeres “*tenemos la capacidad de hacer lo que se nos solicita dentro de nuestro horario laboral*” sin la necesidad de quedarse las horas extra que ellos pueden.

Otra entrevistada coincidió en que la maternidad llega a ser un problema para poder trabajar y realizarse como persona, pues no existe mucho apoyo por parte de la parte empleadora y el tener o no hijos pequeños trasciende en la contratación de las mujeres, circunstancia que jugaría diferente en el caso de los hombres.

Algunas de las entrevistadas refieren que al momento de solicitar trabajo, aproximadamente en dos de tres lugares, se les pregunta si tienen hijos pequeños, pues con ello se pretende medir su disponibilidad de tiempo, ya que al tenerlos es más probable que soliciten permisos o no puedan quedarse tiempo extra. Mientras que cuando esa misma pregunta es realizada a los hombres, el indicativo es diferente para ellos, pues en caso de responder afirmativamente se considera que será responsable con sus labores. Esto atiende al pensamiento patriarcal, aún arraigado en la cultura mexicana, en la que el hombre es el proveedor y la mujer la que debe criar a los hijos/as, sin considerar las actitudes, aptitudes, capacidades y circunstancias de vida de las personas, sin importar su sexo y/o género.

Una de las mujeres que se entrevistaron para la realización de este informe refirió que la maternidad debería ser más visibilizada en el trabajo, pues muchas veces se las trata sin consideración a su estado colocándolas en situaciones de riesgo para ella o el producto.

No obstante el haber pasado por momentos difíciles económica, emocional y personalmente al atravesar por un despido en relación a la maternidad y todo lo que conlleva;

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

como puede ser: gastos médicos que en ocasiones no pueden cubrirse, dejar de lado, aun temporalmente, su desarrollo personal y profesional por el cuidado de su bebé, o el tener que aceptar trabajos con ingresos inferiores que los que percibían anteriormente, ninguna de las entrevistadas está arrepentida de haber optado por la maternidad.

Sólo seis de las once entrevistadas tienen conocimiento de que el aborto en la Ciudad de México es legal, sin embargo, ninguna lo considera como una opción para ellas. Algunas de las entrevistadas consideran que esa práctica solamente es moralmente aceptable al tratarse de casos de abuso sexual, una de ellas cree que ni siquiera en ese supuesto. En este sentido es interesante recoger que existe una marcada tendencia a identificar moral con Derecho.

Tres de las entrevistadas creen que existe una relación entre el sexo de su empleador y el despido injustificado debido a la maternidad. El resto considera que se trata más bien de una cuestión de respeto a los derechos humanos, laborales y sensibilidad de la parte empleadora, con independencia de que sea hombre o mujer.

4.2 LOS CASOS.

4.2.1. Casos positivos de conciliación

I. **Tres empresas patronas para una trabajadora.** **Caso de Luz⁸⁴**

Luz es una joven madre de dos hijos que trabajaba desde hacía un año y medio, en un call center, en ventas de productos que son anunciados en televisión, para la empresa denominada “A”, sin embargo, en su recibo de pago aparecían otras dos empresas

⁸⁴ Como ya se ha mencionado, todos los nombres fueron modificados.

denominadas “B” y “C”, siendo “B” la que la tenía dada de alta en el Seguro Social, ésta última contaba con un domicilio fiscal ubicado en una dirección en la cual al momento no existía ninguna empresa con ese nombre.

Luz quedó embarazada en agosto del año 2013 y, en el mes de febrero de 2014, tomó su licencia de maternidad, la que concluyó el 04 de mayo del mismo año, fecha a la que sumó una semana de vacaciones, por lo que regresó a laborar hasta el día 12 de mayo.

Durante el periodo de la licencia y a su regreso Luz estuvo solicitando al área de recursos humanos de la empresa “A” la carta patronal para que el IMSS le proporcionara el servicio de guardería, solicitud a la que fueron demorando la respuesta injustificadamente, aduciendo entre otros que la carta la tenía que enviar la empresa “B” con la que ella no tenía contacto, y de manera engañosa le entregaron una primera carta en la que el sello no correspondía con el membrete y una segunda carta sin sello, mismas que el IMSS no le aceptó, por lo que Luz requirió una carta más, ante lo cual le respondieron que el día 03 de junio acudiera a recogerla a la calle “X” al sur de la ciudad. Fue tal la demora que Luz se vio forzada dejar a su hija recién nacida al cuidado de su suegro.

Cuando Luz se presentó en el lugar que le indicaron, cuya fachada correspondía a una casa, sin letrero que permitiese identificar una empresa, fue atendida por un hombre, a quien una vez que ella le comentó el motivo de su visita, le respondió que no le daría ninguna carta, porque a partir de ese momento ya no laboraba para ellos, sin darle más explicaciones.

El artículo 47 de la LFT que habla de la rescisión laboral a cargo del trabajador, en sus párrafos finales prevé que al despido debe concurrir un aviso escrito de la patronal que exprese los hechos que dan motivo a la rescisión.

Luz consideró que su despido y los actos arbitrarios cometidos en su perjuicio, derivaron de su situación de maternidad, negándole el derecho al trabajo y a las prestaciones de guardería para el cuidado de su hija recién nacida.

A partir de lo comentado por la peticionaria, el Consejo inició queja calificando el motivo por Género, debido a que el procedimiento es conciliatorio, el Consejo se ve en la necesidad de convocar a las diferentes partes y en ese momento los domicilios con los que contaba para notificar la queja eran el de la empresa "A", que como se supo más tarde son las instalaciones donde se encuentra el call center y el domicilio de la calle "X" donde informaron a Luz de su despido, lugar en el que presuntamente se encontraría la empresa "B".

Cuando personal del Consejo acudió al domicilio "X" al sur de la ciudad para avisar de la queja y de la convocatoria para conciliar, después de insistir por el interfón salió un hombre quien dijo que ahí no se encontraba la empresa buscada por lo cual no podía recibir la notificación. En eso salió también una mujer, quien aconsejó al primero que entregara al personal del Consejo copia del registro ante el Registro Federal de Contribuyentes de aquél establecimiento, el cual contenía los datos de una empresa diferente de las dos que se buscaban.

A continuación, el personal del Consejo se dirigió a notificar a la empresa "A", donde informaron que ahí se encontraba un call center y no su jurídico, por lo que adujeron no podían recibir documento alguno, pero que todo lo relativo a cuestiones de orden jurídico se notificara en el domicilio donde se encuentra el área legal, ubicado en otra dirección.

Las dificultades para realizar las notificaciones le fueron comunicadas a Luz, diciéndole también que el Consejo no se rendiría y se notificaría también al jurídico de la empresa "A" en el nuevo domicilio que había sido proporcionado y que era necesario fijar una nueva fecha para el procedimiento conciliatorio, a todo lo anterior ella estuvo de acuerdo.

De forma que se notificó en las instalaciones donde se encuentra el jurídico de la empresa "A", expresando en dicho documento que se había buscado también a la otra empresa "B" que había mencionado Luz, pero que había sido imposible localizarla de forma que se solicitaba su apoyo.

Para la segunda reunión ambas empresas acudieron, "A", en la que Luz directamente prestaba sus servicios negó la relación de trabajo, pero con todo se alcanzó a llegar a una conciliación que satisfizo a la joven madre consistente en que la empresa "B" revisaría con su área de Recursos Humanos situaciones como la ocurrida en el presente caso en el que se envió a la trabajadora a las instalaciones de una empresa diversa, a fin de que no se repitan; así como el pago de su finiquito, no obstante que a decir de la representante de la empresa "B", ésta se encontraba en liquidación.

Por último valga la aclaración que el domicilio de la empresa "B" resultó que se encontraba en otra dirección diferente de todas las ventiladas en el asunto y su representante manifestó serle desconocido el domicilio de la calle "X" a donde fue enviada Luz por una carta patronal para tramitar el servicio de guardería de su hija recién nacida y donde un hombre en vez de entregarle dicho escrito la informó de su despido, detonando el presente asunto.

• Aproximación a la Situación de Trabajo

De conformidad con la información que comparte Luz, su situación laboral en el empleo por cuyo despido acudió al Consejo, era como sigue.

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

Sin encontrarse buscando trabajo fue contactada por la empresa “A”, la misma que posteriormente negará la relación laboral, mediante llamada telefónica sin ser muy claro cómo obtuvieron sus datos, la explicación fue por un presunto intercambio de cartera. Luz firmó contrato con la empresa “B” aparentemente, porque dicho escrito no ostentaba el nombre de empresa alguna, contrato del que a pesar de solicitarlo y de ser su derecho legalmente, le fue negada copia, aduciendo el extraño argumento “que a nadie se le entrega contrato”. También se hizo a Luz firmar hojas en blanco, esto es, hojas en la que la mitad estaba en blanco y la otra mitad contenía sus datos.

La Ley Federal del Trabajo prevé que el contrato en el que se consignen las condiciones de trabajo debe constar por escrito en dos tantos mínimo, debiendo tener cada una de las partes el suyo.

El esquema bajo el que trabajaba era de lunes a domingo con un día variable de descanso a la semana, en un horario de 7 a 14 horas, pero en la práctica seguido había horarios extendidos en dos modalidades, uno de 15 a 21 horas y el otro de 18 a las 3 horas del día siguiente, cuando estaba embarazada Luz se negó a doblar horarios por lo que perdió sus comisiones.

Por lo que respecta a la modalidad de pago la peticionaria narró que su salario de \$3,300.00 al mes, podía incrementarse hasta \$10,000.00 por comisiones de venta, las cuales solamente se le pagarían si alcanzaba una meta individual igual a \$200,000.00 mensuales para la empresa.

En detrimento de la trabajadora, si bien Luz sí se encontraba inscrita en el Seguro Social, el salario con el cual cotizaba era

inferior al que percibía realmente, de lo que se percató hasta que se encontró de licencia por maternidad.

Posterior a su despido, Luz tardó alrededor de ocho meses en volver a encontrar trabajo y actualmente es el pilar económico de su familia pues su esposo lleva alrededor de medio año sin empleo.

II. “Graduada” en engargolado. Caso de Rosario.

Rosario relata que llevaba siete meses trabajando como asistente administrativo, entró a trabajar durante el mes de abril de 2014 con un contrato temporal por un mes, situación que se repitió durante mayo y junio; llevando aparejada la promesa de un aumento salarial al momento de firmar su contrato de base. Este último contrato lo firmó a finales de julio del mismo año, siendo por tiempo indeterminado, pero sin que se concretara ningún incremento en su salario.

En noviembre de 2014, Rosario le notificó a su jefe directo que estaba embarazada, por lo que solicitaría permisos en el futuro para monitorearse. A los pocos días de su aviso la patronal le negó la salida para realizarse un estudio programado en el IMSS. Apenas una semana después la cambiaron de área aduciendo que le darían una capacitación referente a las actividades propias de su puesto y que posteriormente regresaría a su lugar original.

A los siete días de su cambio de área Rosario fue convocada a reunión con su jefe directo y la apoderada legal de la empresa, en la que se le informó de su despido, y que al dejar de laborar en la empresa en ese momento su opción era aceptar lo que le ofrecían, que era únicamente un mes de sueldo, lo que ella no aceptó, preguntando si su embarazo tenía que ver con su despido, y la apoderada legal respondió que no importaban los motivos que dieran origen a su despido, la empresa solicitaba su renuncia, por lo que Rosario exigió lo que le correspondía por Ley, además les expresó que la afectaban gravemente porque se vería imposibilitada de encontrar otro

empleo debido a su embarazo. La apoderada le dijo que si quería lo pensara, que le llamara en los días posteriores para negociar su liquidación e hizo de conocimiento a Rosario que a partir de ese momento ya no tendría acceso a la empresa.

Al día siguiente de la reunión relatada. Rosario se comunicó vía telefónica solicitando una cita, la cual le dieron para tres días después. Rosario acudió acompañada de su abogado pero la apoderada de la empresa se negó a recibirla al saber que iba asistida y giró órdenes para que en lo sucesivo no se le permitiera el acceso, mandando comunicar a Rosario que cualquier acuerdo se trataría directamente entre abogados y que el jurídico de la empresa se comunicaría con ella ese mismo día para iniciar las gestiones necesarias, lo que no ocurrió.

Derivado de los hechos, el Consejo inició queja calificando el motivo por Embarazo, y se procedió a convocar al procedimiento conciliatorio, el que ha de reconocerse en este caso fue muy fructífero, en buena parte debido a que desde un primer momento la empresa tuvo la disposición de llegar a acuerdos de fondo y no meramente paliativos, de forma que Rosario fue reinstalada en su trabajo en las mismas condiciones laborales. Al momento de entrevistarla para este informe, ella ya había cumplido un año en este empleo y se encontraba en su licencia de maternidad, al final de la cual se reincorporaría a su trabajo en la misma empresa.

En este caso la empresa reconoció plenamente la relación laboral con Rosario y expresó que los hechos referidos por ella no son conforme políticas con las que la empresa se identifique, informando que además no se la había dado de baja en el sistema de seguridad social y si bien refirió que se desconocía el estado de embarazo de aquella, le solicitaban reintegrarse a la brevedad e incondicionadamente por parte de la patronal a sus labores para así, conservar los beneficios de seguridad social para su atención y la del producto.

Las mujeres ocupan menos de un tercio de los puestos gerenciales y tienen una participación de 1 mujer por cada 10 hombres en los puestos directivos.

(OIT, 2012)

Entre tanto Rosario espera graduarse en engargolado.

• Aproximación a la Situación de Trabajo

En este caso Rosario trabaja en un esquema de lunes a viernes con un horario de 8:30 a 18:00 horas; cuenta con las prestaciones de ley, se encuentra inscrita al IMSS, de cuyos servicios ha hecho uso durante su embarazo y planea dar a luz en una de las clínicas de este subsistema.

Si bien Rosario fue reinstalada con todos los derechos que le correspondían incluyendo el mismo sueldo, ella refiere que sí hubo cambios a su regreso consistentes concretamente en que si antes llevaba la cobranza y realizaba escritos y llamadas a clientes, ahora se encuentra limitada a sacar copias, engargolado y escaneo de documentos, como un dato a tener en cuenta es que el trabajo que ella llevaba a cabo anteriormente fue repartido entre cuatro personas.

4.2.2. OTROS CASOS.

I. Maternidad y despido de una niña.

Caso de Alejandra.

Alejandra es una madre adolescente que en el momento de ser despedida estando embarazada contaba diecisiete años, quien trabajó durante un año y medio aproximadamente en un curioso esquema consistente en lo siguiente: Inició trabajando para una mujer que tiene un local que vende manualidades, del tipo que comercializa los llamados “recuerdos” que se reparten en las fiestas, vacante de la que se enteró por medio de un letrero en la tienda, ella acudió y dejó su solicitud quedándose; ahí su actividad consistía en hacer las manualidades y despachar, el esposo de la mujer que la empleó, a su vez, tiene un establecimiento de venta de decoración y la hija de ambos una clínica veterinaria; de forma que Alejandra terminó trabajando para los tres locales por el mismo sueldo, en el segundo despachaba y en el tercero atendía, alimentaba a los animales y mantenía limpias sus jaulas.

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

Alejandra refirió que a partir de que comunicó a sus patrones encontrarse embarazada, su jefe empezó a tener un trato diferente hacia ella; le pedía realizar trabajos con mayor esfuerzo, asimismo, mostraba una actitud molesta cuando ella acudía a sus citas médicas al Centro de Salud. La patronal además de no cubrirle la seguridad social tampoco le pagaba el día que asistía a consulta, situación relacionada con la práctica consistente en que inclusive si Alejandra daba aviso de estar enferma se le descontaba el día que no asistiese.

De las mujeres ocupadas el 44.7% no cuenta con acceso a servicios de salud.

(INEGI, 2013)

Por lo que toca a sus actividades en la clínica veterinaria, personal de salud le comentó que era comprometido que en su estado limpiase las jaulas, particularmente en razón de los excrementos de los animales. Cuando comunicó que debía tener esa precaución, la respuesta de la veterinaria fue que puesto que los gatos estaban todos vacunados, no le haría ningún daño continuar limpiando y tuvo que seguir haciéndolo.

Los días de labores pactados con Alejandra eran de lunes a sábado, con descanso el día domingo, sin embargo, alrededor de su cuarto mes de gestación un día viernes, su jefe, le informó que habría un cambio consistente en que trabajaría los días domingos, y descansaría los lunes, al no acudir a trabajar el domingo de ese fin de semana, el lunes inmediato siguiente, cuando se presentó a laborar en su horario habitual, su patrón no la recibió, diciéndole que le daría oportunidad a otras personas que habían ingresado su solicitud el día anterior. En ese momento Alejandra le pidió que la liquidara, a lo que él le respondió que no tenía dinero.

La patronal se negó a los procedimientos conciliatorios, tanto en el Consejo como en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo por lo que Alejandra escaló a la demanda laboral, en la cual al parecer se llegó a un acuerdo pagándole una magra liquidación aproximada a dos meses de sus percepciones.

• Aproximación a la Situación de Trabajo

Alejandra no contaba con contrato escrito con ninguna de las personas para las que trabajó, laboraba para tres locales por el sueldo que inicialmente se pactó por uno solo de ellos con un salario precarizado (\$2,800.00 mensual), tampoco estaba inscrita en el seguro social y con sus ingresos sólo lo que toca a atención médica privada sería incosteable.

Ella trabajaba de lunes a sábado en un horario de 11 a 19 horas. Por temporadas llegaba a trabajar el domingo pero de una forma pactada con su patrona inicial, eso hasta que se embarazó, cuando resultó que el súbito cambio de horario de martes a sábado era un irreductible para su jefe no sujeto a negociación.

Durante el tiempo que trabajó no tuvo vacaciones, los días que faltaba inclusive si era por causas justificadas como cuestiones de salud se le descontaban, situación que continuó cuando estaba embarazada.

Relata haber recibido una vez un pago extraordinario a título de aguinaldo correspondiente a poco más de lo que recibía de pago por semana.

II. **Las empleadas domésticas, injusticia con cuño legal. Caso de Roxana.**

Roxana trabajó como empleada doméstica por cerca de cinco años para su patrón, durante los cuales refiere haber recibido

humillaciones y abuso por parte de su jefe, pues le pedía realizar no sólo funciones de limpieza, sino también de mensajería sin darle dinero para pasajes, aduciendo que después de todo ella recibía un pago a cambio de su trabajo.

Ella trabajaba usualmente de lunes a viernes, a veces también los sábados, en un horario de 8 a 20 horas, pudiendo interrumpir sus labores para ir a recoger a sus hijos de la escuela para lo que demoraba máximo unos treinta minutos; sin hora de comida debiendo tomar sus alimentos de pie y realizando sus labores, teniendo prohibido tomar comestibles de la casa, pues de lo contrario, a ella le cobraban lo que hubiese consumido.

Roxana asimismo refiere que su sentir es que su jefe planeaba despedirla desde que estando enterado de que ella se encontraba embarazada le puso actividades que implicaban cargar cosas pesadas.

Fue despedida a inicios del año 2013, por cuestiones relacionadas con la situación de salud de su embarazo pues se encontraba delicada durante el periodo gestacional.

Roxana inició también su procedimiento ante las instancias laborales donde finalmente recibió su finiquito por un equivalente a su percepción por un mes, por otra parte, el empleador no tuvo en lo absoluto disposición para conciliar en el Consejo.

A más de dos años de su despido Roxana no ha podido encontrar nueva colocación y su sentir es que se encuentra en una espiral viciosa, puesto que no encuentra trabajo debido a que tiene una bebé pequeña, a la que no puede dejar sola en casa, pero a las y los patrones les inquieta que vaya con la niña a trabajar, pero tampoco la aseguran de forma que pudiese tener acceso a una guardería y un centro privado le es prohibitivo, en sus palabras, trabajaría para pagar la guardería.

• Aproximación a la Situación de Trabajo

Roxana trabajaba cinco días a la semana, a veces seis días sumando los sábados; de 8 a veinte horas, sin un horario de comida. Durante el tiempo que trabajó no gozó de vacaciones, únicamente si su patrón salía de viaje, ella podía tomarse un día con paga.

Su aguinaldo consistía en el equivalente a una semana de trabajo y una caja de chocolates⁸⁵.

Además de las actividades de limpieza se le ordenaba realizar otras de mensajería sin proporcionarle dinero para los pasajes, siendo para la patronal incuestionable que esas cantidades debían salir de lo que a ella se le pagaba, por el contrario, si ella tomaba comida de la despensa de la casa, ésa sí se le cobraba.

No contó nunca con un contrato escrito, ni fue inscrita al sistema de seguridad social, pero no sólo eso, una vez que ella tuvo un accidente derivado de sus actividades laborales se le descontaron los días que no fue, de manera que se vio forzada a ir a trabajar aun con aparatos ortopédicos, bajo la advertencia que si no se presentaba se la daría por despedida.

Desafortunadamente tratándose de trabajo doméstico existe la siguiente tesis de jurisprudencia que al revisar la LSS

concluye que la patronal no se encuentra obligada a inscribirles al sistema de seguridad social.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL

⁸⁵ Ley Federal del Trabajo: Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO⁸⁶.

De conformidad con los numerales 13, fracción II y 222 a 233 de la Ley del Seguro Social, se colige que no existe obligación del patrón para inscribir a un trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social, ni al seguro de ahorro para el retiro, porque dicha inscripción sólo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes.

Y efectivamente el artículo 13 de la Ley en mención dice que:

Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II. Los trabajadores domésticos;

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV. Los patronos personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

*V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.
(...)*

El artículo 222 de esa Ley habla de las modalidades del régimen voluntario y en su segunda fracción menciona las prestaciones para las personas trabajadoras domésticas que se inscriban en aquél:

Artículo 222. La incorporación voluntaria de los sujetos a que se refiere el presente capítulo, se realizará por convenio y se sujetará a las siguientes modalidades:

I. Podrá efectuarse en forma individual o de grupo a solicitud, por escrito, del sujeto o sujetos interesados. En el caso de incorporación colectiva cada uno de los asegurados será responsable de sus obligaciones frente al Instituto;

II. El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este capítulo, comprende:

a) Para los sujetos a que se refieren las fracciones I y III del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez, en los términos de los capítulos respectivos;

b) Para los sujetos a que se refiere la fracción II del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos;

c) Para los sujetos a que se refiere la fracción IV del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez, en los términos de los capítulos respectivos;

86 Época: Novena Época; Registro: 166537; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXX, Agosto de 2009; Materia(s): Laboral; Tesis: I.6o.T.407 L; Página: 1737.

d) Para los sujetos a que se refiere la fracción V del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos, y

A solicitud de las entidades públicas, el esquema de aseguramiento podrá comprender únicamente las prestaciones en especie de los seguros conjuntos de riesgos de trabajo y enfermedades y maternidad, siempre y cuando dichas entidades tengan establecido un sistema de pensiones para sus trabajadores, y

e) En caso de muerte del asegurado, se estará a lo dispuesto en el artículo 104 de esta Ley.

No obstante lo anterior, hay que tener presente que no porque una situación se encuentre consignada en ley, deja de ser injusta.

En ese sentido, consideramos que la falta de obligatoriedad de la patronal a inscribir a las personas trabajadoras domésticas es contraria a las más elementales garantías laborales, es discriminatoria y ha de ser revisada con el afán de encontrar soluciones que protejan a uno de los grupos de personas trabajadoras más pauperizados y desprotegidos de la sociedad. Se estima también que no bastaría la simple prescripción legal de la obligación de inscribir a este grupo de trabajadores/as, sino que debe ir acompañado de un repaso de los subsistemas de seguridad social a fin de buscar fórmulas que hagan realista dicha inscripción mediante trámites asequibles a las personas empleadoras que en su mayoría no serán empresas que cuentan con una infraestructura de administradores y contadores.

Actualmente Roxana depende económicamente de su esposo, tiene un ingreso mínimo derivado de vender frituras y su trabajo

como niñera los fines de semana, con una patrona que le permite ir con su bebé, siendo innegable que ella y toda su familiar se han visto en una situación precarizada a raíz de su despido.

III. **Una trabajadora embarazada; dos despidos.** **Caso de Marta.**

Marta quien es veterinaria (MVZ) llevaba trabajando un año en una clínica cuando informó de su embarazo a su jefa quien también es la propietaria del establecimiento, y la reacción de ésta fue cuestionarle su embarazo, cuando hay muchos niños en el mundo, frase que le repetía cada vez que la veía. Asimismo, empezó a hostigarla y a ejercer malos tratos hacia su persona buscando excusas sobre su desempeño laboral, actos de molestia que también hacía con su pareja, ya que ambos laboraban ahí como MVZs.

Apenas pasado un mes de su aviso, a inicios de enero del siguiente año, su jefa le dijo tanto a Marta como a su pareja que ya no los quería ahí, que ya no le servían. Marta solicitó que entonces le pagara su finiquito conforme a la ley, ante lo cual su jefa le indicó que sería hasta que fuera el contador al establecimiento, negándose con posterioridad a atenderla, por lo que Marta le dijo que la denunciaría, respondiéndole aquella que no le importaba, puesto que no le harían nada.

• **Aproximación a la Situación de Trabajo.**

De acuerdo con la información de Marta ella trabajaba sin contrato escrito, sin prestaciones ni protección de seguridad social, en un esquema de lunes a sábado de 10 a 19 ó 20 horas, pero en realidad lo común era que saliera a las 21 horas y con un salario precarizado (\$7.000.00).

De las mujeres ocupadas el 44.1% labora sin tener un contrato escrito.

(INEGI,2013)

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

A más de un año de ser despedida junto con su pareja, él logró colocarse en una actividad laboral que paga a destajo un servicio profesional, entre tanto, Marta no ha encontrado trabajo desde que fue despedida, a pesar de haber buscado, ella comparte que las razones por las cuales no ha encontrado trabajo son, recién despedida, por estar embarazada y posteriormente porque su intención es tener un trabajo en el que pueda contar con la protección de la seguridad social, supuesto que a la fecha no ha ocurrido y de hecho, ella reconoce que en su medio será muy difícil.

Otro punto relevante del presente caso es que en la narrativa son claras las contradicciones sociales en torno a la maternidad, una preocupación vaga por el producto que se confunde con *tantos niños en el mundo*, acompañada de una absoluta falta no solo de sensibilidad, sino de escrúpulo por parte de la patronal, cuya única solución es el castigo a la mujer embarazada y, en este caso en particular, castigo que trasciende a despedir también a la pareja, de forma que no hay correspondencia entre la supuesta preocupación por la infancia y los actos que se traducen en despojar a la madre trabajadora embarazada de su fuente de ingresos para subsistir.

Asimismo es para recoger la soberbia de la actuación de la patronal cuando se le advierte de que será demandada, que es un lugar común que ha de hacernos reflexionar hasta donde se debe esta actitud al desequilibrio entre las partes y hasta qué punto es a causa de que la patronal percibe un sistema de protección laboral débil y burocratizado, incapaz de sostener una posición congruente en la defensa de la clase trabajadora.

IV. Trabajar sin descanso, la explotación y el alumbramiento. Caso de Lidia.

Lidia refiere que ingresó a trabajar hace poco más de un año como vendedora en una óptica, estando de pie durante toda

la jornada, particularmente cuando su jefa se encontraba en el establecimiento en el que había únicamente un banco para sentarse. Con un horario de las 9:30 a las 20:00 horas, de lunes a domingo; sin días de descanso ni seguridad social.

Monitoreó su embarazo con un médico particular, pero no pudo llevar a cabo las revisiones regularmente, porque al trabajar sin descanso no tenía tiempo para ello.

Previo al parto enfermó de la garganta y fue despedida una primera vez, de la que se retractaron.

Su hijo nació al cabo de siete meses de gestación, los cuales trabajó hasta dos días antes de dar a luz, puesto que empezó a sentirse mal de salud, siéndole diagnosticada preeclamsia severa por lo que fue necesario que la interviniesen quirúrgicamente, dando a luz un hijo prematuro en un hospital público de la Ciudad de México, quien permaneció más tiempo hospitalizado. Lidia también tuvo que ser internada una semana más, reincorporándose a trabajar al cabo de un mes aproximadamente, lo que daría apenas unas cuatro semanas de descanso de maternidad las que no le fueron retribuidas.

A mes y medio del nacimiento de su hijo Lidia sufrió una hemorragia abundante, por lo que acudió al médico, quien le recomendó guardar reposo, lo que ella comunicó vía telefónica a su empleadora y dueña del establecimiento, para avisarle que no se presentaría a laborar, sin ser respondida su llamada. Más tarde recibió un mensaje de su empleadora diciéndole que también descansara el día lunes, sin embargo, el martes el malestar de Lidia continuó, por lo que no se presentó a laborar, y el día miércoles 10 de junio, recibe el mensaje de la empleadora diciéndole que “no se presente a laborar” ante lo cual la peticionaria le respondió explicándole la situación de salud y sus “faltas”, diciéndole que la estaba despidiendo de forma injustificada, a lo que su empleadora le contestó “Que podía hacer lo que quisiera, no era responsable y no justificó nunca sus faltas”. La peticionaria aclara que los días

que se no presentaba a laborar su empleadora no se los pagaba, inclusive si exhibía sus recetas médicas, lo que también fue así durante la etapa del parto.

Lidia agrega que su empleadora mantuvo un trato distinto con ella, ya que a su compañero de trabajo, quien tiene el cargo de optometrista, si le permitía un día de descanso cada 15 días y vacaciones pagadas.

62 de cada 100 mujeres fueron discriminadas debido a que se encontraron en desventaja laboral al tener oportunidades inferiores respecto a los hombres en los ascensos en el trabajo.

(ENDIREH 2011)

• Aproximación a la Situación de Trabajo

La situación laboral de Lidia es de las que más se alejan de un trabajo digno, sujeta a una dinámica de jornadas sin descanso, sin cobertura de seguridad social, sin gozar de una licencia de embarazo y de nueva cuenta está presente el pernicioso elemento del descuento en la paga de los días que la persona trabajadora enferma, todo contraviniendo la dignidad humana, y es de notarse que ni siquiera las condiciones a las que se encuentra sujeto el optometrista se ciñen a las garantías mínimas.

A saber, el único apoyo que recibió Lidia fue cuando a solicitud expresa de ella, su jefa le aportó mil pesos para uno de sus tratamientos durante su parto que fue por demás complicado. Y de nueva cuenta se está frente a la práctica patronal que mediante la confusión de faltas e inasistencias justificables por una situación extrema de salud, opta por rescindir la relación laboral.

Además de la falta de descanso, el estar de pie durante toda la jornada laboral contraviene la legislación de trabajo, en ese sentido, la fracción quinta del artículo 132 de la LFT prescribe entre las obligaciones de la patronal, que tratándose de casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurante y establecimientos análogos debe tener en cantidad suficiente asientos disponibles para las personas trabajadoras, siendo el artículo 172 el que especifica para las mujeres ese deber genérico, al tenor siguiente:

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

En este caso también es clara la relación entre las condiciones de trabajo y la salud materna e infantil, con las implicaciones que tiene trabajar bajo esquemas que no atienden a la protección de la maternidad de las trabajadoras, quienes se encuentran de pronto marcadamente indefensas.

La preeclampsia que sufrió Lidia es una condición de salud exclusiva del embarazo y una de sus complicaciones más graves, consistente en un trastorno hipertensivo, de acuerdo con la OMS en sus *Recomendaciones para la prevención y el tratamiento de la preeclampsia y la eclampsia*⁸⁷, editado en el año 2014, esta clase de trastornos en el embarazo “son una causa importante de morbilidad grave, discapacidad crónica y muerte entre las madres, los fetos y los recién nacidos. (...) en América Latina, una cuarta parte de las defunciones maternas se relacionan con esas complicaciones. Entre los trastornos hipertensivos que complican el embarazo, la preeclampsia y la eclampsia sobresalen como las causas principales de morbilidad y mortalidad maternas y perinatales.”

87 *Recomendaciones de la OMS para la prevención y el tratamiento de la preeclampsia y la eclampsia*. OMS 2014. ISBN 978 92 4 354833 3. Disponible en PDF: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/138405/1/9789243548333_spa.pdf?ua=1&ua=1

TESTIMONIOS DE DISCRIMINACIÓN

Si bien existe debate acerca de las causas que puedan originar la preeclampsia, así como su prevención, es reconocido que este trastorno en casos graves puede producir la defunción materna y su “progresión de leve a grave puede ser rápida, inesperada y, a veces fulminante.”⁸⁸

Respecto al nacimiento prematuro del hijo de Lidia debe tenerse en cuenta lo siguiente; “El único tratamiento definitivo para la preeclampsia es la interrupción voluntaria del embarazo, el parto del feto y la expulsión de la placenta, (...). Demorar la interrupción del embarazo puede derivar en la progresión de la preeclampsia”⁸⁹

La pareja de Lidia tampoco cuenta con seguridad social y ella pernocta en casa de su suegra quien le cuida a su hijo recién nacido el que requiere cuidado especial derivado de las complicaciones en su nacimiento.

4.3 REFLEXIONES ALREDEDOR DE LOS CASOS.

Resulta complicado conectar con temas en los que hay tantas contradicciones como lo es el de la maternidad. En la sociedad patriarcal a la madre abstracta se la exalta mientras a la madre concreta se le violentan derechos, sin que la indignación haga presencia.

En una sociedad que insiste en que las mujeres tengan hijos, bajo una conceptualización donde la exaltada madre abstracta representa una incubadora; la mujer que trabaja y se embaraza es sujeta de castigo.

⁸⁸ *Ibidem*, pág. 4.

⁸⁹ *Recomendaciones de la OMS para la prevención y el tratamiento de la preeclampsia y la eclampsia. Op. cit. pág. 4*

De las entrevistas realizadas se desprende que el despido por embarazo en la mayoría de los casos se inserta en un escenario de precarización y violación de derechos laborales.

Una de las justificaciones más perniciosas para las mujeres trabajadoras es que estando embarazadas “exigen muchos privilegios”, ahora bien, esa falacia oculta las condiciones reales bajo las cuales las personas trabajan, de forma que hay que se desenmascarar que los pretendidos *privilegios* muchas veces son el reclamo de las condiciones mínimas de trabajo que deberían ser respetadas para todos/as los trabajadores, pero la justificación funciona al amparo de que una falacia repetida al cansancio, si bien no se convierte en verdad, cobra una naturaleza más útil para la parte opresora al volverse *creíble*.

El desconocimiento de los derechos por parte de las trabajadoras también es un factor que juega en su perjuicio, pero se advierte otro en el ambiente que agrava la situación, consistente en que al final el ejercicio de derechos es desplazado por la necesidad de sobrevivir que se impone.

Al escuchar en las entrevistas las condiciones efectivas de trabajo a las que se sujetaba a las madres trabajadoras previo a su despido, además de la indignación que genera, se advierte que las enunciaciones acaso bien intencionadas en la ley alrededor de la igualdad sustantiva y protección a la mujer trabajadora resultan por demás endeble frente a las prácticas reales, las que prosperan debido a que por vía de hechos son permitidas con independencia de que contravengan las leyes y los más elementales principios de respeto a la dignidad humana.

Entre esas condiciones mínimas sin las cuales no se puede decir verazmente que se respetan derechos, se encuentran uno que es elemental: el descanso. Trabajos con horarios de lunes a lunes o sin vacaciones son absolutamente inaceptables y no merecen ni siquiera ser llamados trabajo, de forma que el Estado debe reforzar o bien crear mecanismos para vigilar

que la clase trabajadora no sea envuelta en una dinámica de trabajo sin parar. El trabajo sin descanso atenta contra la salud de las personas, de su vida familiar y lejos de ser un elemento de eficiencia es una característica de la explotación.

La inscripción a los sistemas de seguridad social registrando salarios inferiores es una forma dolosa de defraudar por igual a la persona trabajadora a la que además afecta directamente, así como al Estado, del cual resulta difícil de creer su desconocimiento al respecto.

En la LFT vigente se reconoce a los *outsourcing*, pero cabe preguntarse si se dimensionaron las prácticas atentatorias de derechos que se llevan a cabo con dicha figura, en ese sentido es sintomático que de las entrevistadas, las dos que refirieron haber sido sometidas a la ilegal práctica de firmar hojas en blanco, ambas tienen algo en común y es que fueron contratadas por tercerización, lo que ha de confrontarse con el hecho de que la peticionaria que contaba con la situación laboral más regular fue inclusive reinstalada en su puesto.

Otro punto, es que estas discutibles formas de contratación actúan opacamente con sus trabajadoras de forma que ellas no tienen claridad de para qué empresa trabajan, con cuál contrataron, a cuál se le solicita la documentación necesaria para realizar trámites de seguridad social, y al final tampoco saben frente a cuál de ellas han hacer valer sus derechos laborales en caso de demandar. En ese sentido ha de buscarse nuevas fórmulas de protección a la clase trabajadora.

De acuerdo con la OIT, la discriminación en el trabajo puede tener lugar antes de la contratación, en el empleo o después de abandonado el empleo y se actualiza entre otras esferas en las de: protección de la maternidad, seguridad en el empleo, así como, asignación de tareas⁹⁰, las prácticas discriminatorias

⁹⁰ *Discriminación en el empleo y la ocupación: descripción general y bases para la discriminación*, Op. cit.

en el trabajo son bidireccionales, atentan contra el trabajo de las personas, pero también privan a la sociedad de capital humano. Lo anterior se verifica en que entre las entrevistadas, hay personas con preparación para el trabajo, sea por formación académica o por trayectoria, que se encuentran actualmente alejadas del mercado laboral.

Al final, buena parte de las respuestas parecen descansar en el concepto de **redistribución**. Redistribución de la riqueza, recuperación de la dimensión redistributiva de la seguridad social, redistribución de las responsabilidades familiares de forma que el equilibrio entre vida personal y trabajo pueda fraguar y así, abonar a condiciones dignas.

De las entrevistas se desprende una aseveración que podría parecer paradójica, en muchos casos a pesar del despido debido al embarazo o exigencia de derechos para hacer compatible la vida familiar con el trabajo, de la agravada dificultad para reincorporarse al mismo después de ser madres, además de cuestiones de índole más personal como haberse sentido mal durante la gestación, de percibirse como poco agraciadas en ese periodo, al preguntar qué se opinaba de la maternidad, la respuesta constante era en el tenor de ser algo *maravilloso*.

Concluimos que no hay contradicción y que la respuesta es genuina. Para algunas mujeres, tratándose de maternidad libre y elegida, indudablemente ha de ser una experiencia que les brinde grandes satisfacciones y contribuya a su realización personal, lo que está mal son las condiciones violatorias de derechos a las que se ven sometidas, las que no se relacionan intrínsecamente con la maternidad, sino que devienen de injusticia social. Por lo tanto hay que modificar esas condiciones.

**V.
RETOS
Y PERSPECTIVAS**



CIUDAD DE MÉXICO
Decidiendo Juntos

@GobiernoDF

DESPIDO POR EMBARAZO DISCRIMINACIÓN

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, LA DISCRIMINACIÓN ES UN



V. RETOS Y PERSPECTIVAS.

Desde diferentes ámbitos, diferentes perspectivas, diferentes trincheras se converge con el punto nodal de este documento: **El despido por embarazo es discriminatorio.** En consonancia con lo anterior, este Consejo tuvo claro desde los inicios de los trabajos de este informe necesariamente contaría con un apartado en el que se invitara otras voces para que compartieran su visión acerca de este tema.

De forma que resultaba vital para el Consejo contar con ópticas diversas desde la actividad jurisdiccional, el quehacer del servicio público y, por supuesto, la sociedad civil, con perspectivas feministas y en materia laboral.

En ese sentido, este Consejo abre el presente apartado, en el que diversos actores, tanto de la sociedad civil como desde diferentes poderes del Estado, tan generosamente acompañaron esta iniciativa, aportando sus colaboraciones para abonar en una materia de importancia a nivel global.

5.1. Colaboración de la MIN. OLGA MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

No cabe duda que el despido por embarazo es un acto discriminatorio y por ende, que atenta contra la dignidad humana de las mujeres.

De la dignidad humana como derecho fundamental superior reconocido por el orden jurídico mexicano, deriva, entre otros derechos personalísimos, el de todo individuo a elegir en forma libre y autónoma su proyecto de vida. Así, la libertad de procrear hijos y el momento, constituye una forma de ejercer el derecho al libre desarrollo de la personalidad, pues es la manera en que el individuo desea proyectarse y vivir su vida.

Conforme al actual marco constitucional, la protección de los derechos fundamentales debe favorecer a sus destinatarios y destinatarias en todo momento en la protección más amplia, además que todas las autoridades del país en el ámbito de sus competencias, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar tales derechos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que la formulación clásica de los derechos fundamentales como límites dirigidos únicamente frente al poder público, resulta insuficiente para dar respuesta a las violaciones de dichos derechos por parte de los particulares, toda vez que es innegable la existencia de relaciones de desigualdad entre particulares, en la que una parte goza de una posición de privilegio frente al más débil.

En ese sentido, se presenta en el marco de las relaciones laborales una relación asimétrica entre el patrón y la parte trabajadora, lo que colisiona el principio de igualdad y el derecho fundamental a la dignidad humana, con la libertad de contratación en el ámbito laboral, libertad que incluye las condiciones de trabajo y en consecuencia, la permanencia en el mismo.

Tal colisión se actualiza tratándose de mujeres trabajadoras que por motivo de encontrarse embarazadas son despedidas de sus empleos, ello no obstante que en el orden nacional, es un derecho constitucional, contenido en el artículo 123, Apartado A, fracción V, que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación y que gozarán de descanso de seis semana antes y seis después del parto, debiendo recibir su salario íntegro y conservando su empleo.

En congruencia con el actual marco constitucional es posible considerar, como principio, la estabilidad laboral reforzada por embarazo, porque busca una protección reforzada para la mujer trabajadora que es despedida a causa de embarazo, misma que deriva de los artículos 123 apartado A, fracciones

V y XV, constitucional, 10, punto 2, del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, punto 2 y 11 punto 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y, 8 y 9, punto 1, del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

Es común la existencia de múltiples juicios en materia de trabajo, en los cuales ante la afirmación de despido de la trabajadora embarazada, el patrón se excepciona negando el mismo y argumentando que ella renunció a su empleo; en tales casos, aplicando el principio de protección reforzada para la mujer trabajadora que es despedida a causa de embarazo y, con una perspectiva de género, se puede llegar a estimar que resulta carente de lógica que la trabajadora renuncie cuando se encuentra embarazada, pues a consecuencia de ello perderá, entre otros derechos, el de seguridad social.

Por tanto, en este tipo de casos, la valoración de la prueba cuya carga corresponde al patrón, deberá analizarse aplicando una tutela reforzada a favor de la trabajadora.

Conforme al artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Estado Mexicano se encuentra obligado a seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, para lo cual se ha comprometido en términos de los incisos a), b) y c) de dicho numeral, a hacer efectiva la práctica de tal principio, tanto en políticas públicas, en la legislación y en la impartición de justicia a fin de proteger a la mujer contra todo acto discriminatorio. En esas condiciones, las políticas públicas deberán planearse, elaborarse y aplicarse con perspectiva de género, debiéndose en consecuencia establecer una estrategia que aminore o elimine tal diferencia.

Por tanto, es importante que en las políticas públicas se formulen con perspectiva de género, esto es, en su caso, visibilizando la existencia de discriminación por cuestión de género en la aplicación de la ley y a partir de ello, se establezca una estrategia que aminore o

elimine tal aplicación de manera diferente para hombres y mujeres, lo cual, se puede realizar a la luz del actual marco constitucional, esto es, buscando la protección más favorable a la persona.

Ahora bien, tomando en cuenta que el despido de una trabajadora con motivo de embarazo es una conducta violatoria del derecho fundamental a la no discriminación contenido en el artículo 1º constitucional, debe generar consecuencias tales como: i) la nulidad del acto; ii) la indemnización de los daños causados; iii) la imposición de medida reparatorias de carácter disuasivo; y iv) en aquellos casos que la legislación aplicable lo prevea, el establecimiento de sanciones penales.

Lo anterior así fue considerado por la Primera Sala del Máximo Tribunal al analizar un acto discriminatorio por edad en el ámbito laboral, señalándose que tales consecuencias encuentran justificación en el artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, pues el mismo establece que ante la existencia de un derecho protegido por la propia Convención, como es el derecho a la no discriminación, se garantizará el goce del mismo y si resulta procedente se repararán las consecuencias generadas, así como el pago de una indemnización a quien hubiere recibido una lesión.

Concluyendo, el despido de una trabajadora con motivo de embarazo, debe ser analizado, a la luz del principio de estabilidad laboral reforzada por embarazo y con perspectiva de género; además, que de resultar discriminatorio, generará consecuencias tales como nulidad del acto, indemnización de los daños causados, imposición de medidas reparatorias y, en su caso, aplicación de sanciones penales.

5.2. Colaboración de la MTRA. DORA PATRICIA MERCADO CASTRO. Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo hasta el 15 de julio del 2015, y actualmente Secretaria de Gobierno del Distrito Federal.

Los derechos humanos son aquellos atributos, condiciones de posibilidad, prerrogativas y libertades que todas las personas, hombres y mujeres, tenemos por el mero hecho de existir. Todos los derechos humanos están vinculados a la dignidad humana. Sin embargo, aunque una parte fundamental de estos derechos son compartidos por hombres y mujeres, hay algunos que solo son de las mujeres porque están relacionados con el propio devenir histórico de la sociedad, en el cual, la historia de las mujeres ha sido una historia de desigualdad y subordinación.

Hablar de embarazo no es solo hablar de biología. Es también un asunto de derechos; éste es un derecho específico de las mujeres ligado, claro está, a una capacidad biológica propia del sexo femenino. Ahora bien, aunque parece un hecho irrevocable e individual, el embarazo es un hecho que debe explicarse en el contexto de lo social, con grandes repercusiones en la vida individual de cada una de las mujeres que enfrenta esta transformación radical de su vida y de su biografía.

La cuestión de la maternidad nos lleva a hablar necesariamente de un tema recurrente cuando se habla de desigualdades y discriminaciones entre hombres y mujeres: la división sexual del trabajo. Este complejo y arcaico sistema de diferenciación extrema entre lo que se supone deben hacer los hombres y lo que se supone propio del quehacer femenino, surgido de la mano del patriarcado, ha dibujado, a lo largo de los siglos, este sistema binario en donde los hombres habitan con “naturalidad” el espacio de lo público (lo que implica la política, el mundo social, los espacios de participación comunitaria, la voz pública, el mando, las decisiones y un gran etcétera) y las mujeres quedan relegadas al espacio de lo doméstico, dueñas de lugares reducidos, de decisiones relevantes para la reproducción y el cuidado de los seres humanos pero carentes de reconocimiento en lo social

y colectivo. Hablamos del cuidado. El embarazo es el primer paso de este denso sistema de dominación patriarcal, que “naturaliza” la vulnerabilidad de las mujeres revistiéndolas de algo “que es cosa de ellas”, y exponiéndolas a soluciones solitarias y de alta fragilidad. Es un hecho, las mujeres se embarazan, pero los hijos son de los hombres y de las mujeres. Sin embargo, a los hombres, por muchos hijos que tengan a nadie se les ocurriría despedirlos por ello. Por el contrario, tener descendencia puede que sea un valor agregado a la hora de consolidar su puesto de trabajo: “es un padre de familia”. No sucede así en el caso de las mujeres. Muchos empresarios en nuestro país siguen pensando que es mejor contratar a hombres que a mujeres porque estas pueden embarazarse y eso complicará el día a día de sus empresas. A los hombres se les premia y a las mujeres se les castiga. Detrás de cada una de estas situaciones sigue habiendo una cierta idea de “cuál es el lugar apropiado para unos y para otras”. Cualquier ruptura de estos mandatos, se castiga duramente en nuestra sociedad. Una de estas penalizaciones, tal vez una de las más extremas, es el despido de las mujeres embarazadas. Es impensable que en una sociedad democrática, con leyes igualitarias como es el caso de nuestra ciudad, pueda seguir siendo testigo de casos de violaciones a los derechos humanos más elementales de las mujeres. Despedir a una mujer embarazada es un atentado hacia los derechos individuales pero también es un paso hacia atrás en el largo camino que las mujeres hemos llevado adelante por la igualdad, la equidad y la justicia.

a) Cambio a las Reglas de Operación del Seguro de Desempleo y su impacto en la población trabajadora.

El 30 de enero de 2014 fueron publicadas las Reglas de Operación del Seguro de Desempleo, donde se incluyeron de manera específica los criterios y requisitos para la atención a mujeres trabajadoras despedidas en forma injustificada por motivo de embarazo, como una acción afirmativa con perspectiva de género vinculada con la Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal.

Esta alternativa se da en el contexto de la firma del convenio de apoyo y colaboración suscrito entre las titulares del COPRED y la STyFE para promover la cultura de la igualdad y no discriminación en la esfera del trabajo en la Ciudad de México.

En el Convenio se establece que el Consejo elaborará y proporcionará a la Secretaría las opiniones jurídicas y los documentos que acrediten la discriminación de las trabajadoras que hayan sido despedidas injustificadamente por motivo de embarazo para, en caso de ser procedente, otorgarles el apoyo económico por concepto de Seguro de Desempleo, con base en las Reglas de Operación Vigentes.

Respecto al marco jurídico general, la fracción V del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las mujeres embarazadas “gozarán forzosamente de un descanso durante seis semanas anteriores a la fecha aproximada del parto y seis semanas posteriores al mismo debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo”. El derecho a la licencia de maternidad también está contenido en instrumentos internacionales ratificados por México como, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en inglés, la cual contiene un planteamiento más avanzado al otorgar a la maternidad un carácter de función social relevante y porque reconoce que el cuidado de las y los hijos es una responsabilidad común de madres y padres.

Los artículos 101 y 102 de la Ley del Seguro Social indican la forma específica que la asegurada puede gozar del 100 por ciento de su salario durante los 84 días de descanso obligatorio, siempre que esté vigente como asegurada, cuando personal médico del IMSS haya certificado el embarazo, así como la fecha probable del parto y además tenga cubiertas 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad. La

problemática de despido surge cuando la trabajadora no cumple con el requisito de las 30 cotizaciones ya que en esos casos el pago del salario íntegro queda a cargo de la o el patrón (art. 103).

En caso de ser despedida, siempre y cuando haya cubierto inmediatamente antes del despido un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, la mujer conservará ocho semanas posteriores al despido su derecho, sin embargo, queda eliminado el derecho a la Seguridad Social y a tener un parto digno en la institución de salud. Aunque se han presentado iniciativas legislativas para disminuir el número de semanas requeridas, éstas no han prosperado.

En relación con las acciones de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo desarrolladas a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se proporcionan servicios consistentes en:

- a) Brindar asesoría y orientación jurídica en materia laboral a las trabajadoras.*
- b) Conciliar de forma equitativa conflictos obrero-patronales velando por los intereses de las trabajadoras.*
- c) En caso de no existir conciliación, la Procuraduría elabora y presenta la demanda, además de patrocinar a las trabajadoras en el juicio laboral.*
- d) Interponer todo tipo de recursos ordinarios y extraordinarios, incluso el Juicio de Amparo en contra de los acuerdos, resoluciones o laudos emitidos por autoridades laborales.*
- e) En casos de despido por embarazo se proporciona lo anterior y se ofrece a las mujeres la canalización al COPRED que es la instancia que determina si hay un acto de discriminación o a la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal (PGJDF) debido a que hay la presunción del delito de discriminación.*

RETOS Y PERSPECTIVAS

Hay mujeres que optan por acudir al COPRED, otras a la PGJDF y algunas a ambas instituciones.

Durante el período de enero a mayo de 2015 la Procuraduría atendió a 73 mujeres despedidas por embarazo de la siguiente manera:

Tabla 13.

Mujeres atendidas por embarazo: Enero-mayo 2015 (STyFE)	
Sólo asesorías	23
2. Etapa de conciliación	35
2.1 Convenios	10
Cantidad total entregada	\$97,029.62
2.2 Falta de interés	14
2.3 Retiro de queja	3
Pendiente de resultado	8
3. Turnadas a demanda	15
TOTAL DE MUJERES ATENDIDAS	73 (asesorías, conciliación, turnadas a demanda)
Canalizaciones al COPRED	57
Canalizaciones a la PGJ-DF	27

Como parte de las acciones de coordinación entre las distintas áreas de la STyFE, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el Programa Seguro de Desempleo han mantenido una colaboración estrecha para que las mujeres que acuden a la Procuraduría despedidas por embarazo sean convocadas a tramitar su Seguro de Desempleo, como parte de un sistema de protección social al que tienen derecho como trabajadoras.

Las mujeres despedidas injustificadamente por embarazo accedieron al seguro de desempleo mediante la canalización tanto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como del COPRED. En relación con su perfil, el 47 por ciento son mujeres jóvenes menores de 29 años que perdieron su empleo en el año 2014, la mayoría después de haber laborado menos de 1 año (58 por ciento). Casi 5 de cada 10 tuvieron un ingreso menor a 3 salarios mínimos mensuales y el 40 por ciento manifestó haber contado con seguridad social en sus empleos.

Aunque todavía queda un trecho por avanzar en la consolidación de una cultura de No Discriminación e Igualdad Sustantiva Laboral entre mujeres y hombres, mediante estas acciones se ha fortalecido la promoción y el acceso al ejercicio de los derechos humanos laborales de la población femenina de la Ciudad de México.

**5.3. Colaboración de la LIC. LUCÍA LAGUNES HUERTA.
Directora General de la organización ciudadana
Comunicación e Información de la Mujer, A.C. (CIMAC).**

El despido por embarazo, por desgracia, es una práctica común en nuestro país y en nuestra ciudad de México, que se suma a las condiciones discriminatorias y de desigualdad que viven las mujeres en el terreno laboral.

Muchos empleadores intentan defender el sexismo que impera en sus decisiones argumentando que las mujeres embarazadas les salen más caras, razonamiento que no se sostiene por ninguna vía, más que por la discriminación.

Un reciente estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), denominado “Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad” revela que los costos de las trabajadoras por maternidad representan menos del 2 por ciento de la remuneración bruta mensual de las mujeres.

Esto debido a que la incidencia de asalariadas embarazadas al año es de 2.8 por ciento en Argentina; 3 por ciento en Brasil; 4.5 por ciento en Chile; 5.9 por ciento en Uruguay, y 7.5 por ciento en México, de las más altas.

La segunda razón, y la principal, señala la economista Carmen Ponce, en su artículo Monedero, es el carácter de la legislación laboral que establece que los costos monetarios asociados a la licencia por maternidad no son financiados directamente por el empleador, sino por fondos públicos (en el caso de Chile) y por los sistemas de seguridad social (en Argentina, Brasil, México y Uruguay).

Además, recuerda Ponce, los recursos necesarios para otorgar esta prestación provienen de cuotas pagadas por los empleadores a la seguridad social por cada trabajador que contratan, independientemente de su sexo y edad.

En 2013 el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) dio a conocer la denuncia en el Distrito Federal de 26 ciudadanas quienes habían sido despedidas por estar embarazadas violentando normativas locales, nacionales e internacionales que protegen a las mujeres de estas y otras discriminaciones.

Estas 26 denuncias se fueron acumulando a raíz de la visibilización del despido por embarazo de Nora Abigail Beltrán Pacheco, quien denunciara a través del twitter el despido del grupo Fisher´s, acción que le permitió al COPRED retomar el caso acompañarlo e iniciar una campaña de conciencia sobre la discriminación que guarda el despido por embarazo.

Sin lugar a dudas, esta acción ha sido exitosa y ha ido sembrando conciencia entre las mujeres sobre sus derechos. Sin embargo, esta acción debe estar acompañada de acciones efectivas de las autoridades laborales tanto en la ciudad de México como en el país.

Sanciones reales que inhiban actos discriminatorio y violatorios de los derechos humanos de las trabajadoras, pues a la par de los despidos muchas trabajadoras se dan cuenta que son dadas de alta en el seguro social con menos ingresos o que nunca fueron dadas de altas.

Durante años el movimiento feminista y las mujeres organizadas han documentado los efectos negativos de la discriminación en la vida de las mujeres. Cuando sólo 62 de cada 100 trabajadoras cuentan con seguridad social, cuando las mujeres han ingresado al mercado de trabajo en aquellos con las peores condiciones laborales es decir bajos salarios, inestabilidad laboral, jornadas excesivas y cero prestaciones es fundamental que la autoridad tome cartas en el asunto seriamente para garantizar el derecho a la igualdad de las mujeres en el mercado laboral.

5.4. Colaboración de la organización ciudadana Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C. (CILAS). Igualdad y estabilidad laboral para las mujeres en la Ciudad de México. Reflexiones y propuestas ante el despido por embarazo en esta entidad.

Introducción

El despido por embarazo es una de las peores formas de discriminación laboral que enfrentan las mujeres en México y es también otra expresión de la violencia de género. Por lo mismo es necesario visibilizar su existencia e instrumentar acciones para sensibilizar y eventualmente erradicar este grave problema.

De acuerdo al Reporte sobre Discriminación 2012 emitido por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la principal causa de discriminación laboral en México es el despido por embarazo, aunado a otra práctica también común que resta a las mujeres oportunidades de acceso al empleo al condicionar una plaza laboral a la realización de pruebas de embarazo. En ese mismo año los casos de discriminación recibidos en esa instancia por esos motivos, representaron el 56% del total⁹¹. Localmente, en la Ciudad de México, las quejas que llegaron al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) por despido por embarazo representaron el 35% en 2013⁹² y en 2014 el 44%⁹³.

91 CONAPRED. Despido por embarazo, queja principal ante el CONAPRED http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=registro_encontrado&tipo=2&id=1992

92 COPRED, Informe Anual 2013 <http://copred.df.gob.mx/programas-estudios-e-informes/informes-de-casos-del-copred/>

93 COPRED, Informe Anual 2014 <http://copred.df.gob.mx/programas-estudios-e-informes/informes-de-casos-del-copred/>

Ambos datos, el nacional y el local, nos muestran que a pesar del avance legislativo que reconoce y protege los derechos humanos de las mujeres, seguimos viviendo en una sociedad discriminatoria, patriarcalmente organizada, con una doble moral que enaltece la maternidad, pero que también la penaliza en los hechos a través de la pérdida del empleo de las mujeres que han decidido ejercer su derecho a procrear.

El despido por embarazo es una práctica que niega los **derechos sexuales y reproductivos** de la trabajadora despedida al vulnerar su derecho consagrado en el Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para "...decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos".

Violenta los **derechos laborales** reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de protección a la maternidad.

Estos despidos constituyen un factor de **inestabilidad laboral**, lo que suprime el derecho de las humanas a un trabajo digno y a la igualdad sustantiva que prevé el Artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo.

Ejerce **discriminación** sobre la trabajadora afectada, violando la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el principio de no discriminación formulado en el Artículo 1° Constitucional.

Afecta **emocionalmente a la trabajadora** en un período delicado de su vida pudiendo incluso **afectar el desarrollo de la gestación**, y le arrebató la estabilidad económica a la que tiene derecho por Ley, lo cual **repercute en sus relaciones familiares**.

Ante tales afectaciones es necesario emprender acciones para sensibilizar, prevenir y erradicar esta práctica cuya magnitud real desconocemos ya que las cifras arriba mencionadas son de las

quejas presentadas, no tenemos datos de lo que no se denuncia y por lo mismo el problema quizá es mayor de lo reportado.

Retomamos la información oficialmente proporcionada para reflexionar sobre el problema de discriminación laboral que enfrentan las mujeres al ser despedidas por estar embarazadas y revisaremos las posibles implicaciones que sobre este problema tienen las llamadas nuevas formas de contratación establecidas a partir de la reforma a la Ley Reglamentaria del Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, sus efectos en la seguridad social y en las formas de organización de las trabajadoras.

Con nuestra contribución queremos enfatizar que parte de la solución al problema tiene que ver con una adecuada impartición de justicia a través de la aplicación de las leyes para rescatar el derecho de las trabajadoras a un trabajo estable y digno, a un salario remunerador, a la seguridad social y también a la libre asociación porque a través del gremio pueden defenderse derechos laborales y constitucionales de mejor manera.

Agradecemos la invitación que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) ha hecho al Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical A. C. para incorporar nuestras reflexiones y propuestas en el presente Informe, **DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA MUJER EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DESPIDO POR EMBARAZO.**

El nuevo contexto laboral

En los últimos tiempos México ha vivido cambios estructurales que inciden en el conjunto de la población. En lo económico ha enfrentado crisis recurrentes y bajas tasas de crecimiento, lo que ha llevado a amplias capas de la población a vivir en

condiciones de vida cada vez más precarias, sin salarios remuneradores, sin empleos estables y con una seguridad social limitada por los recortes al gasto social. El empleo también se ha precarizado, los índices de empleos formales no alcanzan a atender la demanda existente, aumentan las cifras del empleo informal, temporal y tercerizado, lo que afecta la estabilidad laboral. **Esta inestabilidad laboral impuesta e inducida en general afecta en particular a las mujeres y potencia los riesgos de discriminación hacia ellas, en especial durante el embarazo.** Esta situación se vive a escala nacional, pero para efectos de este Informe a continuación desarrollamos la situación laboral de las trabajadoras en el Distrito Federal.

La situación laboral de las trabajadoras en la Ciudad de México

La mayoría de la población femenina ocupada se encuentra en el sector de servicios⁹⁴ y en trabajos informales, la tasa de informalidad laboral total asciende a 50.4% de los cuales el 51.3% son mujeres y 49.7% hombres.⁹⁵

94 Subsecretaría de empleo y Productividad laboral de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Informe Laboral mayo de 2015. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20distrito%20federal.pdf

95 Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), indicadores estratégicos (InfoLaboral); estos van del 2005 al primer trimestre de 2015.

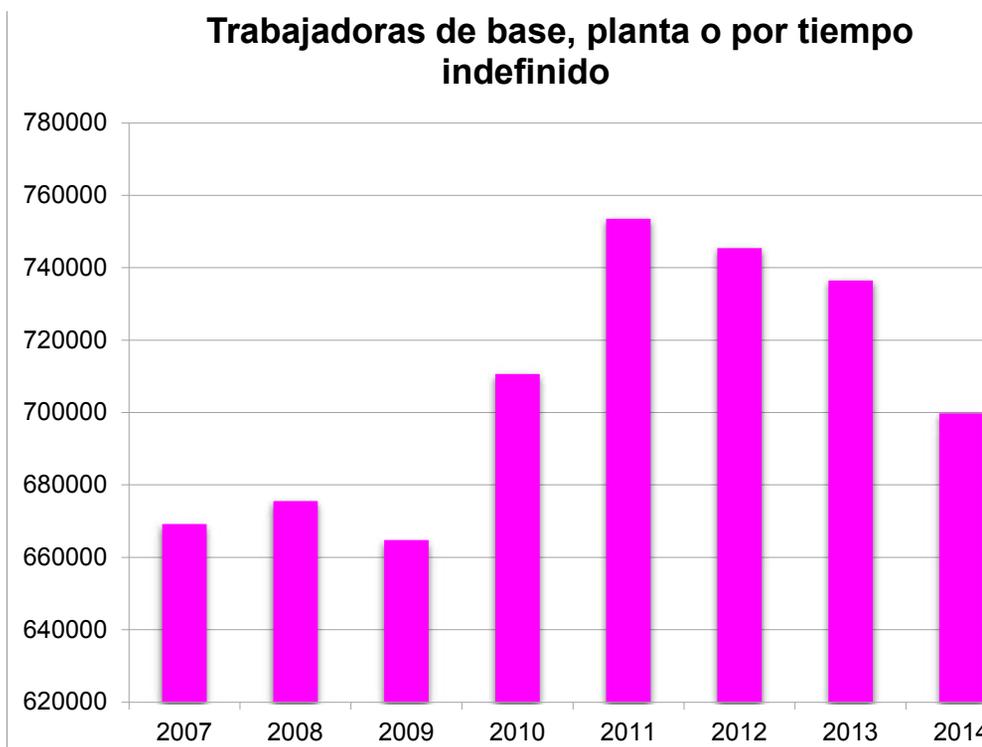
Tabla 14.

Cuadro A (CILAS-Informe Laboral STyPS 2015).			
	CE2004	CE2009	CE2014
Servicios no financieros	41.4	44.1	48.6
Comercios	25.1	23	27.1
Manufacturas	15.8	12.3	10
Resto de actividades	17.8	20.6	19.7

Elaboración propia con datos del Informe Laboral, Mayo 2015, STyPS

Gráfica 22.

Trabajadoras de base, planta o por tiempo indefinido



En los últimos 7 años los indicadores laborales se han mantenido casi sin cambio, con un ligero ascenso entre 2010 y 2011 pero con descensos en los últimos 3 años como se verá más adelante.

El número de trabajadoras de **base, planta o por tiempo indefinido** ha disminuido en comparación con 2007, en 2012 esta cifra fue de 11.39%, en 2013 de 10.06% y en 2014 de 4.58%.⁹⁶

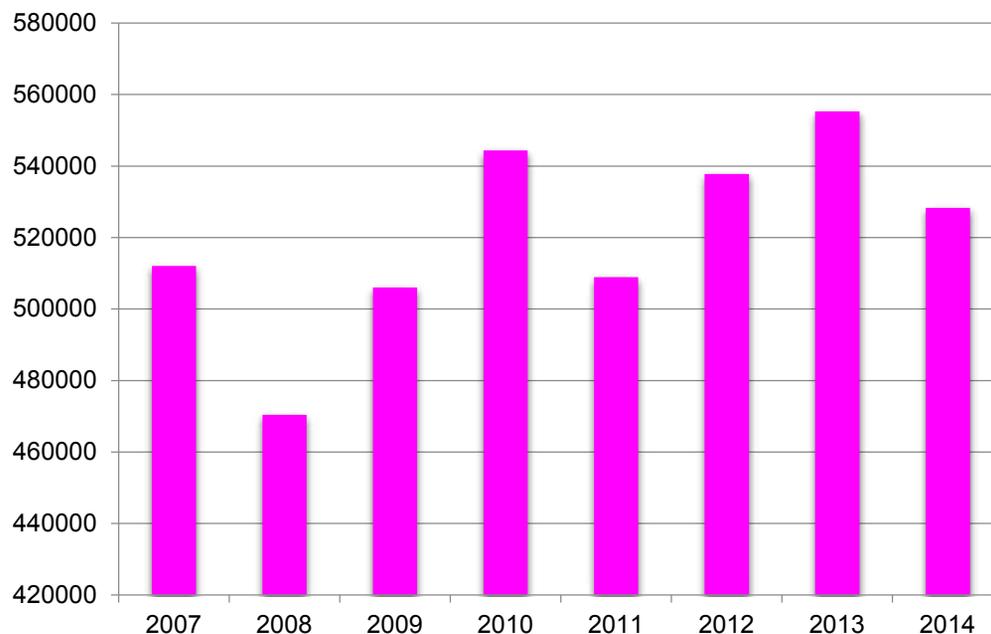
96 Ídem

Elaboración propia con datos de ENOE 2015

En 2014 el número de trabajadoras con acceso a **seguridad social** se incrementó en 3.15%, mientras que el porcentaje de aquellas sin acceso a dicha seguridad fue de 3.16% cifra mayor aunque muy cerrada, que indica un casi nulo cambio en 7 años, con variaciones en 2012, 10.50% para aquellas con acceso a la seguridad social y 5.02% de quienes no tuvieron acceso; en 2013 estos porcentajes fueron de 8.03% y 8.44%, respectivamente.

Gráfica 23.

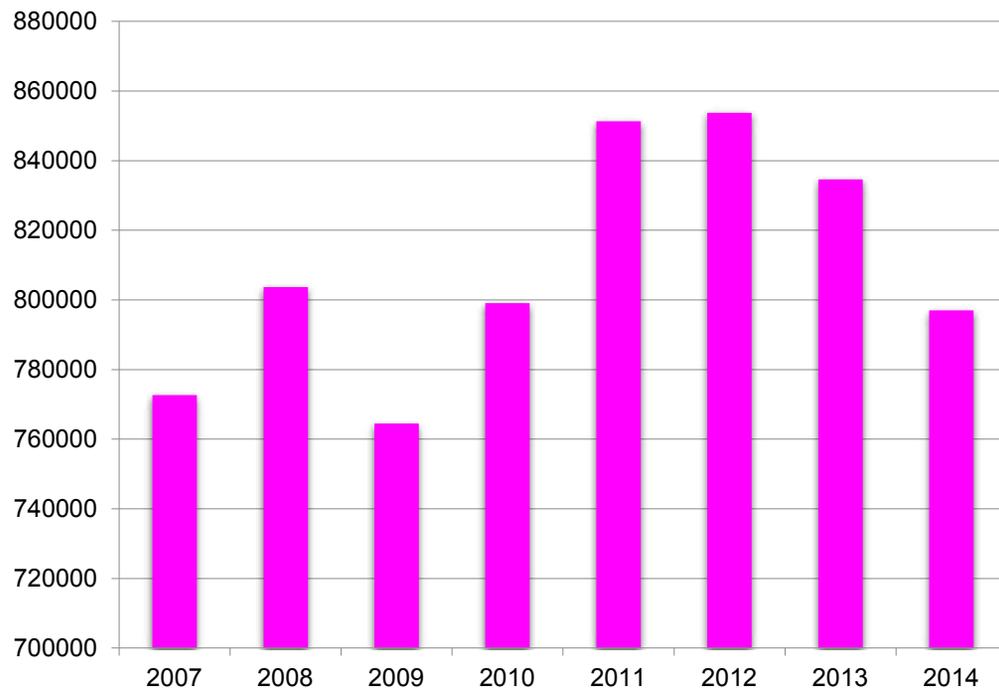
Trabajadoras sin acceso a seguridad social



Elaboración propia con datos de ENOE 2015

Gráfica 24.

Trabajadoras con acceso a seguridad social.



Elaboración propia con datos de ENOE 2015

En el mismo año las trabajadoras que tenían **contrato escrito** aumentó 1%, mientras que aquéllas sin este contrato creció en 6.21%.

Gráfica 25.



Elaboración propia con datos de ENOE 2015

Gráfica 26.

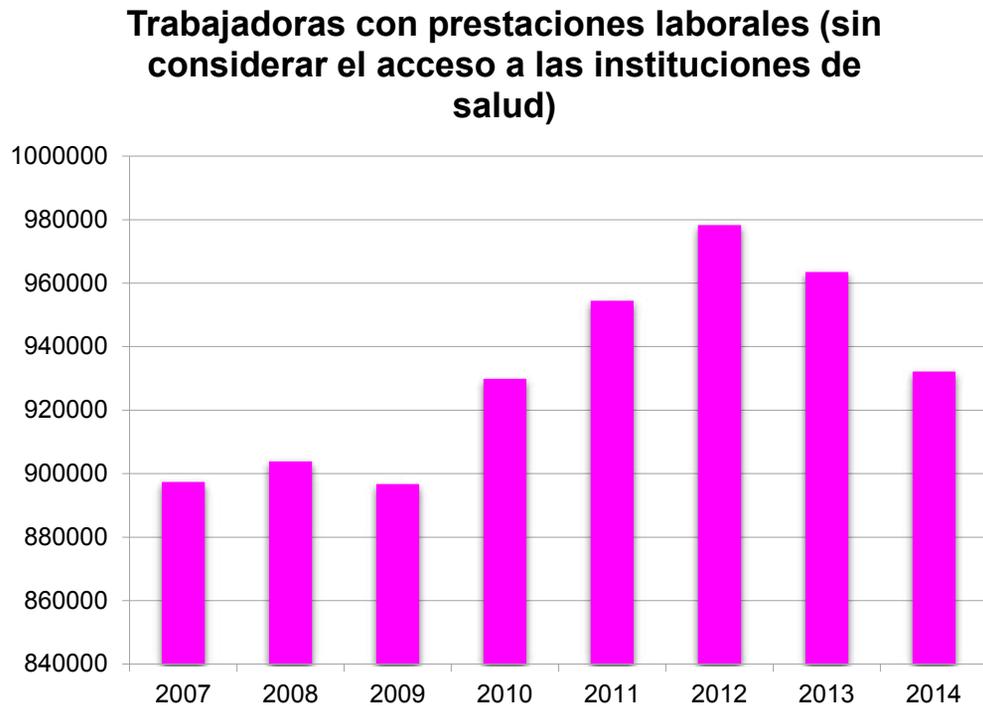


Elaboración propia con datos de ENOE 2015

En cuanto a las trabajadoras que cuentan con **prestaciones**, se dio un incremento de 3.87%, mientras que aquéllas sin prestaciones permaneció casi similar al de 2007 con un aumento del 1.48%. El porcentaje de aquéllas que tenían prestaciones en 2012 ascendió a 9.02% y en 2013 de 7.37%. Mientras que las que no tuvieron prestaciones fue de 10.93% en 2012 y 8.31% en 2013.⁹⁷

⁹⁷ No tenemos un dato más preciso sobre la cantidad y calidad de las prestaciones de las trabajadoras, sólo contamos con las cifras del INEGI, mismas que no distinguen cuáles y cuántas prestaciones tienen las trabajadoras con acceso a ellas. El porcentaje contempla a aquellas que cuentan con *al menos una prestación*.

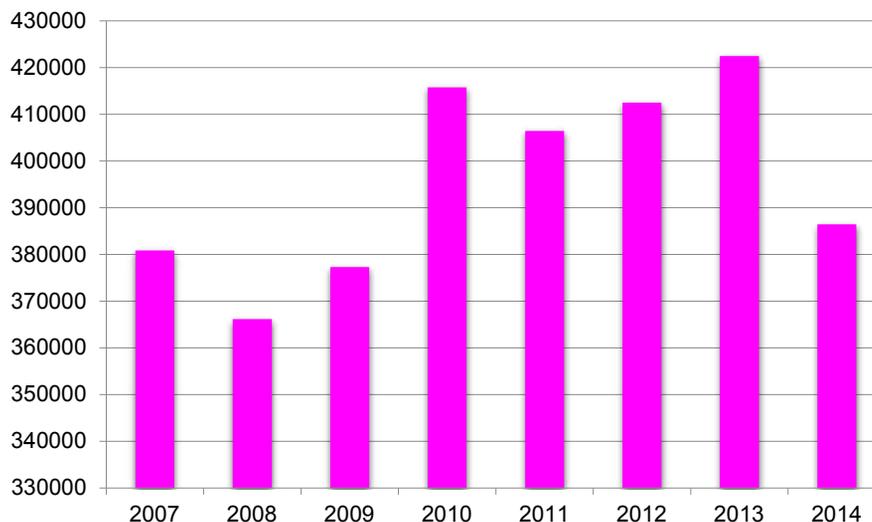
Gráfica 27.



Elaboración propia con datos de ENOE 2015

Gráfica 28.

Trabajadoras sin prestaciones laborales (sin considerar el acceso a las instituciones de salud)



Elaboración propia con datos de ENOE 2015

Otros datos indican que de 2001 a 2015, los **trabajadores por cuenta propia** subieron 5 puntos porcentuales al pasar de 16% a 21%, mientras que los **asalariados** decrecieron 3 puntos porcentuales. Como se ve, el incremento del **cuentapropismo** es mayor al de los asalariados.

Tabla 15
Cuentapropismo.

Primer trimestre de 2015[1]	2001-I	2015-I
Trabajadores sin pago	3%	2%
Por cuenta propia	16%	21%
Asalariados	76%	73%
Empleadores	5%	4%

Elaboración propia con datos del Informe Laboral, Mayo 2015 STyPS

De 2004 a 2014 el personal remunerado bajó de 69.5 a 64.2 mientras que aquél contratado bajo la modalidad de **outsourcing** o no dependiente de la razón social subió de 14.8 a 20.8%.

Tabla 16.

Elaboración propia con datos del *Informe Laboral*, Mayo 2015 STyPS

Forma de contratación[1]	2004	2009	2014
Personal remunerado	69.5	61.8	64.2
Propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados	15.7	17.6	14.9
Personal no dependiente de la razón	14.8	20.6	20.8

En ambos casos no contamos con datos desagregados por sexo pero se puede apreciar el tipo de empleos que se están promoviendo en el DF, lo que por supuesto también afecta el trabajo de las mujeres.

Otro aspecto a considerar es que un mayor porcentaje de mujeres se mantiene en los **rangos salariales bajos**, la gráfica muestra que la mayor participación de mujeres, 47.6%, se ubica en el rango de hasta 2 salarios mínimos.⁹⁸

Gráfica 29. Porcentaje de la población según ingresos y sexo.



98 ENOE, *Op. cit.*

Elaboración propia con datos de ENOE 2015

Hasta ahora las nuevas modalidades de contratación adoptadas en 2012 reforzaron la flexibilización de los mercados de trabajo, no reflejan crecimiento del número de trabajadoras con empleo formal, con contratos escritos y con prestaciones; por el contrario, los datos muestran la disminución de índices en los últimos tres años en cuanto a empleo formal, y el incremento del empleo informal y tercerizado o no dependiente de la razón social, aspecto que repercute en la seguridad social ya que las cuotas obrero patronales son mínimas cuando hay informalidad, cuando hay inexistencia de prestaciones o de contrato escrito y bajas remuneraciones. Los casos que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), nos reporta son de mujeres que laboraban precisamente en pequeñas escuelas privadas, guarderías subrogadas o en comercios y tiendas.

El impacto en la seguridad social se agrava porque además existe una práctica común y fraudulenta de algunos empleadores al registrar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) un salario inferior al que realmente percibe el o la trabajadora, a efectos de un menor pago de cuotas.

Sumado a la simulación laboral por las formas de contratación y a la menor cotización en el pago de cuotas, se incumple la prohibición y penalización claramente establecida para el empleador que despide a la trabajadora por el hecho de estar embarazada y para no asumir el gasto por maternidad, tal y como se establece en la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Esta situación no ha cambiado aún y cuando uno de los argumentos para realizar las reformas a la Ley Federal del Trabajo fue la supuesta perspectiva de género que suponía el impulso del trabajo digno, una mayor igualdad sustantiva, menos discriminación y explícitamente la prohibición a los patrones de realizar exámenes de embarazo como requisito para el ingreso a laborar. Sin embargo, a 3 años de realizada tal reforma, los índices laborales reportados para el DF nos indican un aumento

en los empleos precarios y la prevalencia de discriminación hacia las mujeres. En la vida cotidiana, aquéllas que se incorporan al mercado laboral siguen enfrentando en grado diverso, alguna o varias formas de discriminación, tales como:

- mayores exigencias curriculares o la condición de no tener hijos, para ser contratadas;
- salarios inferiores a los de los varones, con las mismas responsabilidades o tareas;
- mayores obstáculos para acceder a la capacitación y/o lograr un ascenso;
- hostigamiento sexual;
- violencia laboral, entre otras.

En los despidos por embarazo reportados en la **Opinión Jurídica COPRED/Q/02-2013** que emite el COPRED, se observan algunos elementos comunes:

- El patrón o su representante hace sentir a la trabajadora que es su “*responsabilidad*” si pierde el trabajo, por ello debe esforzarse y rendir más, sin importar el tipo de tareas que desempeña.
- Se evita que la embarazada esté frente al público, como si su estado fuese una vergüenza.
- Se le ordenan cambios de lugar arbitrarios, mayores cargas de trabajo o tareas peligrosas para la gestación, todo ello para forzar la renuncia de la misma trabajadora.
- Se elude a toda costa el pago de indemnizaciones.

Tales casos incurren en violación a lo que establece la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional en los artículos siguientes:

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

... XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. 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.

Y el **Artículo 995**. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una **multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general**.

Así mismo el Código Penal Federal que fija en su **Título Tercero Bis, Delitos contra la Dignidad de las Personas; Capítulo Único, Discriminación; artículo Artículo 149 Ter. “Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:**

- I. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho;
- II. **Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo;** o limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o...

... Cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad.

Para concluir esta reflexión queremos señalar que otro factor que repercute en el despido por embarazo, es la baja tasa de sindicalización en México, la cual asciende a nivel nacional al 12%⁹⁹, aunado al hecho de que la mayoría de las organizaciones sindicales no representan el interés de las/os agremiados y de que en los últimos años ha proliferado la creación de sindicatos de protección patronal, esto significa que la inmensa mayoría de trabajadores y trabajadoras carece de una adecuada representación para hacer valer los derechos, por lo mismo los empleadores soslayan la Constitución, las Leyes, reglamentos, el derecho internacional, códigos de ética, certificaciones, el eslogan de “*el derecho a la vida*”, etc.

La ausencia de una representación sindical legítima, auténtica y representativa del interés de los trabajadores/as, capaz de ejercer un contrapeso a los intereses de los empleadores, demerita la defensa de la estabilidad laboral, la igualdad sustantiva y el derecho a un trabajo digno, por lo que el impulso a la libertad sindical y al derecho de organización y contratación colectiva puede ser una acción que reduzca la discriminación laboral que aquí nos ocupa.

Algunas propuestas para abatir el problema.

México tiene un amplio marco legal para proteger los derechos de las mujeres, sin embargo sigue habiendo discriminación en todos los ámbitos de la vida cotidiana incluido el laboral. Su alcance se ve limitado porque los mecanismos institucionales para hacer cumplir la ley laboral son insuficientes y débiles,

⁹⁹ En 2012 el total de sindicalizados en la PEA nacional fue de 4.355.294, cifra menor a la reportada en 2055 que se ubicó en 4.360.855 sindicalizados. ENOE, 2012.

solamente hay que ver el volumen de expedientes rezagados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o la irrisoria cantidad de Inspectores de Trabajo con los que cuenta la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.

Para contrarrestar el despido por embarazo hacemos las siguientes propuestas:

1. Promover la **visibilización** del problema enfatizando la importancia de hacer la denuncia y la queja para defender el empleo. Para ello se pueden impulsar campañas en medios, folletos informativos, foros en espacios con concentración de trabajadoras como en el transporte o plazas públicas.
2. Impulsar una política laboral en la Ciudad de México en la que se priorice el desarrollo de **empleos estables** y no temporales, informales o tercerizados, para disminuir el trabajo precario, consideramos que de haber una mayor formalización del empleo y al existir contrato y disfrute de prestaciones, la evasión patronal en cuanto a prestaciones sería más difícil.
3. Utilizar los mecanismos legales existentes, acompañados de la intervención de la autoridad laboral con mayor fuerza a favor de las trabajadoras, pues **si los patrones cometen violaciones a los derechos de las trabajadoras y no reciben ninguna sanción, sus conductas serán recurrentes**. Es necesario aplicar la máxima **sanción** a los patrones que efectúan un despido por embarazo, lo que tendría un costo para ellos de \$175.250.00, resultado de multiplicar 2500 días de salarios mínimos (que es la máxima sanción) por 70.10 que es el salario mínimo.
4. En la revisión de casos es necesario considerar la Tesis: III.3o.T.23 L (10a.) publicada en la Gaceta del Semanario

Judicial de la Federación, Libro 6, mayo de 2014, Tomo II. En la que se considera que las trabajadoras embarazadas tienen derecho de gozar de una **tutela especial y estabilidad reforzada en el empleo**¹⁰⁰.

5. Fortalecer el marco legal promoviendo la **suscripción de los Convenios 156 y 183** de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los/as trabajadores con responsabilidades familiares y sobre la Protección de la maternidad, respectivamente. Pero también el **Convenio 87** relativo a la libertad sindical, lo que contrarrestaría la práctica de creación de contratos de protección patronal.

Se puede retomar también, experiencias sobre la materia en otros países, en particular aquellas que obligan al patrón a **indemnizar** a la trabajadora hasta por un pago similar al que tendría si estuviera laborando.¹⁰¹

100 Tesis, *TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO*, visible en este informe en el apartado de INTERPRETACIONES JURISPRUDENCIALES del Capítulo 3. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO Y DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. ANÁLISIS JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL.

101 Brasil por ejemplo promulgó una ley que impone penas muy graves a los empleadores que exijan un certificado de esterilización como condición previa al empleo. Colombia ha publicado también una resolución por la que se restringe el derecho de los empleadores a exigir pruebas de embarazo a las demandantes de empleo que soliciten trabajos o tareas en las que el embarazo pudiera constituir un riesgo. En general los países latinoamericanos cuentan con leyes que sancionan a los empleadores que despidan a una mujer por motivos discriminatorios, además se prohíbe la exigencia de pruebas de embarazo, en el caso de despido por embarazo se obliga a restituir a la empleada en su mismo puesto de trabajo además de otorgarle a ésta una indemnización monetaria. Frente a las mencionadas situaciones

6. Promoción de **acciones interinstitucionales:**

- a. Analizar con el INMUJERES DF la posibilidad de establecer un **reconocimiento o distinción** a las empresas que mantengan a sus empleadas en etapa reproductiva. Establecer una fecha, por ejemplo el 28 de mayo¹⁰², para entregar este reconocimiento, lo cual se aprovecharía para impulsar la difusión y el debate sobre esta materia.
- b. Junto con la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo fortalecer una **acción afirmativa** a fin de que el seguro de desempleo sea de un monto y tiempo superior para la trabajadora que haya sido despedida por embarazo.

existe como requerimiento para hacer válida la denuncia, que la trabajadora haya avisado su condición al empleador con anterioridad y que no exista alguna razón que motive el despido. En los países europeos, en el caso de Reino Unido, existen diversos programas sociales y prestaciones que se condicionan dependiendo de las condiciones laborales de la trabajadora, únicamente las trabajadoras asalariadas cuentan con protección contra el despido improcedente o tratamiento injusto, las trabajadoras temporales y no asalariadas sólo cuentan con protección contra la discriminación de género pero no contra el despido improcedente. En Noruega la protección a las trabajadoras embarazadas permanece incluso durante un año después del parto.

102 La decisión de proclamar el “28 de Mayo, como día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer” fue tomada en la reunión de integrantes de la Red Mundial de Mujeres por los Derechos Sexuales Reproductivos realizada al terminar el V encuentro Internacional sobre salud de la mujer, en Costa Rica en Mayo de 1987. Desde entonces, se conmemora el Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer con el propósito de reafirmar el derecho a la salud como un derecho humano de las mujeres al que deben acceder sin restricciones o exclusiones de ningún tipo, y a través de todo su ciclo de vida.

- c. Junto con las instancias de justicia laboral en el DF, fortalecer el proceso de **sindicalización y contratación colectiva** ya que se tiene mejor defensa de los derechos.
- d. Promover **incentivos en las Delegaciones** políticas para que disminuyan los casos de discriminación y con ello abatir los índices de las Delegaciones Cuauhtémoc, Benito Juárez, Miguel Hidalgo, Álvaro Obregón.
- e. **Hacer convenios** con organizaciones civiles y con sindicatos a fin de involucrarlos en las campañas de difusión, no importa que en sus filas no exista ese problema.

7. Reforzar los **mecanismos o procedimientos** de atención de los casos a través de:

- a. Determinar una **instancia** que atienda las quejas, con personal capacitado específicamente en ese tema, ya que el fenómeno tiene varias aristas; autoridades laborales, instancias de salud y de prevención de la discriminación tienen injerencia. Determinar cuál de esas instancias lleva el registro y seguimiento de los casos, aunque fuese durante una etapa. Esto posibilitaría evaluar la magnitud del problema y así diseñar políticas y procedimientos acordes con la realidad.
- b. Recopilar información completa y detallada de la denunciante, incluyendo: antigüedad, salario, número de seguridad social; la razón social y el tamaño de la empresa; el puesto desempeñado y las tareas que realizaba antes y después de anunciar el embarazo; los argumentos que se dieron

RETOS Y PERSPECTIVAS

para realizar el despido, incluso el lenguaje y las palabras utilizadas. La información servirá para crear una **base de datos**, y para ofrecer a las instancias de justicia laboral elementos necesarios para hacer valer la ley y para aplicar las sanciones correspondientes.

- c. **Actualizar** la base de datos con todos los casos reportados, en el INMUJERES-DF, en las Juntas de Conciliación, en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el COPRED, en las ONGs que atienden este tema.
- d. Diseñar y elaborar el **formato único interinstitucional** que recoja información, aplicable en todas las instancias en las que se puedan recibir o atender a mujeres que hayan sido víctimas.
- e. Preparar una **metodología** de atención a casos de despido por embarazo, que contemple entre otras cosas:
 - ✓ Informar a la víctima de los derechos que le asisten incluyendo si alcanza atención médica en el IMSS y por cuánto tiempo.
 - ✓ Atención interdisciplinaria a la víctima (trabajo social, psicología, jurídico), toda vez que el despido en esa condición provoca un tumulto de emociones, angustia, tristeza, inseguridad sobre el futuro, así como la preocupación sobre el gasto familiar. Todo lo cual afecta la salud de la trabajadora y el normal desarrollo del embarazo.
- f. Considerando la información de la base de datos que se construya, **delinear un patrón de conducta de los empleadores** que realizan estos despidos. Con ello se podrían diseñar estrategias para contrarrestarlo de manera específica. Por ejemplo, si el despido es determinado por la gerencia general o por mandos intermedios; el grado de violencia o humillación con el que se aplica el despido; el sector económico en el que es más frecuente esa práctica; los argumentos esgrimidos; la fase de gestación en la se comete esta violación, etc. Este patrón de conducta ayudaría a definir los énfasis en las campañas de difusión y sensibilización.
- g. **Investigar** en general y para cada caso el “costo” económico que representaría para el patrón conservar a la trabajadora, a fin de clarificar el impacto real en las finanzas de las empresas al sostener a una trabajadora embarazada contra el costo de la máxima sanción establecida por ley y el costo por reinstalación de la misma.
- h. En todos los casos de despido por embarazo deben sospecharse posibles irregularidades en el pago de **cuotas al Seguro Social**, por lo que conviene elaborar un sencillo protocolo de investigación, en acuerdo con autoridades del IMSS para cerciorarse.

Conclusiones finales

Si los patrones cometen violaciones a los derechos de las trabajadoras y no reciben ninguna sanción, sus conductas serán recurrentes.

Hay una relación directa entre la formalización del empleo y la existencia de contratos individuales y colectivos, por lo que una política laboral en la Ciudad de México que priorice el desarrollo de empleos estables, limitará a los empleadores en su incumplimiento de la ley.

Las trabajadoras sindicalizadas tienen la protección de un Contrato Colectivo, por lo que gozan de protección a su maternidad. Es posible que los casos de despido por embarazo correspondan a trabajadoras sin representación sindical, por lo que propiciar la sindicalización de las trabajadoras y facilitar negociaciones colectivas, incidirá en la plena vigencia y aplicación de los derechos de las trabajadoras.

Por más que se logren avances legislativos y armonizaciones de nuestras leyes en cuanto a los derechos de la clase trabajadora, es evidente la convicción patronal de que no solamente la fuerza de trabajo es una mercancía, sino que el trabajador y la trabajadora mismos SON una mercancía. Pueden aceptar el incremento de los insumos, de la materia prima, pero no asumir el costo de emplear a seres humanos sexuados y con derechos.

Las trabajadoras embarazadas que son despedidas no piden apoyo, aunque lo necesitan, piden justicia.

Referencias consultadas

- Ayuntamiento de Santa Úrsula, España. 28 de mayo, día de acción por la salud de la mujer. <http://www.santaursula.es/ayto/index.php?id=818>
- CONAPRED. Despido por embarazo, queja principal ante el CONAPRED http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=registro_encontrado&tipo=2&id=1992
- COPRED, *Informe Anual 2013* <http://copred.df.gob.mx/programas-estudios-e-informes/informes-de-casos-del-copred/>
- ----- *Informe Anual 2014* <http://copred.df.gob.mx/programas-estudios-e-informes/informes-de-casos-del-copred/>
- Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/2.htm?s=>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *indicadores estratégicos (InfoLaboral)*; estos van del 2005 al primer trimestre de 2015.
- GIRE, *Vida laboral y Reproductiva*. <http://informe.gire.org.mx/caps/cap5.pdf>
- CEDAW, *Informe sobre la situación de los derechos reproductivos de niñas, adolescentes y mujeres*. 52 período de sesiones Nueva York, 17 de julio de 2012 México <http://www.fundar.org.mx/mexico/pdf/cedawmexico.pdf>
- *Ley Federal del Trabajo* <http://cgsservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/r222601.htm>

- *Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres*
<http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. *Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras.* http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang--es/index.htm
- ----- Informe V. *La protección de la Maternidad, 87a. Reunión, 1999.*
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-I.htm#15>
- Subsecretaría de empleo y Productividad laboral de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. *Informe Laboral mayo de 2015.* http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20distrito%20federal.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, mayo 2014.*
https://www.scjn.gob.mx/libreria/Decima2013Docs/MAY_2014.pdf

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

*“Toma partido, la neutralidad favorece al opresor no a las víctimas,
el silencio favorece al torturador no al torturado.”*

Elie Wiesel

PRIMERA. Como se pudo revisar en el contenido del presente informe, la comunidad internacional, el Estado mexicano y la Ciudad de México han desarrollado a través de la historia un fuerte entramado jurídico laboral para proteger el ejercicio de la maternidad en los centros de trabajo, lo cual permite -al menos en papel y discurso- que cualquier mujer pueda ver garantizada, mediante la protección social, su decisión de sostener un embarazo y continuar con su vida laboral sin menoscabo de sus derechos.

No obstante, la realidad, la cultura y la práctica evidencian la existencia de un problema discriminatorio y de un patrón de conducta orientado a relevar de su responsabilidad a la fuente empleadora respecto de su obligación de dar seguridad social a sus trabajadoras.

Por lo tanto, derivado del análisis de la problemática en agravio de mujeres en el trabajo, se insiste en que:

- El despido por embarazo o maternidad es discriminatorio.
- El despido por embarazo se inserta en dinámicas violatorias de derechos laborales.
- El despido por embarazo ocurre en una sociedad que ensalza la maternidad abstracta, pero en la que al tenerse una madre trabajadora enfrente no se advierte contradicción en castigarla laboralmente.
- Existe suficiente respaldo jurídico que habla de la protección de la maternidad, tanto a nivel nacional como internacional; el reto se encuentra en las prácticas, en la implementación de las leyes y en la impartición de justicia laboral.

SEGUNDA. Las mujeres, trabajadoras o no, embarazadas o no, exigen derechos, no historias plasmadas en cuerpos legales. Los derechos a los que se hace referencia son los que se identifican con condiciones de vida sin las cuales las personas no pueden dar lo mejor de ellas, debido a que se ven privadas de los medios para su realización¹⁰³. Es decir, se trata de condiciones que implican mucho más que discursos correctos y en apariencia incluyentes hacia las mujeres en los centros laborales.

¹⁰³ Se toma como base la definición de derechos humanos elaborada por una comisión de la UNESCO constituida en 1947.

Lo anterior cobra relevancia pues atravesamos un tiempo en el que la sociedad mexicana ha sido desapropiada de tal forma de sus derechos que ya no los reconoce en cuestiones básicas como la seguridad social, la permanencia en el empleo o la protección de la maternidad, sino que poco a poco comienza a entenderlos como “privilegios”, con la correlativa carga de discrecionalidad y carencia de medios de exigibilidad, porque es inconcebible reivindicar concesiones.

TERCERA. Las visiones edulcoradas de la maternidad no ayudan, porque en el fondo subyace un mensaje sutil de sometimiento: “*Como madre has de soportarlo todo*”, que hace a las mujeres convenientemente sumisas frente a lo inaceptable, de forma que en los hechos resulta virtualmente imposible que cuenten con proyectos de vida y se realicen como personas, lo que es inadmisibles en sociedades democráticas.

Lejos de aproximaciones románticas, las mujeres deben ser conscientes de que como madres enfrentarán nuevas responsabilidades, las cuales no por ser compatibles con sus aspiraciones dejarán de ser complejas. Consecuentemente, deben tener en el horizonte la necesidad de que se les garanticen condiciones mínimas, de forma que puedan contar con herramientas para afrontar tales responsabilidades con éxito. Esas condiciones empiezan con la autonomía reproductiva, lo que significa que puedan elegir libremente ser madres o no, pero que se asegure que aquéllas que optan por serlo no encaren el castigo social de su decisión, con consecuencias negativas en el trabajo y/o desarrollo profesional.

CUARTA. Se ha de caminar en el rumbo de revertir lógicas, de forma que se explore la relación virtuosa entre la igualdad, el respeto a los derechos humanos, las relaciones laborales y la productividad, a fin de buscar esquemas propositivos y novedosos que contrarresten las prácticas discriminatorias y la pérdida de capital humano debido a ellas. Asimismo, ha de ponderarse el alto costo social que conllevan las prácticas discriminatorias, como lo demuestra el siguiente texto en materia de salud:

Las prestaciones pecuniarias y médicas no son caras si se compara con otras formas de seguridad social. En general, los cálculos efectuados muestran que un paquete de protección social básico que comprende los servicios médicos resulta asequible para todos los países.

Por el contrario, los costes que supone la ausencia de prestaciones médicas por maternidad son mayores. Cuando una mujer fallece o se enferma, su familia y la comunidad pierden sus ingresos, con el riesgo añadido de que sus hijos deban abandonar su escolaridad, sufran carencias médicas o fallezcan¹⁰⁴.

104 Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad, Op. cit. pág. 33.

Ha de tenerse en cuenta el criterio cada vez más aceptado de la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, y el papel de la igualdad y no discriminación como asidero de la humanidad frente a ellas. En este sentido, el sector empresarial de la Ciudad de México debe ver a las trabajadoras primero como personas, a la par de superar dinámicas de máximo rendimiento al menor costo monetario, pero con elevados costos para la persona y, en consecuencia, para la sociedad.

QUINTA. Resulta necesario que el sector empresarial de la Ciudad de México avance hacia un auténtico compromiso social en la generación de una cultura de trato igualitario, mediante la revisión de sus políticas laborales, de contratación, así como de las relaciones de tercerización, con el objetivo de erradicar prácticas discriminatorias.

En ese sentido, el sector empresarial debe asumir la existencia de otras formas de productividad, emprendimiento y maximización de los recursos; es decir, que entienda al trabajo sin discriminación y como una inversión social capaz de generar bienestar para las personas, las colectividades y las propias empresas, pues una sociedad que cuenta con un tejido construido sobre la base de los derechos se coloca en mejor condición para su desarrollo económico.

SEXTA. En la integración de este informe nos llamó la atención la ausencia de un actor tan trascendente en materia laboral como son las organizaciones sindicales, porque definitivamente la libertad sindical, la contratación colectiva y las formas también colectivas de defensa de derechos tienen mucho que decir en el camino por erradicar la discriminación en el trabajo, particularmente el que se sufre cuando se contravienen las disposiciones en materia de protección de la maternidad en dicho ámbito.

SÉPTIMA. Es imperativo avanzar en una cultura laboral a favor del fuero de maternidad, entendiéndose éste como una protección especial de las trabajadoras para generar mayor estabilidad laboral, toda vez que como refirió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “*durante esos periodos [las mujeres] guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones.*” Para ello, se requiere también de una activa participación de las instancias del Estado, como la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, a través de la Inspección del Trabajo, así como de las instancias de justicia laboral, de forma que identifiquen y diriman adecuadamente casos de despido por embarazo, discerniendo contextos, siendo vigilantes de las dimensiones discriminatoria y de perspectiva de género que subyacen en dicha problemática.

OCTAVA. Resulta necesario que el Estado mexicano dé un claro mensaje a favor de las trabajadoras y ratifique el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, y que desde la Ciudad de México se promueva dicho acto.

Por último, retomar un informe del Director General de la OIT del año 2007 en el que se menciona un dato alarmante respecto de la maternidad en el trabajo: *“Las responsabilidades familiares inciden en la capacidad de hombres y mujeres para obtener y mantener empleos, así como para conseguir una remuneración que les asegure una vida digna, aunque el embarazo sigue siendo en todo el mundo la causa principal de despido y denegación de empleo.”*¹⁰⁵

Atravesamos tiempos interesantes con retos poderosos. Trabajemos en pro de hacer frente a uno de ellos, apoyando a las trabajadoras despedidas por motivo de embarazo y responsabilidades familiares.

¹⁰⁵ *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.* Informe del Director General de la OIT. Conferencia Internacional del Trabajo 96a reunión. Primera edición. Suiza 2007. ISBN 978-92-2-318130-7. Disponible en PDF: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf

SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS Y ABREVIATURAS.

ALDF	Asamblea Legislativa del Distrito Federal	INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
Art.	Artículo	INMUJERES-DF	Instituto de las Mujeres del Distrito Federal
CDMX	Ciudad de México	LFT	Ley Federal del Trabajo
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT	LFT-1931	Ley Federal del Trabajo del año 1931
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	LGBTTTI	Lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersex
CILAS	Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C.	LPEDDF	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal
CIMAC	Comunicación e Información de la Mujer, A. C.	LSS	Ley de Seguro Social
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	MVZ	Médico/a veterinario/a zootecnista
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Pobreza en México	OIT	Organización Internacional del Trabajo
COMITÉ DESC	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	ONGs	Organizaciones de No Gubernamentales
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	Op. Cit.	Obra citada
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales	PDHDF	Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal
EDIS-CDMX	Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México	PEA	Población económicamente activa
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México	PNEA	Población no económicamente activa
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre las Relaciones en el Hogar 2011	PFFL	Participación femenina en la fuerza laboral
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	PGJDF	Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
IEDF	Instituto Electoral del Distrito Federal	PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social	SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
		STyFE	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal
		STyPS	Secretaría del Trabajo y Prevención Social

ÍNDICE DE GRÁFICAS Y TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICAS Y TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICAS Y TABLAS.

ÍNDICE DE GRÁFICAS.

- GRÁFICA 1.** Porcentaje de mujeres ocupadas violentadas en el ámbito laboral, por tipo de violencia (ENDIREH 2011).
- GRÁFICA 2.** Porcentaje de mujeres ocupadas violentadas, según clase de discriminación en su ámbito laboral (ENDIREH2011).
- GRÁFICA 3.** Porcentaje de casos relacionados con la maternidad, atendidos por el CONSEJO del 2013 al 2015.
- GRÁFICA 4.** Porcentaje de casos en el 2013, relacionados con la maternidad.
- GRÁFICA 5.** Porcentaje de casos en el 2014 relacionados con la maternidad.
- GRÁFICA 6.** Porcentaje de casos del 2015 relacionados con la maternidad.
- GRÁFICA 7.** Edades de las entrevistadas.
- GRÁFICA 8.** Escolaridad de las entrevistadas.
- GRÁFICA 9.** Edad en la que las entrevistadas dejaron de estudiar.
- GRÁFICA 10.** Entrevistadas que continúan sus estudios.
- GRÁFICA 11.** Situación familiar de las entrevistadas.
- GRÁFICA 12.** Número de hijos/as de las entrevistadas.
- GRÁFICA 13.** Ocupación actual de las entrevistadas.
- GRÁFICA 14.** Edad del primer empleo de las entrevistadas.
- GRÁFICA 15.** Relación de la edad de su primer empleo y la que dejaron de estudiar.
- GRÁFICA 16.** Forma de contratación.
- GRÁFICA 17.** Inscripción al Seguro Social.
- GRÁFICA 18.** Relación de ingresos propios antes y después del despido injustificado.
- GRÁFICA 19.** Calificativas de las quejas de las entrevistadas.
- GRÁFICA 20.** Apoyo durante el embarazo.
- GRÁFICA 21.** Atención médica durante el embarazo.

ÍNDICE DE GRÁFICAS DE LAS COLABORACIONES.

- GRÁFICA 22** Trabajadoras de base, planta o por tiempo indefinido (CILAS-ENOE2015).
- GRÁFICA 23** Trabajadoras sin acceso a seguridad social (CILAS-ENOE2015).
- GRÁFICA 24** Trabajadoras con acceso seguridad social (CILAS-ENOE2015).
- GRÁFICA 25** Trabajadoras con contrato escrito (CILAS-ENOE2015).
- GRÁFICA 26** Trabajadoras sin contrato escrito (CILAS-ENOE2015).
- GRÁFICA 27** Trabajadoras con prestaciones (CILAS-ENOE2015).
- GRÁFICA 28** Trabajadoras sin prestaciones (CILAS-ENOE2015).
- GRÁFICA 29** Porcentaje de la población según ingresos y sexo. (CILAS-ENOE2015).

ÍNDICE DE TABLAS.

- TABLA 1.** Población de 15 años y más a nivel nacional y local con desglose de Población Económicamente Activa.
- TABLA 2.** Desglose de PEA y PNEA.
- TABLA 3.** Población ocupada del Distrito Federal local con y sin acceso a Instituciones de salud por sexo.
- TABLA 4.** Comparativo de población con acceso a instituciones de salud respecto a la población total y ocupada del Distrito Federal.
- TABLA 5.** Mujeres ocupadas de 15 años y más, en el Distrito Federal y condición de discriminación laboral en los últimos 12 meses según estado conyugal.

- TABLA 6.** Número de casos relacionados con la maternidad atendidos en el Consejo del 2013 al 2015, con porcentajes.
- TABLA 7.** Casos del 2013 relacionados con la maternidad.
- TABLA 8.** Casos del 2014 relacionados con la maternidad.
- TABLA 9.** Casos de enero al 15 de junio del 2015 relacionados con la maternidad.
- TABLA 10.** Número de hijos/as de las entrevistadas.
- TABLA 11.** Forma de contratación.
- TABLA 12.** Calificativas de las quejas de las entrevistadas.

ÍNDICE DE TABLAS DE LAS COLABORACIONES.

- TABLA 13.** Mujeres atendidas por embarazo: Enero-mayo 2015 (STyFE).
- TABLA 14.** Cuadro A (CILAS-Informe Laboral STyPS 2015).
- TABLA 15.** Cuadro cuentapropismo (CILAS- Informe Laboral STyPS mayo 2015).
- TABLA 16.** Forma de contratación (CILAS- Informe Laboral STyPS mayo 2015).

ANEXO ÚNICO

CONVENIO 183 DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

dad de México,
ón es un **DELITO**

Eliminar la Discriminación
de la Ciudad de México

"Avisé
emb

PID
BARA

CRIMIN

ede exigir tu
por estar en

cen, iden



CI83 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)¹⁰⁶

Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002)
Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la

madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

¹⁰⁶ Fuente: NormLex OIT, Disponible en web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:CI83

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas

categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la

fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo

condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que

cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

(a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o

(b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento

del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

(b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en

que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED