

Un mundo para nosotras

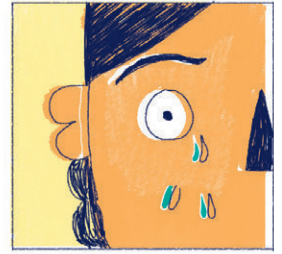
Por María León González

Siempre me ha gustado construir cosas.
Imaginar me que el mundo...

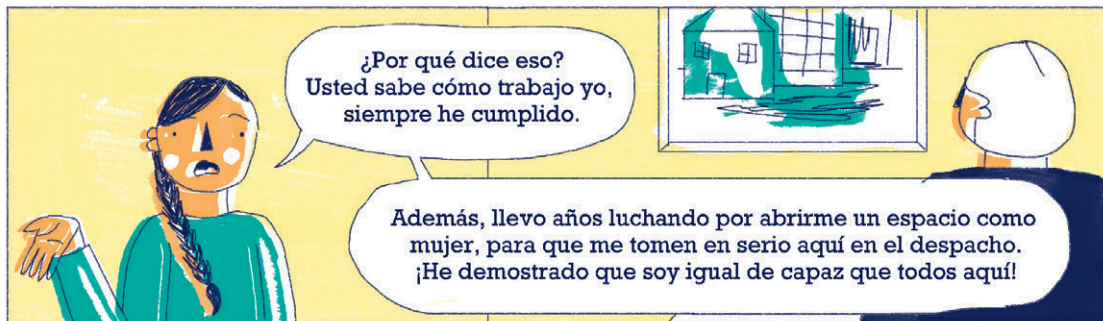


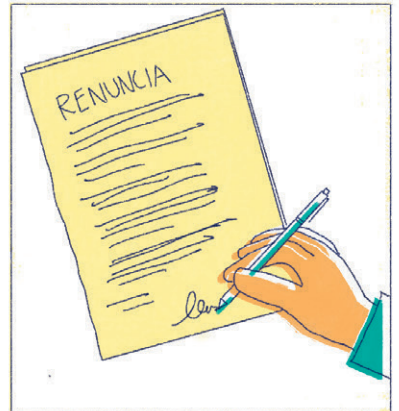
...es como yo quiero.











Resulta que creen que porque tengo cuerpo de mujer, porque estoy embarazada...



...me pueden excluir de un trabajo.



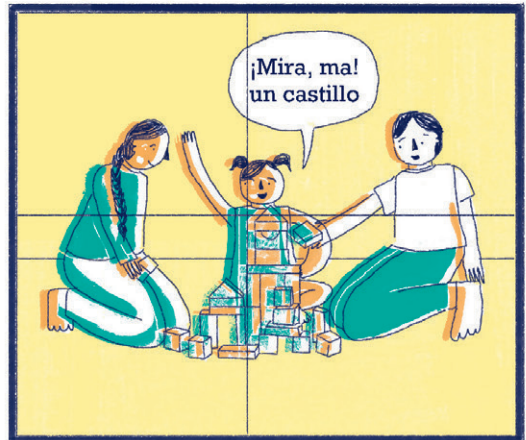
No les importa, porque ellos no saben lo que es ser discriminada por tu género...



...pero yo voy a luchar por mi lugar en el mundo laboral.



Así, espero que un día en el futuro sea más fácil para mi hija construir.



**SEGURIDAD EN EL EMPLEO:
DESPIDO DE MUJERES EMBARAZADAS**

CONTRADICCIONES
DE TESIS 422/2016
Y 318/2018



Hechos

Los hechos de los dos distintos casos parten del despido de dos mujeres embarazadas. En el primer asunto, se discutió a quién le correspondía probar que la mujer fue despedida por un acto discriminatorio por razones de género.* En el segundo, se discutió cómo se debía analizar la supuesta renuncia de la trabajadora.**

Sentencia de la Corte

En principio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (la Corte) explicó la importancia de juzgar casos de despido por embarazo desde una perspectiva de género para poder eliminar barreras discriminatorias. En este sentido, señaló que despedir a una mujer por estar embarazada es una afectación directa y exclusiva para las mujeres, por lo que constituye una discriminación por razón de género. Asimismo, la Corte señaló que este tipo de despidos injustificados violan el derecho humano de las mujeres a la seguridad social, el cual es indispensable para que puedan desarrollar y concluir en condiciones óptimas su embarazo.

Así, la Corte determinó que, en asuntos donde la trabajadora alegue como base del despido una discriminación por razón de género debido a su embarazo y/o al goce del periodo de licencia postparto, corresponde a la parte patronal probar que la terminación de la relación laboral tuvo una causa ajena al embarazo y que, por tanto, no hubo discriminación.

Por otra parte, la Corte señaló que, si el patrón presenta como prueba la presunta renuncia por parte de la trabajadora, las personas juzgadoras tienen la obligación de examinar, con base en una perspectiva de género y de forma escrupulosa, si existen pruebas que pudieran llevar a la conclusión de que resulta inverosímil que la trabajadora haya renunciado a su empleo. Asimismo, consideró que no es posible ofrecerle a la mujer nuevamente el trabajo para liberarse de la carga probatoria que, por ley, le corresponde.

* Contradicción de tesis 422/2016.

** Contradicción de tesis 318/2018.

Primera Edición. 2020

D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación
Av. José María Pino Suarez, número 2
Colonia Centro, Cuauhtémoc, C.P. 06065

La edición de esta obra estuvo a cargo de la
Dirección General de Derechos Humanos de la
Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y
forma parte de la obra ¿Tú, otra vez? Colección
de Narrativa Gráfica y Derechos Humanos.

