



CASOS DE EMBARAZOS REPORTADOS AL COPRED 2013-2018

De 2013 a marzo de 2019 se presentaron **415 denuncias** de despido por embarazo, siendo en **2014** el año con el mayor índice con **85 denuncias**; en **2018** se presentaron **75 denuncias**; en el registro de enero a marzo de **2019** se contabilizaron **23**.

En 2017 se realizaron 149 canalizaciones a diversos entes, pero se destaca que de las 149 canalizaciones el 24.16% es decir 36 de ellas, fueran realizadas ante el Seguro de Desempleo por motivo de despido por embarazo.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE ESTABLECE ENTRE OTRAS PRERROGATIVAS:

ARTÍCULO 132.- SON OBLIGACIONES DE LOS PATRONES:
XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

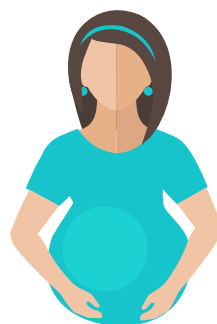
ARTÍCULO 133.-QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES O A SUS REPRESENTANTES:
XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y
XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.



¿SABÍAS QUÉ?

El **Art. 123 constitucional** que, rige las relaciones laborales, consagra los siguientes derechos de la mujeres 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 12 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 alimentar a sus hijos/as durante el periodo de **lactancia**.
- Las trabajadoras del Apartado B, se precisa que cuentan con los derechos de **asistencia médica, medicinas, ayuda para la lactancia** y servicio de **guarderías infantiles**.



DESPIDO POR EMBARAZO: GRAVE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

“Los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo ”

Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de la ONU



31 de cada 100 mujeres señalaron haber recibido menores prestaciones que un hombre en el mismo nivel laboral.



El Banco Mundial señala que el empleo, aun cuando sea informal, representa una transformación en, 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 pertenencia.

DISCRIMINACIÓN A LAS MUJERES, EN EL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

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 que no ha sido ratificado por el Estado mexicano.

En su **Art. 8°** este Convenio **prohíbe** expresamente **el despido de la mujer embarazada o durante la licencia de maternidad** y señala como garantía que al cabo de la licencia de maternidad, pueda reincorporarse a su mismo puesto de trabajo o a uno equivalente pero con igual salario.

En el **Art. 9°**, **obliga a los Estados** 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.

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO Y DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD



La **Ley Federal del Trabajo de 1931 (LFT-1931)** ya incluía un capítulo particular acerca del trabajo de las mujeres, 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**. 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.

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.

¿QUÉ DICEN LOS TESTIMONIOS DE LAS MUJERES QUÉ HAN SIDO DISCRIMINADAS POR EMBARAZO?

Desde el momento en que dieron a conocer su condición de embarazo el trato de sus superiores se modificó con la intención de orillarlas a presentar su renuncia. En otros casos, la notificación del despido, fue inmediata.

En los testimonios recabados, las mujeres embarazadas señalaron haber sido imposibilitadas para argumentar o proporcionar elementos que protegieran su derecho al empleo, pues los empleadores carecen de mecanismos o instancias efectivas de apoyo para proteger sus derechos laborales.

