

QUE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 127 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, A CARGO DE LA DIPUTADA MARBELLA TOLEDO IBARRA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La que suscribe, Marbella Toledo Ibarra, diputada federal a la LXIII Legislatura del Congreso de la Unión, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con fundamento en lo señalado en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de decreto que adiciona un segundo párrafo al artículo 127 Bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

El 3 de septiembre de 1981, nuestro país se vinculó con la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” adoptada por la Organización de las Naciones Unidas¹ el 18 de diciembre de 1979, en Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica, a partir de ese entonces, nuestro país ha asumido un compromiso en el reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Esta situación, impone además una exigencia para el Estado Mexicano de detectar y eliminar todas las barreras y las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad de las mujeres.

En atención a esta obligación, los Diputados Ciudadanos nos hemos abocado al estudio de los estereotipos preconcebidos en la legislación respecto de las funciones de uno u otro género, a efecto de que, donde se advierta una situación de violencia, discriminación o vulnerabilidad por razones de género, ésta se tome en cuenta, a fin de que sea corregida, garantizando la protección y salvaguarda de los derechos humanos, dando una especial consideración a las situaciones de desventaja que tienen las mujeres, sobre todo cuando existan factores que potencialicen su discriminación, como el embarazo.

Bajo esta tónica, cobra una especial relevancia el contenido de la Tesis Aislada 2010843,² bajo el rubro “**Discriminación por razón de sexo. La constituyen las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer**”, en la que se sostiene que “La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por

los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. De ahí que -se afirme- un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por esa razón, siendo irrelevante, para apreciar esa diferencia, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir como punto de comparación. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encinta y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan.”³

Del criterio anterior podemos arribar a la conclusión de que la condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional.⁴

Al respecto cabe señalar que la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados a la mujer trabajadora embarazada; en razón de que su función protege la relación especial entre la madre y el nonato, con lo cual se logra que la trabajadora que se encuentre durante la gestación goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social, que resultan indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto.

El criterio anterior encuentra su base legal en lo previsto por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1 del Convenio Número 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo, 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en donde se reconoce expresamente el derecho de la mujer a no ser despedida por motivo del embarazo.

Por estos motivos, la bancada de los ciudadanos pretendemos ampliar esta protección a las mujeres que se empleen aún en los servicios de confianza que presenten para el Estado, estableciendo los principios que habrán de seguirse por la autoridad resolutora cuando se exponga a su consideración una controversia en la que se alegue que el despido de una trabajadora burócrata de confianza tuvo como origen un acto discriminatorio de su patrón.

Por estas razones, proponemos adicionar un segundo párrafo al artículo 127 Bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional, a efecto de establecer las reglas especiales que deberán observar las autoridades jurisdiccionales al momento de resolver el juicio relativo, teniendo como obligación principal el tener que aplicar la herramienta de perspectiva de género; así como el emplear el principio de no discriminación; a efecto de determinar correctamente la carga de la prueba; pues se trata de un caso de protección especial por

parte del Estado que se encuentra obligado a garantizar que las mujeres embarazadas no puedan ser despedida por motivo del embarazo, en consecuencia, proponemos para su discusión y, en su caso aprobación, la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se adiciona un segundo párrafo al artículo 127 Bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional

Artículo Único. Se **adiciona** un segundo párrafo al artículo 127 Bis, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 127 Bis. [...]

I. [...]

II. [...]

III. [...]

El Tribunal, al momento de conocer sobre un juicio vinculado a un despido en que la parte actora alegue como motivo del mismo su embarazo, deberá resolver sobre el fondo del asunto aplicando en todo momento la herramienta de perspectiva de género; así como el principio de no discriminación, en cada una de las etapas del procedimiento, poniendo especial énfasis en el análisis para determinar la carga probatoria.

Transitorio

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

Segundo. Se abrogan todas las disposiciones que opongan al presente Decreto.

Tercero. Los procedimientos que en desahogo al momento de la entrada en vigor del presente Decreto, continuaran su curso con las normas legales vigentes al momento de su inicio.

Notas

1 Desde ahora ONU

2 Época: Décima Época. Registro: 2010843. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV. Materia(s): Constitucional .Tesis: XI.1o.A.T.4 CS (10a.). Página: 3311

3 Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

4 El artículo 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en el que se establece que “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... 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”.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro de la honorable Cámara de Diputados, México, a 29 de noviembre de 2016.

Diputada Marbella Toledo Ibarra (rúbrica)