



DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 78 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 116 Y 122 DE LA LEY ORGÁNICA DEL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LOS ARTÍCULOS 6, NUMERAL 1, FRACCIÓN I, 79 Y DEMÁS RELATIVOS Y APLICABLES DEL REGLAMENTO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS, EL DIPUTADO FEDERAL EVARISTO LENIN PÉREZ RIVERA, DIPUTADO SIN PARTIDO, DE ESTA LXIV LEGISLATURA, PONE A CONSIDERACIÓN, PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR LA CUAL, LA COMISIÓN PERMANENTE DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN EXHORTA RESPETUOSAMENTE AL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A REDOBLAR ESFUERZOS TENDIENTES A COMBATIR TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, ASÍ COMO LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS HACÍA EL GÉNERO FEMENINO, EN ESPECIAL, LAS DERIVADAS DEL ESTADO DE GRAVIDEZ EN EL ÁREA LABORAL, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CONSIDERACIONES

Nuestra “nueva normalidad” derivada de la crisis global provocada por el nuevo coronavirus “Sars-CoV-2” ha venido a modificar completamente nuestros hábitos cotidianos. Para quienes tenemos la enorme fortuna de tener un trabajo relativamente estable y, se nos permite laborar bajo la modalidad de “home-office” o “trabajo-en casa”, la nueva normalidad nos orilla a pasar enteramente los días en casa y ello, trae aparejado múltiples consecuencias.

En el caso de las parejas que conviven “bajo el mismo techo”, el pasar día tras día en mismo lugar, en la mayoría de los casos con espacios sumamente reducidos, y, a la par, bajo la permanente incerteza de no saber cuándo acabará ésta



epidemia global y de si, uno resultará infectado, o bien, los hijos, los padres, algún familiar, las noticias cotidianas que sólo informan sobre los nuevos cientos y miles de muertos en México y en el mundo, así como la previsión de una inevitable crisis económica que se cierne sobre el mundo entero, entre otras tantas malas noticias, sólo pueden provocarnos un estado de persistente estrés, miedo, tensión y temor.

Este contexto, precisamente, constituye el mejor caldo de cultivo para la presencia de conductas violentas al interior de los hogares, las cuales pueden pasar desde una indiferencia total hacia la pareja, hasta insultos, golpes o, incluso, la muerte. Los datos presentados, prácticamente coinciden en el hecho de que desde el inicio de la contingencia sanitaria, los casos de violencia intrafamiliar se han disparado. De acuerdo con la Secretaría de Gobernación, ésta violencia ha aumentado en cerca del 120% desde la emergencia del Covid-19, de ellas, un 66% es violencia física y un 22% psico-emocional¹.

De acuerdo con el informe *Las dos pandemias: violencia contra las mujeres en México en el contexto de COVID-19*, elaborado por la organización “Equis: justicia para las mujeres, la Red Nacional de Refugios y la Organización Intersecta”, desde el inicio del periodo de confinamiento, han aumentado drásticamente los casos de violencia contra mujeres, a la lista se suman: asesinatos, llamadas de auxilio, y diversas formas de violencia familiar. Se señala que, en abril de 2020, fueron asesinadas en promedio, 11.2 mujeres por día en México. Además, en el mismo mes, las llamadas relacionadas con violencia sexual, familiar y contra las mujeres arrojaron un promedio de 143 por hora².

¹ “Segob: violencia intrafamiliar aumentó 120% desde la emergencia del Covid-19”, diario *El economista*, nota de 16 de abril de 2020, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Segob-violencia-intrafamiliar-aumento-120-desde-la-emergencia-del-Covid-19-20200416-0111.html>

² “Asesinatos, llamadas de emergencia y carpetas de investigación por violencia, la dura pandemia para las mujeres”, nota de 11 de agosto de 2020, en Infobae.com, disponible en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/08/11/durante-la-epidemia-de-covid-19-ha-aumentado-la-violencia-contra-las-mujeres-en-mexico-organizaciones/>



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

Evaristo Lenin Pérez Rivera **Diputado Federal**

Los datos son inmensos y presentan diversas aristas en las que es preciso trabajar. Además, por todos es conocido que existe en nuestro país un problema grave de machismo cuyas raíces son históricas y culturales por lo que, una respuesta integral que permita transformar este precedente, requiere precisamente de medidas transversales que incidan en la conciencia colectiva. Si bien es cierto, es de reconocerse los avances en el ámbito legislativo y, particularmente penal, también lo es que apostar únicamente por la criminalización no es una estrategia inteligente a largo plazo si no se atienden las raíces históricas y culturales que favorecen al machismo.

Ahora bien, el escenario que hemos señalado con anterioridad corresponde al del dichoso sector de nuestra población que, afortunadamente dispone de un trabajo relativamente estable y que tiene el enorme privilegio de poder trabajar desde casa. Ésta realidad, por desgracia, no es la de la inmensa mayoría de mexicanas. Aún hoy en día persiste una enorme discriminación en el empleo y, siguen siendo los hombres a quienes con mayor facilidad se les presentan las ofertas de trabajo, particularmente en las pequeñas y medianas poblaciones. Muchas de las mujeres que son contratadas, además, en no pocos casos tienen que experimentar tratos discriminatorios (como lo es recibir un salario menor) o, incluso, sufrir acosos u otras formas de violencia.

En México, el derecho humano al trabajo está consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 5º y 123. De igual manera en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional; las normativas anteriores establecen principios como libertad de trabajo, la equidad de género, la igualdad y la no discriminación, por citar algunos.

No obstante lo anterior, y como hemos dicho, en nuestro país el derecho humano al trabajo aún se encuentra en una frágil situación, particularmente tratándose de



cuestiones de equidad de género donde la discriminación laboral, desgraciadamente, aún se presenta³.

Normativamente, la discriminación en cualquier modalidad en México se encuentra prohibida y, todo acto de discriminación debe ser sancionado. Ello, en correspondencia con lo dispuesto en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Dicho ordenamiento jurídico dispone un amplio catálogo de acciones dirigidas a la prevención, combate y sanción de toda forma de discriminación. Como órgano garante de éste derecho incluso prevé la figura del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación quién a través de diversas acciones ha contribuido a reducir la discriminación en nuestro país. Sin embargo, como se ha indicado, el flagelo de la discriminación laboral y, particularmente la motivada por el género, aún lastra nuestra sociedad por lo que es necesario redoblar esfuerzos emprendiendo más acciones para atacar esta situación.

Ahora bien, si ya en un contexto de normalidad las mujeres eran continuamente discriminadas, podemos imaginarnos lo que está pasando y, seguirá pasando, en el contexto de nuestra “nueva normalidad”. En esta “nueva normalidad”, las condiciones son: crisis económica global y nacional; aumento de precios, particularmente de los productos importados; disminución de ofertas de trabajo; despidos de miles de trabajadores; menor oferta de trabajo especializado; mayor flexibilidad en las condiciones de trabajo (en términos negativos, es decir, más horas, más esfuerzo y menos dinero); feroz competencia ante las pocas ofertas de trabajo; entre otras.

Podemos prever que, de no hacer inmediatamente algo, la discriminación y la violencia social e institucional hacia las mujeres aumentarán. De tal modo que sus oportunidades se verán ampliamente reducidas en el contexto de escases de nuestra “nueva normalidad”. Aún más, imaginemos el caso de las mujeres que se

³ Efectos legales de la discriminación laboral, disponible en el sitio web: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3685&id_opcion=328&op=448



encuentran en estado de gravidez, en el contexto de actual crisis económica global y nacional, para quienes, de no hacer nada, previsiblemente se verán sumamente afectadas.

Sabemos ya que, la discriminación por el estado de gravidez es una conducta completamente prohibida por las leyes laborales-administrativas e incluso penales. Sin embargo, por todos es sabido que la ley no ha frenado la discriminación que en la práctica se sigue presentando y en la que, incluso, aún podemos ver cómo en determinadas ofertas de trabajo, incluso aún sigue solicitándose las pruebas de embarazo como requisito para acceder al empleo.

La discriminación por cuestiones de género, en especial aquellas que implican el estado de gestación de una mujer, deben de ser totalmente eliminadas, ya que colocan en un estado de indefensión a las madres próximas. Respecto a esta problemática el Poder Judicial de la Federación ha emitido el siguiente criterio:

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER. 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 (PFCEDM), 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...⁴

Las anteriores reflexiones parten de una realidad que día con día se vive en nuestro país y que ante el panorama actual de crisis, se verán exponencialmente aumentadas.

A pesar de la prohibición constitucional y legal expresa de la discriminación e, incluso a pesar de los criterios legales y jurisprudenciales que prohíben toda discriminación motivada por el género, la realidad es que muchas mujeres aún se enfrentan con la barrera de acreditar su estado de no gravidez a fin de que puedan ser contratadas por los patrones en diversos sectores y ello es una conducta que bajo ninguna circunstancia puede ser tolerada en un Estado constitucional que propugna por la defensa y garantía de los derechos humanos.

Previo al contexto de la crisis Covid, la Encuesta nacional sobre la dinámica de relaciones en los hogares (Endireh), señaló que a un 14.2% de las

⁴ Tesis: XI.1o.A.T.4 CS (10a.). Registro: 2010843. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Pág. 3311 Libro 26, enero de 2016, Tomo IV. Materia(s): Constitucional.



mujeres trabajadoras le habían solicitado una prueba de embarazo como requisito para obtener un empleo; en tanto que el 3.1% había sido despedida o le habían disminuido el salario por su periodo de gestación.

La Endireh aporta también información sobre el perfil de las 49 mil 435 mujeres a las que les fue solicitada una prueba de embarazo durante los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta. Resalta que se trata primordialmente de mujeres jóvenes (33.7 años en promedio), sin hijos, que viven en unión libre y en zonas urbanas, de estrato socioeconómico medio y con alta escolaridad.

Además subraya que, en orden jerárquico, son las mujeres empleadas en fábricas, instituciones públicas y en el sector educativo quienes más sufren de discriminación por condición de embarazo⁵.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT), en su convenio sobre la protección de la maternidad N°183⁶ -del que el Estado Mexicano es parte- ha dispuesto que:

Artículo 8.

1. Se prohíbe al empleador que despid a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

⁵ CONAPRED, “Embarazo, principal causa de discriminación laboral contra las mujeres” disponible en el siguiente sitio web:
http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3711&id_opcion=267&op=448

⁶ C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) disponible en el siguiente sitio web:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO



2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9.

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen [...]

Como podemos darnos cuenta, el machismo, la discriminación, la desigualdad y la violencia en sus diversas formas aún se mantienen fuertemente en nuestra sociedad. Si ya antes de la crisis derivada por el nuevo “coronavirus” la situación era crítica, a partir de nuestra “nueva normalidad”, las condiciones no se avizoran mejores, en tanto que esa nueva normalidad augura crisis económica, falta de empleo, mayor competencia, salarios más bajos, etc. De no hacer algo desde el ámbito institucional, corremos el riesgo de incrementar la violencia y discriminación hacia las mujeres que es un problema cuyas consecuencias se recienten en toda la sociedad. Un México más democrático, más igualitario y justo no puede lograrse si no hacemos algo para mejorar las condiciones y oportunidades de más de la mitad de nuestra población.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta Asamblea la siguiente proposición con

PUNTO DE ACUERDO



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXIV LEGISLATURA

Evaristo Lenin Pérez Rivera
Diputado Federal

Único. La Cámara de Diputados exhorta al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, al Instituto Nacional de las Mujeres y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a redoblar esfuerzos tendientes a combatir todas las formas de violencia contra la mujer, así como las conductas discriminatorias hacia e género femenino, en especial, las derivadas del estado de gravidez en el área laboral.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro a los 18 días del mes de agosto de
2020.