

GUIA DE CASO.

En esta guía de caso deberás incluir los siguientes elementos: 1. Pregunta de investigación, 2. Título del caso, 3. Descripción del caso, 4. Lista de materiales complementarios y 5. Preguntas sobre el caso.

1. Señala tu pregunta de investigación (ej. ¿Las investigaciones de corrupción tienen sesgo partidista?, ¿Por qué existen variaciones en el nivel de participación cívica?).

¿ES LEGAL QUE UNA MUJER SEA DESPEDIDA POR ESTAR EMBARZADA?

2. Indica el título del caso que presentarás (ej. Simulación en las acciones afirmativas: El caso de las Juanitas de 2009).

EMBARAZO Y TRABAJO, UN CASO DE INJUSTICIA LABORAL.

3. Describe el caso de forma detallada (actores involucrados, temporalidad, ubicación geográfica, relevancia, etc.) de forma que sea fácil de comprender para el público en general. Incluye nombres y cargos o rol de actores principales, fechas relevantes, legislación aplicable. Utiliza una estructura introducción-desarrollo-nudo-desenlace. (ej. Guía de caso de Acciones afirmativas).

“EMBARAZO Y TRABAJO, UN CASO DE INJUSTICIA LABORAL”.

Actores:

Fernanda Alfaro: mujer de 29 años trabajadora en una empresa de marketing, desempeñando la promoción de ventas y el marketing en las redes sociales.

Geovanni Márquez: esposo de Fernanda.

Rodrigo González: jefe del departamento de recursos humanos de la empresa en donde trabaja Fernanda.

Yuliana Rodríguez: licenciada, asesora jurídica que va a ayudarle al caso presentado con Fernanda.

Fernanda lleva 2 años de casada con Geovanni por lo cual han decidido tener un hijo, lo planifican y en el mes de noviembre ella se da cuenta que esta embarazada, por cual es una excelente noticia para ambos pues lo deseaban como pareja. Fernanda comienza a acudir con el obstetra para que pueda llevar a cabo su seguimiento en el embarazo, dándole las consultas para sus revisiones.

De inmediato Fernanda se enteró de la noticia, lo comunico a la empresa y a sus compañeros de trabajo por lo cual entabla una platica con Rodrigo González el jefe de recursos humanos, para poder comentarle que en ocasiones tendrá que tener horarios diferentes por cuestión de sus consultas a lo cual el jefe de recursos humanos le asegura que no habrá problema alguno.

Al paso de los meses Rodrigo González comienza a cuestionarse por el rendimiento que ha presentado Fernanda, el ambiente comienza a ser más tenso y hacia comentarios sobre la imposibilidad de cubrir su ausencia cuando Fernanda tuviera las citas médicas y aún más cuando se llevara a cabo el parto, a pesar de que Fernanda había estado reponiendo el tiempo que no estaba en la oficina, entregando todo su trabajo solicitado a tiempo, recalando que el jefe de recursos humanos le había cargado más trabajo del solicitado.

A los 6 meses, Fernanda recibió un oficio en donde se notifica de su despedida por un bajo rendimiento laboral y faltas al mismo. Por cual a Fernanda le causa un sentimiento de tristeza y frustración ya que ella en ningún momento presento un bajo rendimiento ni mucho menos tuvo faltas al empleo. Dado esto decide asesorarse con Yuliana Rodríguez una licenciada especializada en derechos laborales, en lo cual se afirma que su despedida ha sido una

violación a la ley, Yuliana le asesora a Fernanda informándole que tiene derecho a una indemnización por despido injustificado por cual también puede demandar a la empresa por discriminación. Al investigar el caso la licenciada Yuliana descubre que la empresa no tiene políticas claras para apoyar a las trabajadoras embarazadas.

Fernanda con la ayuda de su licenciada presenta una demanda por despido injustificado y discriminación, al principio la empresa lo niega, pero la licenciada presento evidencia que obtuvo al entrevistar a los compañeros de trabajo de Fernanda de la misma empresa, donde aseguraron que si era notable la carga de trabajo que se tenía con Fernanda, quedo demostrado que el motivo por el cual se despidió Fernanda fue por el embarazo y no por un bajo rendimiento laboral.

El tribunal a favor de Fernanda reconoce que fue víctima de discriminación laboral por embarazo. Finalmente la empresa se ve obligada a reintegrarla a su puesto con todos los beneficios laborales además de pagarle una indemnización por despido injustificado.

4. Proporciona una lista de los materiales complementarios que sugieres para conocer más del caso. No olvides señalar referencias completas e incluir hipervínculos. (ej: Bonifaz Alfonso, B. (s.f.) El principio de paridad en las elecciones: aplicación, resultados y retos. SCJN.). Incluye al menos tres materiales complementarios.

1. "Discriminación y desigualdad en el empleo" de Francisco Javier Sáez del Castillo
2. "Discriminación y derechos laborales" de Elena Rodríguez
3. Leyes Nacionales que Protegen a las Trabajadoras Embarazadas: México: Ley Federal del Trabajo (Art. 170-171)
 - Descripción: La Ley Federal del Trabajo de México establece que las trabajadoras tienen derecho a un descanso por maternidad de 12 semanas, distribuidas entre antes y después del parto, con el 100% del salario asegurado por el seguro social.
 - Aspectos clave:
 - Licencia de maternidad: Derecho a 12 semanas de descanso por maternidad (6 semanas antes del parto y 6 semanas después).

- Protección contra el despido: Se prohíbe el despido de trabajadoras durante el embarazo o la licencia de maternidad.
- Seguro social: Las trabajadoras embarazadas pueden acceder a beneficios médicos y de salud a través del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social).

5. Señala las preguntas sobre el caso que deberán responder tus compañeros antes de clase.

- ¿Existen políticas escritas en la empresa sobre la protección de las trabajadoras embarazadas, la licencia de maternidad y las condiciones laborales relacionadas?
- ¿Se exploraron opciones de conciliación, como una reducción temporal de jornada o un cambio en las condiciones de trabajo para acomodar a la trabajadora embarazada?
- ¿El despido fue apoyado o rechazado por otros empleados?
- ¿Cómo podría este despido afectar la imagen pública de la empresa, especialmente en cuanto a su compromiso con la igualdad de género y el trato justo a las trabajadoras?
- ¿Hay comentarios, actitudes o comportamientos por parte de los empleadores o compañeros de trabajo que sugieren que la decisión fue influenciada por el embarazo de la trabajadora?