

**C. DIP. JUAN CARLOS RUIZ GARCIA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA
LXXV LEGISLATURA DEL H. CONGRESO DEL
ESTADO DE NUEVO LEÓN.
P R E S E N T E. –**

Los suscritos **DIPUTADOS LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS, HORACIO JONATÁN TIJERINA HERNÁNDEZ, TABITA ORTIZ HERNANDEZ, MARIELA SALDÍVAR VILLALOBOS, KARINA MARLEN BARRON PERALES Y ARTURO BONIFACIO DE LA GARZA GARZA**, integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano de la LXXV Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con lo previsto en los artículos 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 68 y 69 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, nos permitimos proponer **Iniciativa de reforma por modificación del artículo 133 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo**, al tenor de lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en 1998, se estableció que todos los países miembros tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios de los derechos fundamentales establecidos por los convenios, siendo uno de ellos la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.¹

De igual manera, cumpliendo con lo señalado por nuestra Carta Magna en su artículo 123, mismo que determina que *“Toda persona tiene derecho al*

¹ https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_234_span.pdf

trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Sin embargo, pese a los cambios socioeconómicos que ha experimentado el país, en los que tanto hombres como mujeres han participado, las mujeres continúan encontrando barreras que les impiden lograr su desarrollo, y que, por ende, retrasan al país. Uno de estos obstáculos es la discriminación a la mujer para la permanencia en su trabajo por el motivo de su embarazo o nacimiento de su hijo.

Por ese motivo es que en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ², se establece en su artículo 11 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 1. **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;** 2. **Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;** 3. **Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.** “*

Efectivamente, de acuerdo lo señalado en los ordenamientos antes mencionados, es que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 133, fracción XV prohíbe a los patrones el 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.

No obstante, de acuerdo a esos preceptos es que, en nuestro país sigue existiendo la práctica por parte de algunos patrones de coaccionar a la mujer embarazada para renunciar de manera “voluntaria” a su trabajo sin aportar los

² http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

elementos necesarios que acrediten que esa renuncia es por motivos distintos al estado de gestación o a su maternidad.

Incluso siendo exhaustivos como hemos expresado con anterioridad, de no probarse mediante algún elemento jurídico suficiente para establecer con claridad que la renuncia fue por motivos distintos al embarazo, debemos establecer que existirá presunción de que la separación laboral se debió a un despido injustificado dada su condición de embarazo, lo que lo tornaría ilegal, por ser una práctica discriminatoria por razón de género.

Es por eso, que, en ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha expresado respecto de la protección y tutela al derecho de la libertad de trabajo para las mujeres que se encuentran en gestación o en los 90 días posteriores al nacimiento de su hijo, citando las siguientes tesis:

DESPIDO INJUSTIFICADO DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA. LA APLICACIÓN DEL MÉTODO DE PERSPECTIVA DE GÉNERO, CONLLEVA UNA VALORACIÓN PROBATORIA DE ESPECIAL NATURALEZA, POR LO QUE EL CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR SÍ SOLO, ES INSUFICIENTE PARA JUSTIFICAR LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONCLUSIÓN DEL NEXO. El artículo 1o., último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que queda prohibida toda discriminación motivada, entre otras, por cuestiones de género, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas. Así, en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de título y subtítulo: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que al juzgar con perspectiva de género, lo que se pretende es detectar y eliminar obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo, es decir, se imparte justicia considerando las situaciones de desventaja que impiden la igualdad por cuestión de género; asimismo, señaló que cuando en un juicio se reclama que el despido de una trabajadora tuvo como origen un acto de la naturaleza invocada, debe aplicarse ese método analítico, por la sola circunstancia de su categoría, pues la extinción de la relación laboral por esa causa vulnera derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la salud (por falta de atención médica) y a la estabilidad en el empleo. En ese sentido, si el patrón ofrece el empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carece de operatividad, ante la desventaja de la actora,

y rige la regla de que a él corresponde acreditar la inexistencia del despido. Así, conforme a la herramienta de juzgar con perspectiva de género, y en observancia al principio de conciencia en la apreciación de los hechos, que rige la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, emerge el deber de realizar una valoración probatoria de especial naturaleza, que implica: a) Atender al contexto en que se aduce la extinción del vínculo laboral (etapa de embarazo de la trabajadora), en la cual prevalece una protección reforzada dentro del periodo de gestación, así como los previos y posteriores al parto; b) Examinar el caso bajo un escrutinio más riguroso y un estándar probatorio más elevado, a fin de determinar si se justificó la carga procesal del patrón, por lo que el problema jurídico no debe ser visto desde una óptica tradicional, sino que, dada la condición de desventaja, se requiere de parámetros más altos para colocar a las partes en la misma posición frente al despido reclamado, lo que se refleja en la exigencia de mayores elementos de convicción para demostrarlo; c) Llevar a cabo un estudio de razonabilidad que, en el supuesto de que el patrón oponga la excepción de terminación de la relación de trabajo por parte de la empleada mediante un convenio por consentimiento, se traduce en analizar si el enlace entre los hechos acreditados (embarazo de la operaria y el convenio de terminación) con sus consecuencias (cese de beneficios de seguridad social y demás prestaciones) es coherente con la situación fáctica de la actora; es decir, si resulta razonable que una mujer en estado de gravidez decida concluir la relación laboral en una etapa de su vida en que más necesita del trabajo para contar con atención médica y seguridad social. En esa virtud, aun cuando se otorgue valor probatorio al convenio presentado por la empleadora y que éste cumpla con los requisitos legales, ese documento, por sí solo, no tiene el alcance convictivo para justificar la carga probatoria de la demandada por lo que hace a la controversia del despido aducido, esto es, demostrar la ausencia de discriminación en la terminación del vínculo, pues acorde con el contexto fáctico en que se ubica, la decisión plasmada en él no es creíble frente a la serie de necesidades propias de la condición de gestación de la trabajadora (nacimiento del hijo, solventar alimentación, sustento económico, beneficios de seguridad social y atención médica); siendo indispensable aportar otros elementos que, concatenados entre sí, evidencien que fue voluntad de la trabajadora concluir el nexo laboral pese a su condición de embarazo y, por ende, que justifiquen el débito procesal correspondiente, pues tratándose del despido de una mujer en estado de gravidez, el deber de juzgar con perspectiva de género implica apartarse de resultados formalistas y, paralelamente, conlleva una apreciación de los hechos y pruebas en conciencia, conforme a un estándar probatorio más elevado, que permita valorar los medios aportados con apego a un estudio de razonabilidad.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 632/2018. Honeywell Aerospace Servicios, S. de R.L. de C.V. 24 de enero de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Torres García. Secretaria: Brenda Nohemí Rodríguez Lara.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 16 de junio de 2017 a

las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159.

TRABAJADORA EMBARAZADA. CUANDO ADUCE QUE LA RAZÓN DE SU DESPIDO FUE POR ENCONTRARSE EN ESE ESTADO DE GRAVIDEZ, LA AUTORIDAD DEBE RELEVARLA DE LA CARGA DE ACREDITARLO, A FIN DE DESVIRTUAR, EN SU CASO, LA RENUNCIA PRESENTADA POR EL PATRÓN, RECABANDO PRUEBAS AL RESPECTO. Si la trabajadora aduce como principal razón de su despido, el hecho de encontrarse embarazada cuando el patrón presentó el escrito de renuncia, la autoridad responsable, atendiendo a ese hecho discriminatorio, debe aplicar el método de resolver con perspectiva de género, acorde con las directrices establecidas en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", y los parámetros de protección establecidos para los grupos considerados vulnerables en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, publicado por el Alto Tribunal, en donde se fija el alcance de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 11, numerales 1, incisos a), c), e) y f), y 2, incisos a), b), c) y d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); de ahí que la autoridad, en relevo de la carga de la prueba en favor de la mujer, debe hacer uso de la facultad prevista en los artículos 782 y 784, primera parte, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en allegarse de pruebas encaminadas a lograr la verdad en el proceso, provenientes de quien las tenga en su poder, a efecto de que la trabajadora tenga oportunidad para demostrar el estado de gravidez que adujo como razón de su despido. Lo anterior es de suma importancia, pues acreditado ello, el escrito de renuncia, aun perfeccionado o no objetado, sería insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea, como lo determinó la propia Segunda Sala en la diversa jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENunció Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA."; todo lo cual implicará para el juzgador ponderar la veracidad de la renuncia, juzgando con perspectiva de género, en función de la vulnerabilidad de aquella, frente a la acusación de actos de discriminación con motivo de su maternidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1037/2018. 12 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Toss Capistrán. Secretario: Arturo Navarro Plata.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.) y 2a./J. 96/2019 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación de los

viernes 16 de junio de 2017 a las 10:22 horas y 12 de julio de 2019 a las 10:19 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libros 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159 y 68, Tomo II, julio de 2019, página 998, registros digitales: 2014508 y 2020317, respectivamente.

Es por lo anteriormente señalado que proponemos una modificación al artículo 133 de la Ley Federal de Trabajo, a fin de que con perspectiva de género y bajo el principio de igualdad se someta a consideración la obligación de observar y exigir los elementos necesarios para acreditar que el despido o renuncia de la mujer embarazada o a los 90 días posteriores del nacimiento de su hijo es por razones distintas a su situación.

Eso debido a que, gracias a la incursión de la mujer en el ámbito laboral se han provocado muchos cambios en las actitudes y pautas de comportamiento de los círculos sociales, económicos, políticos, así como en la organización de la vida laboral, social y familiar. Estos cambios también se han reflejado en nuestra legislación, donde se establecen los derechos de las trabajadoras y busca la equidad entre los géneros.

Con relación a los cambios de comportamiento sociales, es que también presentamos la iniciativa a fin de que los patrones tengan que aportar los elementos necesarios para acreditar la renuncia o despido del padre de familia en los primeros 90 días del nacimiento de su hijo, a fin de poder garantizar la convivencia del padre con sus hijos y formar parte de la corresponsabilidad en el hogar.

Por todo lo anterior, es que solicitamos que éste Congreso haga suya presente iniciativa y en esos términos sea aprobada y remitida al Congreso Federal a efecto de ser estudiada y aprobada por el órgano competente, para lo cual nos permitimos proponer el siguiente proyecto de:

DECRETO

Artículo Único: Se reforma por modificación el artículo 133 fracción XV 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, **por tanto no podrá darse por terminada su relación laboral ni aceptarse su renuncia, cuando dicha trabajadora se encuentre en estado de embarazo, salvo que se compruebe mediante elementos suficientes que la terminación de la relación laboral se debió a motivos distintos a su gestación, o bien al trabajador dentro de los 90 días posteriores al nacimiento de su hijo,**

XVI a XVIII...”

TRANSITORIOS

UNICO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Monterrey, Nuevo León, a Febrero de 2020

Grupo Legislativo del Movimiento Ciudadano

**DIP. LUIS DONALDO COLOSIO
RIOJAS**

**DIP. HORACIO JONATÁN TIJERINA
HERNÁNDEZ**

DIP. MARIELA SALDÍVAR VILLALOBOS DIP. TABITA ORTIZ HERNANDEZ

**DIP. KARINA MARLEN BARRON
PERALES**

**DIP. ARTURO BONIFACIO DE
LA GARZA GARZA**

Hoja última de la iniciativa de reforma por modificación del artículo 133 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, para evitar la separación laboral de mujeres en estado de embarazo.