

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO MARIO ISMAEL MORENO GIL, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El que suscribe, Mario Ismael Moreno Gil, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, en ejercicio de la facultad conferida en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XV del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de justicia con perspectiva de género, lo que exige mayor protección del Estado para lograr una garantía real y efectiva de los derechos laborales de las mujeres, cobrando particular relevancia cuando se encuentran embarazadas, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

En la declaración, los países también se comprometieron a fomentar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y domésticas entre mujeres y hombres, incluido un mejor acceso a servicios de cuidado de hijas e hijos que sean asequibles y de calidad. Todo esto, sumado a la necesidad de asegurar que las mujeres embarazadas, con licencia de maternidad y aquellas que se reincorporan al mercado laboral tras dar a luz no sufran discriminación alguna...¹

El derecho a la maternidad se encuentra protegido en la Carta Magna. En primer lugar, en el artículo 4o., párrafo segundo, que establece: “Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos”. En segundo lugar, el derecho a la maternidad y su vinculación con el derecho al trabajo, se encuentra protegido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Apartado A, fracción V, que dice lo siguiente:

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha 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. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;²

En el ámbito internacional, el artículo 23, numeral 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.³ Aunado a lo anterior, esta misma Declaración en su artículo 25, numeral 2 indica que: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”.⁴

El artículo 6 de la Declaración de Barcelona sobre los Derechos de la Madre y el Recién Nacido establece:

6. Toda mujer asalariada tiene derecho a no ser marginada durante o a causa de un embarazo. El acceso y la continuidad al mundo laboral deben estar garantizados. Una adecuada legislación laboral debe asegurar durante la gestación la efectiva igualdad de oportunidades, los preceptivos permisos laborales y la adaptación de horarios, sin menoscabo de su salario ni riesgo de perder el empleo. La madre lactante tiene derecho a amamantar a su hijo durante la jornada laboral.⁵

Además, en el ámbito nacional, la actual Ley Federal del Trabajo prevé distintos casos para evitar la discriminación laboral para el caso de mujeres embarazadas como se dispone en los siguientes artículos:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

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

I. a XIII. ...

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

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,

XV. ...

Artículo 331 Ter. ...

I. a X. ...

...

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

Artículo 685 Ter. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;⁶

A pesar del marco jurídico existente, diversos estudios destacan la “discriminación por embarazo” como una de las principales formas de exclusión hacia las mujeres en el ámbito laboral.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares correspondiente a 2016, “26.6 por ciento de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento, o de discriminación por razones de género o por embarazo”.⁷ En el mismo estudio se expresa también: “Durante el periodo 2011-2015, al conjuntar las situaciones vinculadas con el embarazo que enfrentan las mujeres trabajadoras, resulta que 12.7 por ciento de las mujeres de 15 años y más que alguna vez en su vida han trabajado o solicitado trabajo, declararon que, durante los últimos cinco años, les habían pedido el certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, o por embarazarse las despidieron, no les renovaron su contrato o les bajaron el salario o prestaciones, no obstante que la legislación laboral lo prohíbe”.⁸

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) destaca que el embarazo es la principal causa de discriminación laboral a mujeres, y que “las mujeres con hijos tienen menor participación económica que

aquéllas que no tienen hijos”,⁹ ya que, de acuerdo con la maestra Estefanía Vela, “las mujeres con edades entre 19 y 60 años, que tienen hijos, desarrollan una menor participación económica que aquéllas que no los tienen”, de acuerdo con la Mtra. Vela, a pesar de las diversas disposiciones legales para disminuir la discriminación laboral en casos de embarazo, “las mujeres que siguen siendo despedidas por embarazarse siguen siendo miles”.¹⁰ El mismo organismo, señaló que “de 2014 al 31 de marzo de 2019 se radicaron en el Conapred 490 expedientes de quejas y reclamaciones calificados como presuntos actos de discriminación por embarazo”.¹¹

En esta tesitura, como señaló la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su contradicción de tesis número 318/2018 (cito textualmente), “es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y posnatal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el sólo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aún en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por los gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo”.¹²

Además, destaca la resolución en comento: “Aun en el caso de que la trabajadora no haya objetado el contenido de su renuncia exhibida en juicio, por su estado de vulnerabilidad con motivo de su embarazo, existe duda razonable acerca de la voluntad de la mujer de prescindir del empleo, por los gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la seguridad social que podría sufragar la atención médica que se requiera”.¹³

Con base en los datos hasta ahora vertidos en esta exposición de motivos, observo una necesidad fundamentada para seguir fortaleciendo nuestras leyes con perspectiva de género, tomando particular relevancia la no discriminación laboral en casos de mujeres embarazadas.

Por lo expuesto y fundado me permito someter a consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de

Decreto por el que se reforma la fracción XV del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se **reforma** la fracción XV del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I. a XIV. ...

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 **en tratándose cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales.**

XVI. a XVIII. ...

Transitorio

Único El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 Parte de un artículo de ONU Mujeres, con relación al 20 aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por los Estados miembros en 1995, donde se destaca a las mujeres y la economía como una de las 12 principales esferas de preocupación (189 gobiernos firmaron el acuerdo). Véase en

<https://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/economy>

2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Texto vigente. Última reforma publicada en el DOF 6 de junio de 2019.

3 Declaración Universal de Derechos Humanos.

4 Ídem.

5 World Association of Perinatal Medicine. Declaración de Barcelona sobre los Derechos de la Madre y el Recién Nacido.

6 Ley Federal del Trabajo. Texto vigente. Última reforma publicada 2 de julio de 2019.

7 Inegi. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares correspondiente a 2016.

8 Ídem.

9 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Reconocer la discriminación hacia las madres de familia ayudará a cambiar esta realidad: Conapred*, boletín de prensa número 037/2018, Ciudad de México, 9 de mayo de 2018.

10 Vela, Estefanía. *La discriminación en el empleo en México*. Instituto Belisario Domínguez/Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017.

11 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Ser madres puede restar a las mujeres oportunidades de desarrollo*, boletín de prensa número 019/2019, Ciudad de México, 10 de mayo 2019.

12 Contradicción de tesis número 318/2018, entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Cuarto Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Segundo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Cuarto Circuito. Véase en

<http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=244233>

13 Ídem.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 18 de marzo de 2021.

Diputado Mario Ismael Moreno Gil (rúbrica)

SILL