PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE MÉXICO

tirant lo blanch

Colección Editorial
Rumbo al Bicentenario

Derechos Humanos de las Mujeres y Acceso a la Justicia en el Estado de México

Coordinadora:
Mariza Martínez Maravilla

ACCESO GRATIS *a la Lectura en la Nube*

Para visualizar el libro electrónico en la nube de lectura envíe junto a su nombre y apellidos una fotografía del código de barras situado en la contraportada del libro y otra del ticket de compra a la dirección:

ebooktirant@tirant.com

En un máximo de 72 horas laborables le enviaremos el código de acceso con sus instrucciones.

La visualización del libro en **NUBE DE LECTURA** excluye los usos bibliotecarios y públicos que puedan poner el archivo electrónico a disposición de una comunidad de lectores. Se permite tan solo un uso individual y privado

LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y ACCESO A LA JUSTICIA EN EL ESTADO DE MÉXICO

COMITÉ CIENTÍFICO DE LA EDITORIAL TIRANT LO BLANCH

María José Añón Roig
Catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Valencia

Ana Cañizares Laso
Catedrática de Derecho Civil de la Universidad de Málaga

Jorge A. Cerdio Herrán
Catedrático de Teoría y Filosofía de Derecho. Instituto Tecnológico Autónomo de México

José Ramón Cossío Díaz
Ministro en retiro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y miembro de El Colegio Nacional

María Luisa Cuerda Arnau
Catedrática de Derecho Penal de la Universidad Jaume I de Castellón

Manuel Díaz Martínez
Catedrático de Derecho Procesal de la UNED

Carmen Domínguez Hidalgo
Catedrática de Derecho Civil de la Pontificia Universidad Católica de Chile

Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot
Juez de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Owen Fiss
Catedrático emérito de Teoría del Derecho de la Universidad de Yale (EEUU)

José Antonio García-Cruces González
Catedrático de Derecho Mercantil de la UNED

José Luis González Cussac
Catedrático de Derecho Penal de la Universidad de Valencia

Luis López Guerra
Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Carlos III de Madrid

Ángel M. López y López
Catedrático de Derecho Civil de la Universidad de Sevilla

Marta Lorente Sariñena
Catedrática de Historia del Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid

Javier de Lucas Martín
Catedrático de Filosofía del Derecho y Filosofía Política de la Universidad de Valencia

Víctor Moreno Catena
Catedrático de Derecho Procesal de la Universidad Carlos III de Madrid

Francisco Muñoz Conde
Catedrático de Derecho Penal de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Angelika Nussberger
Catedrática de Derecho Constitucional e Internacional en la Universidad de Colonia (Alemania). Miembro de la Comisión de Venecia

Héctor Olasolo Alonso
Catedrático de Derecho Internacional de la Universidad del Rosario (Colombia) y Presidente del Instituto Ibero-Americano de La Haya (Holanda)

Luciano Parejo Alfonso
Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Carlos III de Madrid

Consuelo Ramón Chornet
Catedrática de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Universidad de Valencia

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia

Ignacio Sancho Gargallo
Magistrado de la Sala Primera (Civil) del Tribunal Supremo de España

Elisa Speckmann Guerra
Directora del Instituto de Investigaciones Históricas de la UNAM

Ruth Zimmerling
Catedrática de Ciencia Política de la Universidad de Mainz (Alemania)

Fueron miembros de este Comité:
Emilio Beltrán Sánchez, Rosario Valpuesta Fernández y **Tomás S. Vives Antón**

Procedimiento de selección de originales, ver página web:
www.tirant.net/index.php/editorial/procedimiento-de-seleccion-de-originales

LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y ACCESO A LA JUSTICIA EN EL ESTADO DE MÉXICO

MARIZA MARTÍNEZ MARAVILLA
Coordinadora

PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE MÉXICO

tirant lo blanch
Ciudad de México, 2023

Copyright ® 2023

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch publicará la pertinente corrección en la página web tirant.com/mx.

Este libro será publicado y distribuido internacionalmente en todos los países donde la Editorial Tirant lo Blanch esté presente.

Esta obra pertenece a la Colección Editorial Rumbo al Bicentenario. Centro de Investigaciones Judiciales de la Escuela Judicial del Estado de México. Calle Leona Vicario núm. 301, Col. Santa Clara C.P. 50090, Toluca, Estado de México Tel. (722) 167 9200, Extensiones: 16821, 16822, 16804. Página web: http://www.pjedomex.gob.mx/ejem/

Editor responsable:
Dr. Juan Carlos Abreu y Abreu
Director del Centro de Investigaciones Judiciales

Editora ejecutiva:
L. en D. María Fernanda Chávez Vilchis

Equipo editorial:
L. en D. Jessica Flores Hernández
L. en D. Orlando Aramis Aragón Sánchez

Diseño de portada:
Coordinación General de Comunicación Social
del Poder Judicial del Estado de México

La edición y el cuidado de esta obra estuvieron a cargo del Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial del Estado de México.

© Poder Judicial del Estado de México

© TIRANT LO BLANCH
DISTRIBUYE: TIRANT LO BLANCH MÉXICO
Av. Tamaulipas 150, Oficina 502
Hipódromo, Cuauhtémoc,
CP 06100, Ciudad de México
Telf: +52 1 55 65502317
infomex@tirant.com
www.tirant.com/mex/
www.tirant.es
ISBN: 978-84-1197-336-6
MAQUETA: Innovatext

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: atencioncliente@tirant.com. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa nuestro Procedimiento de quejas.

Responsabilidad Social Corporativa: http://www.tirant.net/Docs/RSCTirant.pdf

Autores

Noé Eugenio Delgado Millán

Jazmín Guadarrama Santacruz

Héctor Jaramillo Ramírez

Ana Laura Landeros Mayén

Abish Caroline Menes Núñez

María Cristina Núñez Palencia

María del Carmen Pelayo Tapia

Pedro Alberto Peña Cerón

Bertha Alexandra Ramírez Carapia

Shantal Ramos García

Andrea Doria Rodríguez Ortiz

CONSEJO DE LA JUDICATURA
DEL ESTADO DE MÉXICO

Magistrado Dr. Ricardo Alfredo Sodi Cuellar
Presidente

Magistrado Dr. en A. J. Raúl Aarón Romero Ortega
Consejero

Magistrado Dr. en D. Enrique Víctor Manuel Vega Gómez
Consejero

Jueza Dra. en D. C. Astrid Lorena Avilez Villena
Consejera

Jueza M. en D. P. P. Edna Edith Escalante Ramírez
Consejera

M. en D. A. Cristel Yunuen Pozas Serrano
Consejera

M. en D. Pablo Espinosa Márquez
Consejero

JUNTA GENERAL ACADÉMICA

Dr. Ricardo Alfredo Sodi Cuellar
Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de México

Dr. César Camacho Quiroz
Profesor-Investigador de tiempo completo de El Colegio Mexiquense

Dr. José Ramón Cossío Díaz
Ministro en retiro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Miembro de El Colegio Nacional

Dr. Sergio García Ramírez
Investigador Emérito del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Dr. Juan Luis González Alcántara Carrancá
Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Dr. Gerardo Laveaga Rendón
Profesor del ITAM y Coordinador de la Comisión de Ciencia, Cultura y Derecho de la Barra Mexicana Colegio de Abogados

Dr. Diego Valadés Ríos
Investigador Emérito del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

ESCUELA JUDICIAL DEL ESTADO DE MÉXICO

Dr. Jaime López Reyes
Director General

Dra. María de la Luz Ruiz Beltrán
Coordinadora de Enlace Académico

Dr. Juan Carlos Abreu y Abreu
Director del Centro de Investigaciones Judiciales

CONSEJO EDITORIAL

Dr. en D. Juan Carlos Abreu y Abreu
Poder Judicial del Estado de México

Mtra. en D. María José Bernáldez Aguilar
Universidad Autónoma del Estado de México

Dr. en J. C. y D. F. Rodrigo Brito Melgarejo
Universidad Nacional Autónoma de México

Dr. en D. Manuel Jorge Carreón Perea
Instituto Nacional de Ciencias Penales

Dr. en D. Héctor Carreón Perea
Instituto Nacional de Ciencias Penales

Dr. en D. Javier Espinoza
De Los Monteros Sánchez
Universidad Anáhuac

Lic. en D. María Fernanda Chávez Vilchis
Poder Judicial del Estado de México

Dr. en D. José Antonio Estrada Marún
Academia Interamericana de Derechos Humanos

Dr. en D. Rafael Estrada Michel
Poder Judicial del Estado de México

Dr. en C. P. y S. Alfredo García Rosas
Universidad Autónoma del Estado de México

Dr. en F. D. Juan Jesús Garza Onofre
Universidad Nacional Autónoma de México

Dr. En C.P. y P.C. Eliseo Lázaro Ruíz
Instituto Nacional de Ciencias Penales

Lic. en D. Mateo Mansilla-Moya
Revista Abogacía

Dra. en D. E. y S. María Solange Maqueo
Universidad La Salle

Lic. en H. y E. Iván Martínez Aguirre
Universidad Autónoma del Estado de México

Dr. en D. José Ramón Narváez Hernández
Poder Judicial de la Federación

Dra. en D. Fabiola Martínez Ramírez
Tecnológico de Monterrey

Dr. en C. S. Luis Raúl Ortiz Ramírez
Universidad Autónoma del Estado de México

Dra. en D. Yaritza Pérez Pacheco
Universidad Internacional de la Rioja en México

Dr. en D. Hiram Raúl Piña Libien
Universidad Autónoma del Estado de México

Dr. en D. Francisco Rubén Quiñonez
Huízar
Universidad Nacional Autónoma de México

Lic. en D. María Gabriela
Stramandinoli
Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México

Dr. en D. Jorge Alejandro Vásquez
Caicedo
Universidad Autónoma del Estado de México

Índice

PRESENTACIÓN 23
Ricardo Alfredo Sodi Cuellar

INTRODUCCIÓN GENERAL 27
Mariza Martínez Maravilla

PRESENTACIÓN DE AUTORES 35

GLOSARIO 39

1. LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LAS MUJERES Y LA MATERNIDAD SUBROGADA. UNA ALTERNATIVA PARA SU REGULACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO 43
María Cristina Núñez Palencia

1.1. INTRODUCCIÓN 43
1.2. LA MATERNIDAD DESDE LA PERSPECTIVA SOCIOCULTURAL 49
1.2.1. Antecedentes 49
1.2.2. El condicionamiento sociocultural de la maternidad 51
1.3. LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS COMO PRÁCTICA DE LA LIBERTAD 55
1.3.1. Marco internacional 55
1.3.2. Los derechos sexuales y reproductivos, una disgregación de estos conceptos 59
1.4. LA MATERNIDAD SUBROGADA COMO UN DERECHO QUE SE CONCRETIZA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS QUE LA REGULAN 66
1.4.1. La igualdad y la perspectiva de género 66
1.4.2. El tema de la perspectiva de género 69
1.4.3. La función jurisdiccional y la perspectiva de género 77
1.5. LA MATERNIDAD SUBROGADA, UNA ALTERNATIVA PARA SU REGULACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO, EN CONCORDANCIA CON LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LA MUJER 85

1.5.1. Alternativa para la regulación de la maternidad subrogada o reproducción asistida 103
1.5.2. Elementos a considerar en la regulación de la reproducción asistida 105
1.5.3. Del procedimiento judicial no contencioso sobre la maternidad subrogada o sustituta 110
1.6. CONCLUSIONES 111
1.7. FUENTES DE CONSULTA 113

2. LA LEY OLIMPIA: ALCANCES Y RETOS DE SU IMPLEMENTACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO 125
Ana Laura Landeros Mayén

2.1. INTRODUCCIÓN 125
2.2. ANTECEDENTES DE LA LEY OLIMPIA 128
2.2.1. Marco Jurídico nacional e internacional sobre la violencia digital 132
2.2.2. Marco Jurídico en el estado de México 136
a. Análisis del tipo penal contenido en el artículo 211 Ter del CPEM 138
b. Análisis del tipo penal contenido en el artículo 211 Quáter del CPEM 143
2.3. CONCEPTOS APLICADOS A LA CIENCIA JURÍDICA. 145
2.3.1. Víctimas 146
2.3.2. Victimización 147
2.3.3. Hecho victimizante 147
2.3.4. Victimización secundaria 148
2.3.5. Ciberviolencia de género 151
2.3.6. *Doxxing* o *doxing* 153
2.3.7. *Grooming* o ciberengaño pederasta 153
2.3.8. *Packs* 154
2.3.9. Pornovenganza 154
2.3.10. *Sexting* o sexteo 155
2.3.11. Sextorsión 156
2.3.12. *Slutshaming* 156
2.4. RETOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY OLIMPIA EN EL ESTADO DE MÉXICO 157
2.4.1. Revictimización tras la denuncia 158
2.4.2. Competencia 161
2.4.3. Medidas cautelares y de protección 166

2.4.4. Incorporación de medios probatorios 172
2.5. PROPUESTA DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DIGITAL 176
2.5.1. Políticas públicas 177
2.5.2. Medidas legislativas 179
a. En materia familiar 179
b. En materia de educación 181
c. En materia laboral 183
2.6. CONCLUSIONES 184
2.7. FUENTES DE CONSULTA 186

3. LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN TORNO A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES 191
María del Carmen Pelayo Tapia

3.1. INTRODUCCIÓN 191
3.2. REFORMAS A LA CONSTITUCIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, PUBLICADA EN EL *DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN* DEL 10 DE JUNIO DE 2011 193
3.2.1. Importancia de la reforma constitucional en pro de las mujeres 196
3.2.2. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos 198
3.3. LA RELEVANCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, COMO ÓRGANO SUPREMO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, EN SU FACETA PROTECTORA DE LOS DERECHOS HUMANOS, EN LA ESPECIE, DE LA MUJER 201
3.4. LA JURISPRUDENCIA 202
3.4.1. Antecedentes 203
3.4.2. Marco normativo 204
3.4.3. ¿En qué momento puede hablarse de la doctrina jurisprudencial? 208
3.5. CRITERIOS SOBRESALIENTES EN TORNO A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES 210
3.5.1. Igualdad 211
3.5.2. Equidad 216

3.5.3. Paridad de género 219
3.5.4. ¿Cómo diferenciar los términos igualdad, equidad y paridad de género? 223
3.6. EL CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (CECSCJN) 225
3.6.1. ¿Qué son los Cuadernos de Jurisprudencia? ... 225
3.6.2. Cuaderno de jurisprudencia número 7, *Igualdad y no discriminación de género* 227
a. Visitas y convivencias 228
b. Derecho de propiedad/derechos patrimoniales 231
c. Elección del orden de los apellidos 236
3.7. CONCLUSIONES 238
3.8. PROPUESTA 239
3.9. FUENTES DE CONSULTA 241

4. ACCESO DE LAS MUJERES A UNA PENSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO: LA DILACIÓN COMO OBSTÁCULO PARA SU OBTENCIÓN Y GOCE Y LA AFECTACIÓN AL DERECHO HUMANO A LA SUBSISTENCIA (MÍNIMO VITAL) 247
Jazmín Guadarrama Santacruz

4.1. INTRODUCCIÓN 247
4.2. EL DERECHO A UNA PENSIÓN EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y FEDERAL 249
4.2.1. Ámbito internacional 249
4.2.2. Ámbito Federal 255
4.3. EL ÁMBITO LOCAL Y LAS PENSIONES EN LA ENTIDAD 263
4.3.1. Generalidades 263
4.3.2. Cuotas y aportaciones 270
4.3.3. Algunas reglas 273
4.4. LAS PENSIONES QUE OTORGA ISSEMYM Y LA NECESIDAD DE GARANTIZAR A LAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ENTIDAD, EL PAGO DE LA PENSIÓN PROBABLE O DEL MÍNIMO VITAL, PARA RESPETAR EL DERECHO HUMANO A LA SUBSISTENCIA 279
4.4.1. Tipos de pensiones y requisitos 279
4.4.2. Casos concretos 285
4.4.3. Propuestas 295

4.5. CONCLUSIONES 296
4.6. FUENTES DE CONSULTA 298

5. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: PENSIÓN ALIMENTICIA Y PENSIÓN COMPENSATORIA 303
Noé Eugenio Delgado Millán

5.1. INTRODUCCIÓN 303
5.2. ¿EXISTE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES? 307
5.2.1. Los principios de igualdad y no discriminación 307
5.2.2. Igualdad entre hombres y mujeres 309
5.2.3. Los roles y estereotipos de género 311
5.2.4. Trabajo remunerado vs. trabajo no remunerado: la división sexual del trabajo 314
5.3. LA OBLIGACIÓN DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 316
5.3.1. Instrumentos Internacionales (Convenciones) que establecen los derechos de las mujeres a la no discriminación y a una vida libre de violencia: CEDAW y Belém do Pará 316
5.3.2. ¿Qué son las acciones afirmativas? 320
5.3.3. ¿Qué es entonces la perspectiva de género? ... 321
5.3.4. La obligación de juzgar con perspectiva de género 324
5.4. SENTENCIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN SOBRE PENSIÓN ALIMENTICIA Y PENSIÓN COMPENSATORIA AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 327
5.4.1. Diferencia entre pensión alimenticia y pensión compensatoria 327
5.4.2. Cómo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación los asuntos relativos a pensión alimenticia y pensión compensatoria al utilizar la perspectiva de género 333
5.4.3. Principales jurisprudencias sobre perspectiva de género relativas a la pensión alimenticia y pensión compensatoria..... 347
5.4.4. Propuesta de reforma de la legislación..... 351

5.5. CONCLUSIONES 353
5.6. FUENTES DE CONSULTA 358

6. PANORAMA ARGUMENTATIVO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN EL ESTADO DE MÉXICO: DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA Y LICENCIAS DE MATERNIDAD 363
Abish Caroline Menes Núñez

6.1. INTRODUCCIÓN 363
6.2. ORIGEN Y ANTECEDENTES EN LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN MÉXICO 371
6.3. REGULACIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN MÉXICO 376
6.3.1. Convenios y tratados internacionales que regulan el trabajo de las mujeres embarazadas .. 383
6.4. BREVE REFLEXIÓN RESPECTO DE LA VIDA LABORAL DE LAS MUJERES EN EL ESTADO DE MÉXICO DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA 386
6.4.1. ¿Qué acciones está tomando el Poder Judicial mexiquense para dar cumplimiento a su obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos laborales de las mujeres en razón de que se trata de un derecho humano? 389
6.4.2. ¿Qué sucede con el acceso a la justicia en el caso de las mujeres en el embarazo, puerperio y lactancia, considerando que se trata de grupos vulnerables? 392
6.4.3. ¿Cómo se puede erradicar la discriminación laboral de las mujeres embarazadas? 400
6.4.4. ¿Hay algún protocolo que sigan los jueces mexiquenses que permita observar el respeto de los derechos laborales de las mujeres embarazadas? 403
6.4.5. ¿Hay mecanismos que garanticen el respeto a los derechos laborales de las mujeres embarazadas pertenecientes a las comunidades indígenas que habitan el territorio del estado de México? 405

6.5. CONCLUSIONES 408
6.6. FUENTES DE CONSULTA 413

7. LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES: LA DOBLE JORNADA Y EL TRABAJO NO REMUNERADO 417
Héctor Jaramillo Ramírez

7.1. INTRODUCCIÓN 417
7.2. ROLES Y PATRONES SOCIALES DE LA MUJER Y SU IMPACTO 424
7.2.1. El trabajo remunerado de la mujer 425
7.2.2. El trabajo no remunerado de la mujer 429
7.2.3. La doble jornada laboral de las mujeres 432
7.2.4. Derechos laborales de las mujeres (marco jurídico) 433
Derechos laborales de las mujeres 433
7.3. ESTADÍSTICAS SOBRE LA DOBLE JORNADA Y EL TRABAJO NO REMUNERADO EN MÉXICO, LATINOAMÉRICA Y EL MUNDO 436
7.3.1. Estadísticas Organización Internacional del Trabajo (OIT) 437
7.3.2. Estadísticas Latinoamérica Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 438
7.3.4. Estadísticas emitidas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 443
7.3.5. Muestra cuantitativa respecto de la Colonia Villa de las Flores, en el municipio de Coacalco de Berriozábal, estado de México, sobre la doble jornada y el trabajo no remunerado 448
7.3.6. Estudio comparativo de las estadísticas de México, Latinoamérica y el mundo respecto de la doble jornada y el trabajo no remunerado 450
7.4. EL AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN NÚM. 4883/2017 EMITIDO POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN COMO ARGUMENTO ANALÓGICO JUSTIFICATIVO DE LA REGULACIÓN DE LA DOBLE JORNADA Y EL TRABAJO NO REMUNERADO 452

7.5. PROPUESTA DE REFORMA DEL TÍTULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON RELACIÓN A LA DOBLE JORNADA Y EL TRABAJO NO REMUNERADO 453
7.6. CONCLUSIONES 456
7.7. FUENTES DE CONSULTA 457

8. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES 461
Pedro Alberto Peña Cerón

8.1. INTRODUCCIÓN 461
8.2. CONTEXTO EN LA ACTUALIDAD 462
8.3. LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES 467
8.4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 471
8.5. DECLARACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO PARA LAS TRABAJADORAS ... 474
8.6. CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT 476
8.6.1. Convenio sobre el trabajo forzoso 477
8.6.2. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 481
8.6.3. Convenio sobre igualdad de remuneración 483
8.6.4. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 485
8.6.5. Convenio sobre la edad mínima 488
8.6.6. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 489
8.7. LEGISLACIÓN INTERNA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO 492
8.7.1. Ley general para la igualdad entre los hombres y mujeres 492
8.7.2. Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación 493
8.8. OTRA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO 495
8.8.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 495
8.9. CONCLUSIONES 497
8.10. FUENTES DE CONSULTA 501

9. LA INSUFICIENCIA DEL PROGRAMA PROIGUALDAD PARA DISMINUIR LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA CREACIÓN DE ESPACIOS SEGUROS..... 505
Andrea Doria Rodríguez Ortiz

9.1. INTRODUCCIÓN 505
9.2. EL ESTADO DEMOCRÁTICO, CONSTITUCIONAL Y DE DERECHO 506
9.3. LA IGUALDAD DE GÉNERO 509
9.4. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS 511
9.5. EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 514
9.6. EL PROGRAMA PROIGUALDAD 2020-2024 518
9.6.1. Objetivo Prioritario 6 521
9.6.1.1. Estrategia Prioritaria 6.1 522
9.6.1.2. Estrategia Prioritaria 6.2 523
9.6.1.3. Estrategia Prioritaria 6.3 525
9.6.1.4. Estrategia Prioritaria 6.4 526
9.6.1.5. Estrategia Prioritaria 6.5 527
9.7. INSUFICIENCIA DEL PROGRAMA PROIGUALDAD DENTRO DEL OBJETIVO PRIORITARIO 6..... 528
9.8. EL PROGRAMA PROIGUALDAD ELEVADO A RANGO CONSTITUCIONAL 530
9.9. CONCLUSIONES..... 531
9.10. FUENTES DE CONSULTA 532

10. LA ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO COMO HERRAMIENTA PARA COMBATIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA FEMINICIDA EN NUESTRO PAÍS 537
Bertha Alexandra Ramírez Carapia

10.1. INTRODUCCIÓN 537
10.2. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: CONCEPTO Y MODALIDADES 538
10.2.1. Marco jurídico internacional 540
10.2.2. Marco jurídico nacional..... 542
10.3. UN POCO DE ANTECEDENTES: CASO *CAMPO ALGODONERO*..... 545
10.3.1. Otros casos de relevancia internacional 551
10.4. LA FORMA MÁS EXTREMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: LA VIOLENCIA FEMINICIDA 554
10.4.1. Feminicidio: su concepto y problemática en el

marco jurídico nacional..... 556
10.4.2. Panorama nacional 560
10.5. ¿QUÉ ES LA ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES?..... 561
10.5.1. ¿Cómo funciona la AVGM?..... 563
10.6. ¿HA SIDO EFECTIVO ESTE MECANISMO? 574
10.7. SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL 579
10.8. PROPUESTA..... 583
10.9. CONCLUSIONES..... 586
10.10. FUENTES DE CONSULTA 589

11. VIOLENCIA LABORAL: HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES..... 597
Shantal Ramos García

11.1. INTRODUCCIÓN 597
11.2. VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO 598
11.2.1. Tipos de violencia por razón de género..... 600
a. La violencia psicológica 600
b. La violencia física 601
c. La violencia patrimonial 601
d. La violencia económica..... 602
e. La violencia sexual 602
f. Cualesquiera otras formas análogas 603
11.3. VIOLENCIA LABORAL..... 603
11.4. TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL..... 607
11.4.1. Acoso laboral 609
11.4.2. Acoso sexual 610
11.4.3. Hostigamiento sexual 613
11.5. VÍAS LEGALES DE DENUNCIA 614
11.5.1. Materia penal..... 615
11.5.2. Materia civil 616
11.5.3. Materia administrativa 617
11.5.4. Materia laboral 618
11.6. ESTADÍSTICA DE LA ENCUESTA NACIONAL SOBRE LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES EN LOS HOGARES (ENDIREH 2021) 621
11.7. MARCO NORMATIVO PROTECTOR DE VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES..... 624

11.7.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 625
11.7.2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 626
11.7.3. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención 627
11.7.4. Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo..... 628
11.7.5. Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de México 635
11.8. IGUALDAD SUSTANTIVA PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 636
11.9. APORTACIÓN A LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL... 641
11.10. CONCLUSIONES..... 643
11.11. FUENTES DE CONSULTA 645

PRESENTACIÓN

El acceso a la justicia es un derecho fundamental, esencial para el desarrollo de una sociedad equitativa y democrática. La obra "*Los derechos humanos de las mujeres y acceso a la justicia en el Estado de México*" surge como una respuesta a esta problemática, sumándose a la Colección editorial *"Rumbo al bicentenario"* y ofreciendo una profunda reflexión y análisis sobre las barreras que dificultan el acceso a la justicia para la población femenina en esta entidad.

Este libro, coordinado por Mariza Martínez Maravilla, destaca por su relevancia y pertinencia en el contexto actual del Estado de México. Es una compilación de investigaciones y propuestas realizadas por egresados de la Maestría en Derecho Judicial de la Escuela Judicial del Estado de México, un grupo de profesionales que han dedicado su formación y esfuerzo a comprender y mejorar el sistema de justicia en su región.

A través de once capítulos, la obra aborda una variedad de temas críticos, desde los derechos reproductivos hasta la violencia digital, las pensiones y los derechos laborales, siempre desde una perspectiva de género. Los autores, con su experiencia y conocimiento en diversas ramas del Derecho, ofrecen una visión integral de las problemáticas y posibles soluciones, aportando un valor incalculable a la discusión y comprensión de estos temas.

El primer capítulo, a cargo de María Cristina Núñez Palencia, examina los derechos reproductivos de las mujeres y la maternidad subrogada, proponiendo una regulación específica para el Estado de México que garantice los dere-

chos humanos de todas las partes involucradas. Este análisis subraya la necesidad de una legislación que contemple la reproducción asistida como un derecho esencial.

Ana Laura Landeros Mayén, en el segundo capítulo, analiza la Ley Olimpia y su implementación en el Estado de México. Esta ley, que combate la violencia digital de género, enfrenta retos significativos en su aplicación efectiva. Landeros Mayén destaca la importancia de mecanismos robustos para proteger a las víctimas y garantizar la justicia.

María del Carmen Pelayo Tapia, en el tercer capítulo, explora la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en torno a los derechos de las mujeres, mostrando cómo las reformas constitucionales y los criterios jurisprudenciales han avanzado en la protección de estos derechos.

El cuarto capítulo, escrito por Jazmín Guadarrama Santacruz, se enfoca en el acceso a las pensiones para las servidoras públicas del Estado de México, revelando cómo la dilación en la emisión de dictámenes de pensión afecta negativamente a estas mujeres y proponiendo soluciones para garantizar su derecho a la subsistencia.

Noé Eugenio Delgado Millán, en el quinto capítulo, aborda los criterios jurisprudenciales con perspectiva de género en relación con la pensión alimenticia y compensatoria, destacando cómo la jurisprudencia puede ayudar a corregir las desigualdades económicas derivadas de los roles de género.

El sexto capítulo, de Abish Caroline Menes Núñez, discute los derechos laborales de las mujeres embarazadas y las licencias de maternidad, subrayando la necesidad de una implementación efectiva de las normativas existentes y la creación de nuevas regulaciones que aseguren un entorno laboral justo.

Héctor Jaramillo Ramírez, en el séptimo capítulo, visibiliza la doble jornada y el trabajo no remunerado de las mujeres, proponiendo políticas públicas que alivien la carga desproporcionada que recae sobre ellas.

Pedro Alberto Peña Cerón, en el octavo capítulo, examina los convenios internacionales de la OIT y su impacto en los derechos laborales de las mujeres, destacando la necesidad de una mayor implementación y seguimiento de estos convenios.

Andrea Doria Rodríguez Ortiz, en el noveno capítulo, evalúa las políticas públicas y el Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024, analizando su efectividad y proponiendo mejoras para lograr una igualdad sustantiva.

El décimo capítulo, de Bertha Alexandra Ramírez Carapia, analiza la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el Estado de México, evaluando su efectividad y proponiendo mejoras para combatir la violencia feminicida.

Finalmente, Shantal Ramos García, en el undécimo capítulo, aborda la violencia laboral y el acoso sexual contra las mujeres, destacando la importancia de una regulación adecuada y medidas efectivas para prevenir y sancionar estos abusos.

"Los Derechos Humanos de las Mujeres y Acceso a la Justicia en el Estado de México" no solo es una obra académica, sino también una herramienta vital para entender y abordar las complejidades y desafíos que enfrentan las mujeres en la búsqueda de justicia en esta región. Es una lectura imprescindible para legisladores, profesionales del derecho, académicos y cualquier persona interesada en promover una sociedad más justa e igualitaria. A través de esta obra, los egresados de la Escuela Judicial del Estado de México

nos invitan a reflexionar, actuar y transformar el sistema de justicia para garantizar un acceso equitativo para todas las mujeres y niñas del Estado de México.

Ricardo Alfredo Sodi Cuellar
Magistrado Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de México

INTRODUCCIÓN GENERAL

He tenido el honor de haber coordinado los esfuerzos de once estudiantes egresadas y egresados de la primera generación de la Maestría en Derecho Judicial en la Modalidad de Enseñanza Mixta sede Tlalnepantla (2017-2020), y me complace enormemente haber sido su profesora en diversas asignaturas durante su formación en el posgrado.

Todas y todos se han desempeñado en Poder Judicial del Estado de México y son un grupo de profesionales especializados en diversas materias: derecho civil, derecho de familia, derecho laboral, derecho administrativo y derecho penal. En la presente obra comparten con el lector sus reflexiones teóricas y brindan propuestas en torno a un punto de partida común, el acceso a la justicia de los derechos de las mujeres y niñas considerado desde diferentes perspectivas.

Este volumen está compuesto por once capítulos y fue elaborado con la finalidad de reflexionar sobre los obstáculos que actualmente enfrentan las mujeres y niñas para acceder a la justicia en el estado de México, en sus contribuciones los autores se centran fundamentalmente en las propuestas para encarar aquellos problemas.

En el capítulo primero «Los derechos reproductivos de las mujeres y la maternidad subrogada. Una alternativa para su regulación en el estado de México», María Cristina Núñez Palencia lleva a cabo una reflexión sobre la importancia de la maternidad en el ejercicio de los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres reconocidos tanto en el marco jurídico internacional como en los artículos primero y cuarto

de nuestra carta magna, partiendo de la necesidad de las personas que padecen infertilidad o esterilidad —y que toman su decisión de ser madres y padres para poder conformar una familia— de recurrir a los métodos de reproducción asistida; así, la autora subraya la importancia de que el legislador del estado de México apruebe una regulación de la denominada maternidad subrogada o asistida que se formalice a través de un convenio entre las partes participantes y cuya aprobación se ponga a disposición de un juez de lo familiar que garantice los derechos humanos a la salud reproductiva, a formar una familia y a la reproducción asistida, así como los derechos de los niños y niñas nacidos mediante ese acuerdo.

En el capítulo segundo «La Ley Olimpia: Alcances y retos de su implementación en el estado de México», Ana Laura Landeros Mayén analiza una normatividad específica llamada a regular y reprimir la violencia sexual ejercida a través de la tecnología. La autora señala que la violencia virtual es una realidad incuestionable que se propaga a través de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y que causa graves daños a personas emocionalmente vulnerables, principalmente a las mujeres jóvenes y las niñas. La violencia digital se ejerce a través de una amplia diversidad de acciones que actualmente están tipificadas como delito en los códigos penales de todas las entidades federativas. Estas regulaciones fueron impulsadas por Olimpia Coral, a quien podríamos llamar la primera víctima estrepitosa o paradigmática, dado que las nuevas legislaciones estatales llevan su nombre gracias a que alzó la voz y expuso al público su caso. Sin embargo, Landeros sostiene que no basta se haya legislado sobre el particular, sino que el reto para enfrentar el fenómeno apenas empieza, pues es necesario disponer de una serie de mecanismos tanto en la investigación como en el proceso judicial para hacer efectivos los derechos de las víctimas a la verdad, a la justicia y a

la reparación integral del daño. En este sentido, la autora expone los principales obstáculos que enfrenta una víctima de violencia digital para acceder plenamente a los derechos reconocidos por la legislación de la entidad mexiquense.

María del Carmen Pelayo Tapia, aborda en el capítulo tercero «La doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en torno a los derechos de las mujeres», el acervo interpretativo de la Suprema Corte sobre los derechos de las mujeres. La autora inicia su reflexión recordando la importancia de la reforma constitucional aprobada en el año 2011, dado que es la base primordial a partir de la que nuestro máximo tribunal del país ha creado diversos criterios jurisprudenciales en los que materializa el respeto, goce y protección de los derechos humanos —concretamente, los de las mujeres— reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México es parte. Pelayo Tapia subraya el carácter obligatorio de la jurisprudencia, así como la relevancia de su contenido no solo interpretativo, sino también doctrinario. Asimismo, clasifica los criterios más relevantes en torno a los derechos de las mujeres en tres grandes rubros: igualdad, equidad y paridad de género, y define con precisión estos tres conceptos. Finalmente, enfatiza la importancia que adquieren los cuadernos de jurisprudencia creados con motivo de las reformas de la ley de amparo y, específicamente, a través de la nueva forma de crear jurisprudencia mediante los precedentes obligatorios establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y, que ilustra mediante la exposición de tres casos en los que la Corte falló a favor de las mujeres, sentencias relacionadas, respectivamente, con las visitas y convivencias, el derecho de propiedad / derechos patrimoniales y, la elección del orden de los apellidos.

En el capítulo cuarto «El acceso de las mujeres a una pensión en el estado de México y su dilación como obstácu-

lo para su obtención y goce y cómo es que dicha circunstancia produce afectación al derecho humano a la subsistencia (mínimo vital)», Jazmín Guadarrama Santacruz, desarrolla su estudio analizando específicamente la situación de aquellas mujeres que tienen la condición de servidoras públicas en el estado de México, temática regulada en la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Su trabajo se enfoca específicamente en las pensiones de jubilación, edad y tiempo de servicios y edad avanzada a las que pueden acceder las mujeres que son servidoras públicas en el estado de México. La autora pone en evidencia la afectación que causa el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios al dilatar la emisión de los dictámenes de pensión a las servidoras públicas que pretenden pensionarse en las modalidades de referencia y el impacto de esta demora en su vida y su economía. Guadarrama sostiene que hasta que el ISSEMYM no emita el dictamen correspondiente y pague la pensión a que se tiene derecho, debe salvaguardarse el derecho humano al mínimo vital para su subsistencia, una previsión prestacional que, por lo general, no se hace efectiva.

En el capítulo quinto «Criterios jurisprudenciales con perspectiva de Género: Pensión alimenticia y pensión compensatoria», Noé Eugenio Delgado Millán muestra que los roles y estereotipos de género han mantenido y reforzado históricamente una desigualdad entre hombres y mujeres que muchas veces se invisibiliza y que ha colocado en desventaja a las mujeres frente a los hombres en casi todas las dimensiones de la existencia (familiar, social, laboral, religiosa, política, educativa, etc.). El autor destaca que la pensión compensatoria es uno de los mecanismos con los que cuentan tanto las personas como los órganos judiciales para resarcir el desequilibrio económico derivado de los roles de género que suele presentarse entre los cónyuges o concubinos en el momento en que se disuelve el vínculo matrimo-

nial o el concubinato. Esta figura es relativamente nueva, ya que se introdujo por primera vez en el año 2000 en el Código Civil de la Ciudad de México, como una indemnización o compensación a favor del cónyuge que durante el matrimonio se haya dedicado prioritariamente al trabajo del hogar y al cuidado de los hijos. En este punto, el papel de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha cobrado especial importancia al desarrollar y perfeccionar esta figura en sus resoluciones.

En el capítulo sexto «Panorama argumentativo de los derechos laborales de las mujeres en el estado de México: derechos laborales de la mujer embarazada y licencias de maternidad», Abish Caroline Menes Núñez expone el modo en que la lucha por los derechos humanos laborales de las mujeres ha prevalecido por el paso de los años y poco a poco se ha logrado su respeto y protección. La autora sostiene que, si bien estos derechos se han insertado en el ámbito profesional, han logrado instruirse académicamente y han propiciado el cuidado de la familia, las mujeres embarazadas han sido discriminadas por su condición, dado que se les ha limitado el acceso a obtener un trabajo digno e incluso se les han bloqueado las oportunidades de crecimiento profesional. No obstante, también reconoce que las leyes han ido modificándose y que se han adoptado convenios internacionales que protegen los derechos de las mujeres. Hoy en día, las mujeres disponen de más instrumentos para lograr la equidad, la igualdad y la no discriminación laboral, uno de los cuales es el teletrabajo; Menes sostiene que es necesario que sigan implementándose normas que lo regulen para que esta nueva herramienta figure como un puente de equidad entre el trabajo y la maternidad de las mujeres, dado que, si bien es cierto que el artículo 311 y el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo ya regulan el teletrabajo, también es necesario que esta modalidad de empleo sea

contemplada como una posibilidad para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

En el capítulo séptimo «Los derechos laborales de las mujeres: la doble jornada y el trabajo no remunerado», Héctor Jaramillo Ramírez se centra en el análisis y la visibilización de la doble jornada de la mujer y el trabajo no remunerado a partir de la regulación de estos conceptos en el capítulo quinto de la Ley Federal del Trabajo (LFT); mediante un análisis cualitativo —y, sobre todo, cuantitativo—, el autor lleva a cabo un estudio de textos y estadísticas relativas al mundo, Latinoamérica y México, así como una muestra a nivel municipal en el estado de México recurriendo a las cifras cuantificadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). El autor propone aminorar la carga que tácitamente impone la sociedad a la mujer respecto a las labores en el hogar y de cuidados, así como generar políticas públicas que propicien una cultura de respeto e igualdad.

Por su parte, en el capítulo octavo («Los convenios internacionales de la OIT y los derechos de las mujeres»), Pedro Alberto Peña Cerón describe los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo relativos a los derechos de las mujeres, identificando la manera en que se garantiza la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. El autor constata que a lo largo de la historia ha existido una desigualdad de condiciones entre mujeres y hombres en los sectores social, cultural, político y económico, y señala que, si bien es cierto que con el paso del tiempo han disminuido, también lo es que aún persisten las desigualdades de género. En este sentido, identifica cuáles son las desigualdades laborales en el marco jurídico internacional y analiza el modo en que los convenios de la

Organización Internacional del Trabajo favorecen a las mujeres con el fin de reducir dichas desigualdades, y sugiere algunas vías para incrementar el impacto positivo de estos convenios en el ámbito laboral.

Andrea Doria Rodríguez Ortiz, autora del capítulo noveno «Políticas públicas y Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024», estudia la implementación de las políticas públicas en materia de género, concretamente las políticas en favor de las mujeres y niñas que buscan reducir las desigualdades y empoderarlas. La autora realiza un recorrido desde el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 como punto de partida con sus ejes principales hasta el PROIGUALDAD 2020-2024, y describe los 6 objetivos que lo conforman, las estrategias y acciones puntuales, centrando su atención en el objetivo prioritario 6 (Construir entornos seguros y en paz para mujeres, niñas y adolescentes). Rodríguez Ortiz concluye sus reflexiones abordando la cuestión de los recursos destinados a las políticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, analizando, a tal efecto, el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2019 a 2022.

En el capítulo décimo: «La alerta de violencia de género contra las mujeres en el estado de México», Bertha Alexandra Ramírez Carapia aborda un problema que reclama una solución urgente y analiza un mecanismo creado en nuestro país —único en el mundo— orientado a erradicar la violencia feminicida que surgió con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 2007, y combatir el aumento de casos de feminicidios sin resolver. Desde el emblemático y vergonzoso caso *Campo Algodonero*, los feminicidios parecen no disminuir y lo peor de todo, subraya la autora, es que la mayoría de estos crímenes siguen impunes, a pesar de las obligaciones internacionales asumidas por México para eliminar este fenómeno. Por tal

motivo, concluye Ramírez Carapia, resulta indispensable conocer el funcionamiento de este mecanismo, analizar su efectividad y determinar si satisface los objetivos para los que fue creado.

Por último, en el capítulo décimo primero «Violencia laboral: Hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres», Shantal Ramos García analiza el acoso sexual contra las mujeres en el trabajo partiendo del principio de la igualdad entre el hombre y la mujer y del principio de no discriminación. La autora analiza los conceptos de violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, así como la regulación y sanción y diferenciadas de cada una de estas violencias tanto en la legislación internacional como local; expone las medidas que ha adoptado el estado mexicano para prevenir, regular y sancionar este tipo de violencia laboral, que ha estado presente durante siglos en los centros de trabajo y que, de manera reciente, ha sido regulada desde una perspectiva de género, exponiendo, además, las vías a través de las que puede denunciarse.

Mariza Martínez Maravilla
Poder Judicial del Estado de México

PRESENTACIÓN DE AUTORES

María Cristina Núñez Palencia. Licenciada en Derecho por la UNAM. Se ha desempeñado como académica durante los años 1993, 1994 y 1995. Desde mayo de 1999 ingresó en el Poder Judicial con el cargo de técnico judicial. Ha realizado diversos cursos y concursos de oposición en la Escuela Judicial del Estado de México, ha sido notificadora de cuantía menor y primera instancia, ejecutora judicial y actualmente se desempeña como secretaria de acuerdos de juzgado de primera instancia. Está adscrita al Juzgado Quinto Familiar del Distrito Judicial de Tlalnepantla, con residencia en Atizapán de Zaragoza, estado de México.

Ana Laura Landeros Mayén. Licenciada en Derecho por la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México. Ingresó al servicio público en el mes de septiembre de 2013 con el cargo de archivista judicial, desde entonces realizó diversos cursos y concursos de oposición en la Escuela Judicial mexiquense y transitó por las categorías de archivista, notificadora de cuantía menor, notificadora de primera instancia y secretaria de acuerdos de primera instancia. Actualmente es jueza de cuantía menor comisionada en funciones de primera instancia en el Juzgado Décimo Segundo Familiar de Tlalnepantla, con residencia en Atizapán de Zaragoza, estado de México.

María del Carmen Pelayo Tapia. Licenciada en Derecho por la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM. Cuenta con estudios de maestría en Derecho Procesal Civil con especialidad en juicios orales. Ingresó en el Poder Judicial del Estado de México en 2013. Actualmente se des-

empeña como secretaria auxiliar proyectista de sala en la Primera Sala Colegiada Civil de Toluca (materias civil y mercantil).

Jazmín Guadarrama Santacruz. Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). Se ha desempeñado como servidora pública desde el año 2013 en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México. Ingresó como auxiliar administrativa, posteriormente asumió la tarea de actuaria y actualmente se desempeña como secretaria proyectista, permaneciendo en el servicio por diez años.

Noé Eugenio Delgado Millán. Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Ha trabajado en el Poder Judicial del Estado de México durante veintiún años, ocupando los cargos de notificador de cuantía menor y de primera instancia, ejecutor de cuantía menor, secretario de acuerdos de cuantía menor y de primera instancia, auxiliar proyectista de sala. Desde 2017 es juez familiar de primera instancia; actualmente está adscrito al Juzgado Décimo Familiar del Distrito Judicial de Tlalnepantla, con residencia en Huixquilucan, estado de México. También se desempeña como académico en la Universidad de Ciencias Penales y Sociales (UCP), donde imparte las materias de Derecho familiar y Amparo en Materia Familiar en el grado de maestría.

Abish Caroline Menes Núñez. Licenciada en Derecho egresada del Centro Universitario Valle de Anáhuac en 2014. Realizó prácticas profesionales y servicio social en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, donde posteriormente obtuvo el cargo de auxiliar de junta y hasta 2021 ejerció varias funciones, entre ellas la de proyectista de laudos y responsable de audiencias. Actualmente, se desempeña como abogada postulante.

Héctor Jaramillo Ramírez. Licenciado en Derecho por la Universidad Hispanoamericana (actualmente Universidad del Valle de México Campus Hispano). Se ha desempeñado como actuario del 2004 al 2020 en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco. Desde diciembre de 2020 fue ejecutor B y actualmente es secretario instructor B adscrito al Tercer Tribunal Laboral de la Región Judicial de Texcoco, con residencia en Teotihuacán.

Pedro Alberto Peña Cerón. Licenciado en Derecho por la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM. Ingresó a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en 2014 desempeñando diversos cargos: técnico laboral y actuario. Ingresó en el Poder Judicial del Estado de México 2020 para ejercer el cargo de ejecutor judicial. Actualmente es secretario instructor en el Primer Tribunal Laboral de la Región Judicial de Texcoco.

Andrea Doria Rodríguez Ortiz. Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma Metropolitana y maestra en Amparo por la Universidad Cuautitlán Izcalli. Desde 1997 a 2021 se desempeñó como notificadora en diversos juzgados. Actualmente es secretaría judicial y está adscrita al Juzgado Sexto Civil del Distrito Judicial de Tecámac, Estado de México.

Bertha Alexandra Ramírez Carapia. Licenciada en Derecho por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus estado de México. Maestra en Derecho Penal por el Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE). Inició su carrera judicial en el año de 2008 y actualmente está adscrita al Juzgado Primero Familiar de Cuautitlán como jueza supernumeraria.

Shantal Ramos García. Licenciada en Derecho por la Universidad Mexicana, plantel Polanco. Desde 2011 hasta 2020 se desempeñó como secretaria de acuerdos en la

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco. En 2020 y 2021 fungió como secretaria instructora «A» adscrita al Primer Tribunal Laboral de la Región Judicial de Ecatepec, estado de México. Actualmente labora en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y ocupa el cargo de procuradora auxiliar.

GLOSARIO

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas de Derechos Humanos
AFL	Federación Estadounidense del Trabajo
APC	Asociación para el Progreso de las Comunicaciones
AVGM	Alerta de Violencia de Genero contra las Mujeres
BANAVIM	Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres
CEAV	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas
CECSCJN	Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CIPD	Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CNPP	Código Nacional de Procedimientos Penales
CONAVIM	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
CPEM	Código Penal del Estado de México
DUDR	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ENUT	Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo

GIM	Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario
GIRE	Grupo de Información en Reproducción Elegida
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
ISSEMyM	Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios
ISSFAM	Instituto del Seguro Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
ISSFAM	Ley del Instituto del Seguro Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
ISSSTE	Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGAMLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LIMSS	Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
LISSSTE	Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado.
LOPJEM	Ley Orgánica del Poder Judicial del estado de México
LSSSPEMM	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
MESECVI	Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará
MOCIBA	Módulo sobre ciberacoso
NTIC's / TIC	Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible

OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
ONU Mujeres	Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PAMIMH	Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres
PGR	Procuraduría General de la República
PIB	Producto Interno Bruto
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
PSS	Protocolo de San Salvador.
SEDESOL	Secretaria de Desarrollo Social
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
VTNRHD	Valor Económico Total del Trabajo No Remunerado de los Hogares

1. LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LAS MUJERES Y LA MATERNIDAD SUBROGADA. UNA ALTERNATIVA PARA SU REGULACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO

María Cristina Núñez Palencia

1.1. INTRODUCCIÓN

La maternidad y la paternidad son dos términos relacionados con la filiación que generan efectos jurídicos relevantes, a comenzar por diversos derechos y obligaciones: los derechos sucesorios, las obligaciones alimentarias, el ejercicio de la patria potestad y la filiación, ente otros.

La capacidad natural (y sociocultural) de reproducirse de las mujeres y los hombres puede verse mermada por la posibilidad, igualmente natural, de padecer infertilidad, problema causado por factores de diverso orden, entre ellos las patologías del aparato reproductor (es decir, los factores biológicos), los hábitos alimentarios insanos, las adicciones, determinados trastornos psicológicos como el estrés e incluso el aplazamiento de la maternidad, pues es de sobra conocido que, a mayor edad, menor posibilidad de embarazo. Lo cierto es que, ahora se sabe, la infertilidad afecta en la misma proporción a los hombres y a las mujeres.

La infertilidad ha sido definida como una enfermedad por la Organización Mundial de la Salud, que la considera

como «la incapacidad de una pareja para concebir después de 12 meses de mantener relaciones sexuales, sin utilización de métodos anticonceptivos para el ejercicio de la planificación familiar. Así se afirma que entre en 48 millones de parejas y 186 millones de personas padecen infertilidad en todo el mundo».[1]

Haciendo un comparativo estadístico, la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica de 2018 realizada por el INEGI, determinó, en ese mismo año, que del análisis del número de mujeres de entre 15 a 49 años que alguna vez se embarazaron a lo largo de su vida reproductiva podía inferirse que, a medida que aumenta la edad, mayor es el porcentaje que tuvieron la experiencia de haber estado encintas. Este dato contrasta con el de las mujeres que nunca estuvieron embarazadas: el estudio reportó que existían mujeres de entre 15 y 19 años (el 84.2 %) que nunca se quedaron embarazadas y mujeres de 20 a 24 años (el 50.1 %) que tampoco llegaron a embarazarse por diversos motivos, entre ellos la infertilidad.

En el país, el 68.5 % de las mujeres de entre 15 y 49 años estuvieron embarazadas hacia el año de 2018, o lo habían estado al menos una vez. En todas las entidades federativas más de la mitad de las mujeres se encontraban embarazadas.

Por lo que respecta a las entidades federativas, destaca la «información sobre el estado de México, en donde el 67.5% de mujeres experimentaron el embarazo y el 32.5 %, nunca se embarazó».[2]

---

1 OMS. «Infertilidad», párr. 1, 2021. Disponible en: <https://www.who.int/es/health-topics/infertility#tab=tab_1,>., y <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/infertility>.

2 INEGI, INMUJERES, *Mujeres y Hombres en México*, México: INEGI, 2020.

Cabe señalar que este problema no repercute negativamente solo en adeterminados países, pues es sabido que en los países desarrollados la infertilidad afecta al 15 % de parejas que no pueden concebir, porcentaje que, como ha señalado el doctor Julio de la Jara Díaz, miembro del Instituto Nacional de Perinatología, se replica en nuestro país.

El desarrollo de métodos para solventar la incapacidad de la reproducción humana se ha diversificado desde sus inicios en Inglaterra (1978) y hasta su llegada a México en 2003.

Los métodos o técnicas de reproducción asistida se han clasificado en dos grupos: los de baja complejidad y los de alta complejidad. En este segundo conjunto se ubica la maternidad subrogada, concepto que, en términos generales, hace referencia a la implantación de un embrión creado por los métodos de la fecundación in vitro en una madre sustituta mediante un contrato que se suscribe con ella. En su obra *Feminismo y Derecho. Gestación Subrogada en México*, Regina Tamés Noriega define la maternidad subrogada en estos términos: «es un contrato a través del cual una mujer acepta gestar para una persona o pareja que tiene la intención de fungir como padre o madre de la niña o niño nacidos de dicho embarazo».[3]

Esta concepción abre dos vertientes fundamentales en la cuestión de la infertilidad. La primera es el abordaje del problema de la infertilidad como una cuestión de salud pública, que corresponde regular al Gobierno federal desde el punto de vista del desarrollo de la biomedicina —que ha generado técnicas de reproducción asistida para la procreación humana— a través de la articulación y el

---

[3] Tamés Noriega, Regina, *Feminismo y derecho. Gestación subrogada en México*, México: SCJN, 2022, p. 303.

desarrollo de un sistema normativo que dé cauce a las demandas de la sociedad respetando tanto los principios de los derechos humanos como los que rigen la salud pública. La segunda es la implementación de un marco jurídico —que compete a las entidades federativas— orientado a proteger a las partes que intervienen en la reproducción asistida, sobre todo en aquella modalidad que ha provocado un gran debate porque ha trastocado las condiciones éticas, políticas, económicas y sociales vigentes: la maternidad subrogada.

A pesar de las críticas que se han vertido contra la maternidad subrogada por parte de las diversas perspectivas feministas (la radical o abolicionista, que pugna por abolir su práctica, y la liberal, que propone regularla), actualmente es uno de los métodos de reproducción que se practica en aquellos países en los que su ejercicio está regulado. En muchos de esos países, las críticas han sido tan devastadoras que la maternidad subrogada ha llegado a ser catalogada como una actividad perversa, a grado tal que confronta opiniones que sostienen que esta figura jurídica atenta contra la dignidad del ser humano, dado que promueve el tráfico de personas y se convierte en un acto comercial en el que se compran y venden menores de edad.

Cierto es que la llamada maternidad subrogada tiene lugar en el momento en que una mujer expresa su voluntad, por medio de un convenio, de quedar embarazada con el pleno propósito de gestar y dar a luz a un párvulo que será formado y educado por personas distintas, como si fueran sus padres.

Sobre esta técnica se han manifestado opiniones diversas que se ubican primariamente en el plano primeramente biológico —y, consecuentemente, en la esfera de la subjetividad—, consideraciones que tienden a promover la conciencia ética, moral, religiosa y psicológica (feminismo

radical o abolicionista), pero también en el plano jurídico (feminismo liberal), que es el ámbito que interesa fundamentalmente en esta investigación. La confrontación ideológica generada por la divergencia de estas opiniones sobre la perversión que diversos sectores ven en esta práctica —asociada a su deficiente o nula regulación— ha motivado la prohibición de la maternidad subrogada en muchos países.

En los pocos estados en los que está legalizada la maternidad subrogada, esta se lleva a cabo por medio de un contrato de gestación, pero incluso en estos países el debate está vivo y la controversia ideológica sobre su permisividad se centra en la diferenciación entre una subrogación de tipo altruista y otra de tipo comercial.

Estas dos formas de subrogación pueden caracterizarse del siguiente modo. Por una parte, la subrogación altruista —que, interesa destacarlo desde el principio, es la que defiendo en esta investigación— se lleva a cabo cuando familiares y amigos cercanos acuerdan concebir un hijo para una pareja que no puede procrear debido a algún impedimento biológico. Por otra parte, la subrogación comercial, que implica una contraprestación económica, se lleva a cabo mediante la firma de un contrato oneroso en el que participan de común acuerdo diversas partes.

En nuestro país surgió una conflicto ideológico por la práctica de la subrogación comercial principalmente en el estado de Tabasco, que era legalmente permitida para nacionales y extranjeros hasta que fue prohibida por una reforma normativa; tal práctica se concretaba a través de un convenio económico de gestación que, lógicamente, generaba controversia y debate, dado que, aunque en nuestro sistema jurídico no está claramente prohibida toda transacción o convenio respecto a la filiación, se consideraba que este tipo específico de convenio sería nulo *ab initio* con

base en la tesis de que la compraventa de un menor no es subsumible dentro de los actos de comercio. Este era el argumento principal de los opositores a la permisividad de la maternidad subrogada comercial, argumento fundado en sus sólidas convicciones éticas y morales.

La confrontación entre los sectores sociales que favorecían, respectivamente, la maternidad subrogada altruista y comercial provocó que el Congreso del estado de Tabasco aprobara ciertas reformas en el Código Civil (debido al aumento de la práctica de subrogación comercial por parte de los extranjeros) orientadas a suprimir la subrogación comercial y mantener únicamente la subrogación altruista, que se permitiría únicamente a los connacionales, pero no para los extranjeros.

Desde esta cosmovisión, el Estado mexicano y sus entidades federativas están obligados a dar solución al problema de la infertilidad, que es considerado ya como una cuestión salud pública.

En estas circunstancias, el gobierno del estado de México y sus diversas instituciones deben solventar el problema de la infertilidad agregando a su legislación normas para regular la aplicación y la práctica de la maternidad subrogada como una alternativa más para aquellas parejas que padecen la infertilidad y que desean ejercer su derecho a la planificación familiar, así como a la maternidad y paternidad, derecho fundamental reconocido por la Constitución federal en sus artículos primero y cuarto, así como por los diversos tratados internacionales de los que México es parte y en los que también se reconocen los derechos humanos de las mujeres, singularmente la libertad de ejercer su sexualidad, el derecho a la reproducción y, consecuentemente, el derecho a la maternidad.

1.2. LA MATERNIDAD DESDE LA PERSPECTIVA SOCIOCULTURAL

1.2.1. Antecedentes

Desde la antigüedad, la mitología griega configuró estereotipos sobre la maternidad, representados por diosas como Artemisa, Atenea y Hestia —consideradas vírgenes portadoras de cierta independencia— y otras deidades femeninas como Hera, Deméter y Perséfone, catalogadas como vulnerables y, como tales, encarnaciones de las esposas, las madres y las hijas. «Deméter, diosa que representa a la maternidad tiene la cualidad de la generosidad, misma que demuestra cuidando y alimentando a otros».[4]

Los romanos, particularmente durante el Imperio, asumieron una visión de la mujer que la consideraba necesaria únicamente para la procreación, sin tomar en consideración la crianza de los hijos, responsabilidad que, en el periodo señalado, podía ser encomendada a las llamadas nodrizas. El cuidado de los hijos era, pues, encargado a terceros. La ausencia de la madre en la vida de la progenie motivó que el padre se convirtiera en una figura prioritaria y necesaria.

Hasta la Edad Media la actividad maternal no fue plenamente relacionada a la procreación, la gestación y la lactancia materna. Por ello, la madre únicamente fungía como alimentadora del hijo, si bien podía participar en la educación hasta la primera infancia. «El hijo varón sería educado por el padre y la hija siempre quedaría a cargo de la madre».[5]

---

4 Oiberman, Alicia, «Historia de las madres en Occidente: repensar la maternidad», *Psicodebate Psicología, cultura y sociedad*, núm. 5, 2005, pp. 115-129.

5 Izzedin-Bouquet, Romina y Pachajoa, Alejandro, «Pautas, prácticas y creencias a cerca de la crianza… Ayer y hoy», *Liderabit, Revista de Psicología*, vol. 15, núm. 2, 2009, pp. 109-115.

En la Biblia, concretamente en el Antiguo Testamento, el propósito de los acercamientos sexuales es la procreación, y se considera prioritario tener hijos varones para que contribuyan al trabajo y se prolongue el linaje.

Así la gestación de los hijos es considerada como un producto de la gracia de Dios. Por otro lado, la esterilidad, que siempre se atribuye a la condición femenina, llega a ser representada como un castigo divino.

Según el Antiguo Testamento, Saray «fue dignificada como madre por haber gestado al hijo de Dios».[6]

En el Nuevo Testamento, particularmente en el Evangelio de san Mateo, aparecen figuras como la de María, representada como «madre evocada y leal al quedar embarazada por un don divino»,[7] condición que refleja la imagen de la madre buena y piadosa.

Es en la Ilustración europea (siglos XVl y XVll) cuando socialmente comienza a considerarse a los hijos como seres que tienen necesidades que deben ser satisfechas y a los que es obligado proteger. Ese amor por los hijos refuerza los vínculos familiares y la madre se constituye como punto focal de la familia a la que se atribuyen cualidades como la empatía y el amor. Ya en el siglo XVlll, se considera que la madre está obligada a hacerse cargo de su descendencia de manera directa a través la crianza. En su artículo «Transformaciones histórico-culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer», Molina expresa esta idea del siguiente modo: «De esta manera la tarea de las madres será entender a cada hijo como individuos,

---

6 Antiguo Testamento, Gen. 18: 10-14. Gen. 29:31; Gen. 30: 1-2; l Sam. l: 5-6; l Sam. l: 9-11.

7 Nuevo Testamento, Mt. l: 18-19.

estar al pendiente con su desarrollo, ser objetiva y reflexiva para responder a sus necesidades».[8]

Desde el punto de vista de la maternidad, ya en el siglo XX se verifica la participación económica más activa de la mujer en la sociedad debido a su mayor presencia en el mercado laboral y a determinadas transformaciones socioculturales (la Primera Guerra Mundial trajo como consecuencia la desaparición de la servidumbre doméstica de las mujeres). Estos cambios fueron determinantes en los nuevos roles que desempeñan los hombres y las mujeres, así como en las modificaciones que ha experimentado la procreación.

En tiempos modernos, el concepto de maternidad ha sido desplazado por un nuevo concepto: la función materna, término que no solo aplica a la madre, sino también a las sociedades en las que tienden a equipararse los roles del padre y la madre respecto de la crianza del hijo. A este respecto, Palomar señala: «El término parental engloba a ambos padres, sin distinción de género, a partir de la idea de que tanto el padre como la madre se encuentran involucrados en una nueva y común responsabilidad».[9]

1.2.2. El condicionamiento sociocultural de la maternidad

Un elemento esencial de la feminidad es la maternidad. Así entendida, la maternidad ha comportado una correlación de conceptos en virtud de la cual esta se asocia con la palabra mujer y la palabra mujer con el hecho de ser madre.

---

8 Molina, María Elisa, «Transformaciones histórico-culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer», *Psykhe*, vol. 15, núm. 2, 2006, pp. 93-103.

9 Palomar Verea, Cristina, «Maternidad: Historia y cultura, La Ventana, Revista de Estudios de Género, México, Universidad de Guadalajara», núm. 22, 2005, pp. 35-67.

Aun cuando maternidad es un concepto que se encuentra en constante cambio y evolución, siempre ha llevado aparejados elementos psicológicos, culturales y sociales que lo han relacionado con las nociones de mujer, procreación y crianza.

Ahora bien, como señala Roque Royo Prieto, la maternidad «es un constructo social y simbólico que adquiere diferentes significados en diferentes contextos sociohistóricos».[10]

Como ya hemos señalado, en los diversos periodos históricos puede percibirse que la participación de la mujer ha sido reconocida en algunas sociedades y en otras ha pasado inadvertida; no obstante, desde una perspectiva muy clara se le ha encasillado, en primer término, como ama de casa (fiel a su hogar, a su marido e hijos) y cuidadora, y, en segundo término, como un ser independiente en los planos económico y emocional.

En esa dualidad social (ama de casa/mujer independiente), las mujeres dedicadas al trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados) han vivido en una situación de inferioridad, dado que generalmente su desempeño en el hogar no ha sido valorado suficientemente; sin embargo, la segunda, la mujer independiente, ha desarrollado mayor seguridad de sí misma y ha logrado acceder a un estatus social, dado que ha tenido acceso a una profesión que le proporciona ingresos propios.

Según la ideología popular, las amas de tienen un profundo deseo de convertirse en madres, posiblemente porque no tienen la ambición de la realización profesional; sin embargo, en las mujeres independientes también puede

---

10 Royo Prieto, Roque, *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE*, Deusto: Publicaciones de la Universidad de Deusto, 2011, p. 28.

surgir el deseo de ser madres, y es posible también (como lo demuestra la modernidad) que ninguna de ellas quiera tener hijos, pues ello puede depender del contexto socio-histórico en el que se ubiquen.

Consecuentemente, el concepto mujer tiene un derivativo en el concepto madre, ya que el saber común de una sociedad siempre ha considerado que la maternidad es connatural a la mujer. Este constructo consiste en inferir que por la mera existencia fisiológica del aparato reproductor femenino existe en ella un instinto materno. «Es así que la maternidad se estaría igualando a la reproducción y, por lo tanto, tal acto sería natural y no cultural».[11]

En los seres humanos, la maternidad se encuentra ligada al orden cultural, nexo del que emana un significado psicosocial y consecuentemente derivándose una diferencia con respecto a la reproducción, que es un hecho biológico referido al orden de la especie humana. Desde ese punto de vista, la maternidad tendría que ser considerada como una función social, entre otras, de aquella mujer que decide tener hijos y no ser inercial y parcamente asociada al sexo femenino, como generalmente ocurre. Es obvio que el hecho de que la mujer posea un aparato reproductor es una condición indispensable para ser madre, pero no puede ser la única.

En este marco de análisis, Cristina Palomar Verea, sostiene lo siguiente: «La maternidad no es un hecho natural, sino una construcción cultural multideterminada, definida y organizada por normas que se desprenden de las necesidades de un grupo social específico y de una época definida de su historia».[12]

---

11 Muñoz Colón, Amaryllis R., «Maternidad: Significante naturalizado y paradoja», *Revista Psicologías*, núm. 1, 2009, p. 5.

12 Palomar Verea, *op. cit.*, pp. 36-67.

De acuerdo con esta afirmación, el instinto materno no se origina de manera natural en las personas porque este se construye, convirtiéndose en aquello que conduce a la madre en la crianza de los hijos; ella debe dar cauce a las expresiones de sus hijos para así suministrarles respuestas convenientes. Lo que sí podría ser instintivo, en esa madre, son las reacciones agresivas que genera el amor maternal, respuestas que dejan entrever la expresión de sentimientos de amor y de deseos hostiles: ¿qué madre no sería capaz de desatar toda su furia para defender a su hijo? Aun cuando la agresividad surge con mayor evidencia que la ternura, realmente no es la tendencia más sobresaliente, aunque sí digna de ser tomada en consideración.

En algunas épocas, la maternidad fue considerada sinónimo de procreación y de dignificación (percepción que ha seguido prevaleciendo hasta hoy). Pero no debe dejarse de lado la idea de que «esa maternidad es solo una parte del desarrollo psicoafectivo de la mujer y que no todas las mujeres pasan por esa faceta» (habrá mujeres que no deseen tener hijos); según Benedeck, en tal periodo podría surgir o no la capacidad o cualidad maternal.[13]

Así, la maternidad implica la transmisión de muchos valores socioculturales que hacen posible que los hijos lleguen a convertirse en individuos independientes. Igualmente, es necesario entender que la maternidad genera reacciones emocionales típicas del género femenino que pueden variar en función de las distintas personalidades de las madres. En su artículo «Historia de la madre en occidente», Alicia Oiberman expone la idea en estos términos: «La maternidad como fenómeno psicobiológico, y como crisis evolutiva, reactiva los conflictos del pasado y potencia las problemáticas

---

13 Anthony E.J. y Benedek (comps.), *Parentalidad*, Buenos Aires: Amorrortu, 1983.

presentes sobre todo las relacionadas de los vínculos con los otros».[14]

De esta manera, actualmente la maternidad no es concebida como única, sino que presenta distintas variantes que van desde la maternidad heterosexual hasta la maternidad homoparental, pasando por las madres solteras, y aun debe considerarse a las mujeres que no pretenden ser madres.

La maternidad está, pues, en constante evolución e implica transformaciones y dificultades que comportan una correlación de significados heterogéneos. Entendida como actividad, la maternidad es un recorrido muy largo, y no hay duda de que, desde una cosmovisión personal, influye en las diversas esferas vitales de la mujer.

1.3. LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS COMO PRÁCTICA DE LA LIBERTAD

1.3.1. Marco internacional

Es cierto que la evolución, el desarrollo y el perfeccionamiento de los denominados «derechos sexuales y reproductivos» han tenido lugar a costa de la violación de los derechos humanos de las mujeres. Tan es así que la promulgación de la Declaración de los Derechos Humanos en 1948 se llevó a cabo bajo una cosmovisión masculina y que gracias a la intervención de Anna Eleanor Roosevelt (escritora, activista y política estadounidense que fue esposa de Franklin D. Roosevelt) se adoptó el término «derechos humanos» con la intención de que las mujeres fueran incluidas en el concepto. Por su parte, el Pacto de Derechos Económicos,

---

14 Oiberman, Alicia, *op. cit.*, pp.115-129.

Sociales y Culturales, aprobado el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas —que desarrolla el contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que, por haberse adherido a este instrumento internacional el 23 de marzo de 1981, es vinculante para el Estado mexicano— dispone que «los Estados que lo conforman llegaron al acuerdo de proteger a las madres antes y después del embarazo; en términos de su artículo 10».[15]

En 1968, durante la Conferencia de Derechos Humanos de Teherán, se «llegará a reconocer el derecho de los padres para determinar libremente y con responsabilidad el número de hijos, así como los intervalos entre las concepciones de los mismos»,[16] previsión que traería como consecuencia que en 1974, en el marco de la Conferencia Sobre Población de Bucarest, se reconociera la necesidad de «asegurar los servicios de planificación familiar y asesoramiento a las personas que utilicen métodos anticonceptivos».[17]

Paralelamente, en México se expidió la Ley General de Población y se reformó el artículo cuarto constitucional, en el que se reconocen los «derechos reproductivos» de las mujeres.

El desarrollo de todos los derechos antecitados traería consecuencias más fructíferas, dado que en 1976 y 1979 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos «declararía la exigencia, para los gobiernos, de proteger el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad de las personas

---

15 ONU, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en vigor desde el 3 de enero 1976.

16 ONU, Acta Final de la Conferencia Internacional de Derechos Humanos, mayo de 1968.

17 ONU, Informe de la Conferencia Mundial de Población, agosto de 1974.

y el derecho a la intimidad».[18] En esta línea, la Organización de las Naciones Unidas adoptó en 1979 la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación (CEDAW), instrumento en vigor desde 1981 que «pretende eliminar la discriminación hacia las mujeres, reconociendo, igualmente, el derecho de acceder a servicios de planificación familiar».[19]

> El tema de los derechos reproductivos fue abordado en 1975, en la Primera Conferencia sobre la Mujer, celebrada en México, donde «se dialogó sobre la perspectiva del derecho a la integridad corporal y el control de las mujeres sobre su capacidad reproductiva».[20] Esta iniciativa tendría continuidad en la Conferencia Internacional para mejorar la salud de las Mujeres y los Niños por medio de la Planificación Familiar celebrada en Nairobi en 1987, en la que se reconoció la capacidad de la mujer de controlar su propia fertilidad como base fundamental para el ejercicio de otros derechos.

Sea como fuere, los derechos humanos de la mujer y las niñas no fueron reconocidos como derechos universales hasta 1993 en la Conferencia Internacional de los Derechos Humanos. Así, la Convención Belem Do Pará de 1994 es el primer documento internacional en el que se define la violencia contra las mujeres y establece su derecho a vivir una vida libre de violencia, un instrumento ciertamente importante debido a que obliga a los Estados a combatir este fenómeno. Ese mismo año, en la Conferencia Internacional de Población y

---

18 ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), en vigor desde marzo de 1976.

19 ONU, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, en vigor desde marzo de 1981.

20 *Informe de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer*, julio de 1975.

Desarrollo de El Cairo «se reconoce por primera vez a los derechos reproductivos como derechos humanos, determinando propuestas importantes para garantizarlos».[21]

En la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 se «llegará al reconocimiento de que los derechos humanos de la mujer, incluyen el derecho a tener control sobre su sexualidad»[22] y a tomar decisiones al respecto sin coerción, discriminación y violencia; igualmente, en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social de Copenhague (1995) se «determina el compromiso para adoptar medidas suficientes que garanticen la atención de la salud, incluida la salud reproductiva».[23] Posteriormente, la Declaración Universal de los Derechos Sexuales de Hong Kong (1999) determinó que «la sexualidad es parte integral del ser humano y que para lograr su pleno desarrollo es necesario la satisfacción de necesidades como la intimidad y la expresión emocional».[24] Posteriormente, el comité de la CEDAW emitió un informe que contenía recomendaciones dirigidas a las autoridades mexicanas en las que «expresa su preocupación sobre la salud sexual y reproductiva de las mujeres pobres, rurales, indígenas y adolescentes y sobre los obstáculos al acceso de métodos anticonceptivos».[25]

En la lX Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en la Ciudad de México en 2004, se «propuso revisar e implementar la legislación que garantice el ejercicio responsable de los derechos sexuales y reproductivos y el acceso, sin discriminación, a los servi-

---

21 *Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*, septiembre de 1974.

22 *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, septiembre de 1975.

23 *Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social*, marzo de 1995.

24 Declaración de los Derechos Sexuales, agosto de 1999.

25 ONU, MUJERES, «México ante la CEDAW», julio de 2018.

cios de salud»,[26] y la Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe (2013) identificó como tema prioritario la «promoción de políticas públicas que aseguren el ejercicio de los derechos sexuales con respeto a su orientación sexual, sin coerción, discriminación ni violencia y garantizar el acceso a los servicios de salud».[27]

En el México contemporáneo, resulta obvio que la expresión «Derechos humanos y reproductivos» hace referencia, en sentido amplio, al derecho de cualquier persona, sin distinción de edad, género, orientación sexual, raza, etc. para decidir sobre su propia reproducción y sexualidad dentro de un marco de respeto hacia los demás.

1.3.2. Los derechos sexuales y reproductivos, una disgregación de estos conceptos

En el lenguaje coloquial, las locuciones «derechos sexuales y derechos reproductivos», entendidas como parte de los derechos humanos, se utilizan habitualmente de manera indistinta, como si se tratara de los mismos derechos y, en el caso más razonado, como si los derechos sexuales formaran parte de los derechos reproductivos.

Esta constante falacia obliga a hacer una distinción entre los derechos reproductivos y sexuales. A este respecto, la Organización de las Naciones Unidas declaró lo siguiente:

> «Los derechos reproductivos abarcan ciertos derechos humanos que ya están reconocidos en leyes nacionales, documentos internacionales sobre derechos humanos, en otros

---

26 *Informe sobre la IX Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe*, junio de 2004.

27 CEPAL, Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población de América Latina y el Caribe, agosto 2013.

> documentos aprobados por consenso. Estos derechos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el esparcimiento de los nacimientos y a disponer de la información y de los medios para ello, así como el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. También incluye el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones o violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos».[28]

Esta concepción comporta una comprensión de los derechos sexuales y reproductivos que los vincula intrínsecamente con las libertades de las personas para tomar decisiones sobre la propia sexualidad y para ejercer libremente tal sexualidad.

Ciertamente, los derechos reproductivos abarcan los derechos fundamentales de toda persona para determinar libremente el número y esparcimiento de los nacimientos, así como el derecho de contar y disponer de servicios para la planificación familiar.

En este sentido, el reconocimiento de los derechos reproductivos parte de la premisa de que la maternidad es una elección y no una obligación y de que, por tanto, la persona puede decidir libremente si quiere o no tener hijos, debe estar plenamente informada para ello y ha de tener a su alcance los métodos anticonceptivos necesarios.

En el marco de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo celebrada en 1994 se llegó finalmente a un acuerdo sobre la definición de la salud reproductiva con base la definición de salud propuesta por la Organiza-

---

28 ONU, «Derechos Sexuales y Reproductivos», párr. 1, septiembre de 1994.

ción Mundial de la Salud. Tal definición es la siguiente: «La salud reproductiva es un estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones y procesos».[29]

En consecuencia, la salud reproductiva entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgo, y de procrear, así como la libertad para decidir procrear o no, el momento de hacerlo y la frecuencia de los nacimientos. Esta última previsión presupone el derecho de las mujeres y los hombres a obtener información sobre la planificación familiar para tomar decisiones libres e informadas, y a acceder a los métodos para la regulación de la fecundidad seguros, eficaces, asequibles y aceptables que no estén prohibidos por la ley, así como el derecho a beneficiarse de la prestación de servicios adecuados de atención de la salud que aseguren los embarazos y los partos sin riesgo y brinden a las parejas las máximas posibilidades de tener hijos sanos.

En consonancia con lo anteriormente señalado, la atención de la salud reproductiva ha sido definida en estos términos:

> El conjunto de métodos, técnicas y servicios que contribuyen a la salud y al bienestar reproductivos al evitar y resolver los problemas relacionados con la salud reproductiva. «Incluye también la salud sexual, cuyo objetivo es el desarrollo de la vida y de las relaciones personales, y no meramente el asesoramiento y la atención en materia de reproducción y de enfermedades de transmisión sexual».[30]

---

29 OMS, «Salud Reproductiva», p. 4, diciembre de 2003, p. 4

30 Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. El Cairo: FNUAP, septiembre de 1994.

En México, el último párrafo del artículo 1 de la Constitución federal consagra la prohibición de discriminar. Su tenor literal es el siguiente:

> «Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas».[31]

Por su parte, el artículo 4, segundo párrafo, del texto constitucional reconoce los derechos reproductivos; el precepto dispone: «Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el esparcimiento de sus hijos».[32]

Cosa muy distinta sucede con los derechos sexuales, que en la Constitución mexicana no están contemplados como derechos fundamentales. No obstante, están reconocidos en los diversos convenios y pactos internacionales que México ha suscrito y que, por ello, son vinculantes para nuestro país. Adicionalmente, es pertinente hacer referencia al artículo 3 de nuestra Constitución federal, en el que se reconoce el derecho a la educación sexual y reproductiva, integral, laica, basada en la ciencia y con perspectiva de género.

En el marco de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer —celebrada, como se ha dicho, en 1995—, se configuró la «concepción de los derechos humanos de las mujeres como su derecho a tener control y decisión libre y responsablemente en asuntos relacionados con su sexua-

---

31 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ciudad de México: Tirant lo blanch, 2022.

32 *Ibídem.*

lidad».[33] En el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013), la Organización de las Naciones Unidas introdujo, por vez primera los derechos sexuales, que, de acuerdo con la declaración final, abarcan:

> «El derecho a una sexualidad plena en condiciones seguras, así como el derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, con respeto de su orientación sexual e identidad de género, sin coerción, discriminación ni violencia, y garantizar el derecho a la información y a los medios necesarios para su salud sexual y salud reproductiva».[34]

Por tanto, en el ámbito jurídico internacional tales derechos hacen referencia a la posibilidad y la necesidad de ejercer la sexualidad libre de coacciones, discriminación y violencia. En el propio ámbito internacional, los Estados se obligan a promover políticas públicas para asegurar que las personas puedan ejercer tales derechos y acceder de manera universal a los servicios que los protegen y los garantizan.

De esta manera, la sexualidad es concebida como una parte integral de la personalidad y se asume que su pleno desarrollo dependerá de cómo, siendo seres humanos satisfacemos necesidades sentimentales básicas como el deseo de contacto, la intimidad, la expresión emocional, el placer, la ternura y el amor, dimensiones esenciales para garantizar el bienestar individual, interpersonal y social.

Por todo ello, los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos cuya base es la libertad, la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos. Dado que la salud es un derecho humano fundamental, la salud sexual

---

33 ONU, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, 2014, p. 158.

34 ONU, CEPAL, Consenso de Montevideo Sobre Población y Desarrollo, agosto de 2013, pp. 19-20

debe ser un derecho humano básico, de tal modo que «algunos de esos derechos sexuales[35] corresponden a»:

> I. La libertad sexual, es decir, aquella que expresa la posibilidad de la plena manifestación del potencial sexual de los individuos, descartando, por supuesto, cualquier forma de coerción, explotación y abuso sexual.
>
> II. El derecho a la autonomía, la integridad y la seguridad sexuales del cuerpo, que hace referencia a la capacidad de tomar decisiones autónomas sobre la propia vida sexual en el marco de la ética personal y social, incluyendo la capacidad de control y disfrute del propio cuerpo libres de tortura, mutilación y violencia.
>
> III. El derecho a la privacidad sexual, que implica el derecho a adoptar decisiones y realizar conductas individuales en el ámbito de la intimidad siempre y cuando no interfieran en los derechos sexuales de otros.
>
> IV. El derecho a la equidad sexual, que prohíbe todas las formas de discriminación, independientemente del sexo, el género, la orientación sexual, la edad, la raza, la clase social, la religión o la limitación física o emocional.
>
> V. El derecho al placer sexual, que incluye el autoerotismo, percibido como fuente de bienestar físico, psicológico, intelectual y espiritual.
>
> VI. El derecho a la expresión sexual emocional, es decir, aquel que va más allá del erotismo o los actos sexuales y que se funda en la idea de que todo individuo tiene derecho a expresar su sexualidad a través de la comunicación, el contacto, la expresión emocional y el amor.
>
> VII. El derecho a la libre asociación sexual, que posibilita el ejercicio de las libertades de contraer o no hacerlo, de divorciarse y de establecer otro tipo de asociaciones sexuales responsables.

---

35 OPS, «Salud Sexual para el Milenio», 2009.

> VIII. El derecho a la toma de decisiones reproductivas, libres y responsables, es decir, el derecho a decidir tener o hijos o no, el número y el espaciamiento entre los nacimientos, y el derecho de acceso pleno a los métodos de regulación de la fecundidad.
>
> IX. El derecho a la información basada en el conocimiento científico, que implica la exigencia de que la información sexual sea generada a través de la investigación científica libre y ética, así como el derecho a su difusión en todos los niveles sociales a través de canales apropiados.
>
> X. El derecho a la educación sexual integral, considerado un derecho procesual que da inicio con el nacimiento y se prolonga durante toda la vida, y en cuya garantía deben involucrarse todas las instituciones sociales.
>
> XI. El derecho a la atención de la salud sexual, que alude a la necesidad de articular dispositivos y medios para la prevención y el tratamiento de todos los problemas, preocupaciones y trastornos sexuales.

Todos estos derechos pueden ser ejercidos bajo la concepción teórica de la salud sexual que la Organización Mundial de la Salud ha definido en estos términos:

> «Un estado de bienestar físico, mental y social en relación con la sexualidad, la cual no es la ausencia de enfermedad, disfunción o incapacidad. La salud sexual requiere de un enfoque positivo y respetuoso de la sexualidad y de las relaciones sexuales, así como la posibilidad de tener experiencias sexuales placenteras y seguras, libres de toda coacción, discriminación y violencia».[36]

Para que la salud sexual se logre y se mantenga, los derechos sexuales de todas las personas deben ser respetados, protegidos y ejercidos plenamente.

---

36 OMS, «Salud Sexual», 2006, párr. 1.

Por tanto, estos derechos deberían ser reconocidos, promovidos, respetados y defendidos por todas las sociedades con todos sus recursos, medios, instrumentos e instituciones, pues, como puede inferirse, aseguran a los seres humanos —y, por ende, a las sociedades— el desarrollo de una sexualidad saludable.

De esta manera, la igualdad de género, la diversidad sexual, la dignidad humana y la igualdad han sido esgrimidos como principios por los diversos grupos sociales en el ámbito social y, gracias a sus reclamos, han sido positivizados como derechos sexuales y reproductivos. En este proceso, la participación de las mujeres ha sido fundamental, pues a ellas les corresponde decidir libremente sobre el ejercicio de estos derechos en el desarrollo de su integridad personal.

Por todo lo dicho, es necesario insistir en que los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos cuya finalidad es garantizar que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencias en el ámbito de la sexualidad y la reproducción.

1.4. LA MATERNIDAD SUBROGADA COMO UN DERECHO QUE SE CONCRETIZA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS QUE LA REGULAN

1.4.1. La igualdad y la perspectiva de género

Como ya hemos señalado, la consagración de los derechos humanos de las mujeres —particularmente, los de carácter sexual y reproductivo— son una consecuencia de la pugna por la igualdad de género y por el respeto a la diversidad sexual.

En este sentido, la maternidad subrogada debe ser regulada tanto a nivel federal como a nivel estatal como un

corolario de la lucha de las mujeres en favor del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a los que aquella se encuentra ligada; consecuentemente, este reconocimiento supondría la anhelada justicia reproductiva que deriva del ejercicio de la igualdad de género y el libre desarrollo de la personalidad, concretadas ahora en los derechos humanos de los que son titulares las mujeres.

Por ello, la igualdad, un valor que ha costado mucho trabajo alcanzar en el ámbito social, se ha convertido en tiempos actuales en un tema recurrente e ineludible cuya concreción en las relaciones sociales se ha cuestionado de manera tendencialmente insistente. Sin embargo, debe tomarse en consideración que, para poderla materializar, es decir, hacerla palpable, resulta indispensable establecer instrumentos educativos e implementar normas orientadas a su tutela en el sistema jurídico.

El proceso de globalización, que ha comportado el incremento de las interdependencias culturales, ha traído como consecuencia la expansión de la desigualdad por razones de género y de la violencia contra las mujeres, fenómenos que se han aunado a otras formas de exclusión basadas en factores como la condición sexual, la pertenencia a una raza y la edad, entre otras.

Esta realidad social se ha vuelto evidente, en la medida en que ha penetrado y repercutido en el sistema democrático de los distintos países en los que, hasta la fecha, ha prevalecido un sistema patriarcal y machista. Es precisamente en esos Estados donde deben articularse acciones fundamentales orientadas a acabar con la desigualdad que ha echado raíces de diversas formas y a través de distintas manifestaciones.

Por todo ello, no cabe duda de que es necesario y aun imperativo elevar la calidad de la educación, establecer le-

yes que garanticen la igualdad y configurar un sistema jurídico que contenga previsiones normativas y procedimientos para materializar la igualdad entre hombres y mujeres.

Históricamente, el derecho como ciencia social ha sido instituido exclusivamente por hombres y únicamente ha incluido a la mujer como uno de sus objetos de análisis para evidenciar su condición de inferioridad, dado que su parámetro de referencia y modelo de lo humano ha sido el hombre y, por tanto, la condición masculina.

Esta característica de los sistemas jurídicos ha comportado la exclusión de las mujeres de los procesos legislativos e incluso de la interpretación de las leyes; consecuentemente, sus intereses y derechos han sido ignorados en todos los ámbitos.

La diferencia obvia entre hombres y mujeres no debería implicar una desigualdad jurídica, dado que, más allá de esas diferencias connaturales, las personas son —o deberían ser consideradas— legalmente iguales, una idea que, sin embargo, todavía no es socialmente preponderante.

Por todo ello, es necesario entender que la igualdad y la perspectiva de género están intrínsecamente relacionadas, y comprender el modo en que este enfoque se articula en el ámbito internacional y se expande al ordenamiento jurídico nacional, donde tanto el legislador como los intérpretes y aplicadores del derecho están obligados a legislar y a juzgar con perspectiva de género.

De acuerdo con la perspectiva de género, para que el principio de igualdad se convierta en una realidad es preciso llevar a cabo una reestructuración de la concepción de lo jurídico en virtud de la cual las normas jurídicas dejen de crearse considerando únicamente la condición masculina y tomen en consideración las singularidades de todas las personas, sobre todo las de las mujeres.

1.4.2. El tema de la perspectiva de género

Para entender la perspectiva de género desde los ámbitos legislativo y jurisdiccional, se hace indispensable comprender varios conceptos correlacionados. Veámoslos:

La construcción social y cultural de las diferencias sexuales. Las concepciones de sexo y género imponen un orden jerárquico (masculino-femenino) que determina la necesaria existencia de asimetrías (desigualdades. «El sexo se caracteriza por las condiciones biológicas y el género es el conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad da, considera apropiadas para cada sexo (está determinado por las circunstancias culturales)».[37]

Las relaciones de poder asimétricas. «El poder es ejercido en relaciones asimétricas o desiguales, o en determinadas situaciones violentas, donde la persona violentada se ubica en una posición de desventaja frente a su agresor».[38] Así, la asimetría de poder respecto a los hombres determina la situación de las mujeres, dado que la configuración del orden social responde a las características de un sistema patriarcal.

Los roles de género y división sexual del trabajo. «Los roles de género se refieren a las funciones, comportamientos y labores que se designan a las personas dentro de una sociedad; derivados de las actividades culturales».[39] Estos roles se relacionan con la división sexual del trabajo, en virtud de la cual se asignan las actividades laborales y ciertos espacios sociales dependiendo del sexo de las personas, a grado tal que damos por descontado que no es «de hombres» hacer

---

37 Gobierno de México, «Sexo *vs.* Género», párr. 3, diciembre de 2016.

38 Miranda, David, «Asimetría, poder y construcción de género», *Revista de Estudios Políticos y Estratégicos*, vol. 7, núm. 1, 2019.

39 Gobierno de México, «Sexo *vs.* Género», *op. cit.* párr. 6-7.

ciertas cosas o que hay trabajos que no son femeninos y, por tanto, no adecuados para las mujeres.

Los estereotipos. Los estereotipos pueden ser descriptivos o normativos. «Los primeros atribuyen una característica a las personas con pertenencia, particularmente, a un grupo social tan solo por el hecho de pertenecer a tal grupo; los segundos atribuyen ciertos roles a personas que conforman un grupo social específico tan solo por pertenecer a ese grupo».[40] A través de los estereotipos, determinados sectores sociales se sienten capaces de establecer como debería ser el mundo y de definir los roles que las personas deben asumir únicamente por pertenecer a un grupo. Ambas modalidades tienen su origen en el entorno familiar, en el contexto social, los roles sociales arraigados en el imaginario colectivo y en los contenidos que transmiten los medios de comunicación.

La violencia contra las mujeres no implica la sinonimia de este fenómeno con la violencia por razón de género, pues esta última se define como el conjunto de «actos de violencia que implican o pueden implicar daños o sufrimientos de carácter físico, sexual, psicológico, o económico y se relacionan con el propósito de afianzar la masculinidad o dominación de los hombres» (es decir, la masculinidad tradicional o masculinidad hegemónica).[41] En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia «se describen los tipos de violencia (psicológica, física, sexual, económica, etc.) y los ámbitos de la misma (familiar, escolar, laboral, mediática, etc.)»[42], unas modalidades y ám-

---

40 INMUJERES, Glosario, «Roles de Género».

41 ONU. UN WOMEN, «Preguntas Frecuentes: Tipos de violencia contra mujeres y niñas», párrs. 3-4.

42 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2022.

bitos de violencia que, aun cuando puedan producirse por separado, no se excluyen mutuamente.

El *Sexismo* entendido como una actitud discriminatoria «está conformado por una serie de mitos o creencias donde se infravalora a las personas del sexo opuesto (la superioridad del hombre sobre las mujeres) o hace distinción de las personas según su sexo; generando privilegios para los hombres».[43] En este marco anida y se reproduce el «androcentrismo», expresión que alude a una cosmovisión masculina del conjunto de las relaciones sociales que considera al hombre como centro o protagonista de la historia y la civilización humana en detrimento de las mujeres.

Interseccionalidad. Este fenómeno, cuya conceptualización data de la década de los ochenta, tiene lugar cuando en una misma persona concurren diferentes ejes de opresión (orientación sexual, etnia, raza, clase, entre otros), circunstancia que da como resultado específico la multidiscriminación de esa persona. El concepto de interseccionalidad fue acuñado por Kimberlé Crenshaw, académica estadounidense que, en su faceta profesional de abogada, en 1989 llevó a cabo el análisis de algunos casos que tendrían relación con la «Ley General de Derechos Civiles en Estados Unidos, normatividad que, como eje prohibía la discriminación basada en el color, el sexo y el origen nacional».[44]

Todos estos conceptos, que provienen de distintas fuentes, se volvieron fundamentales para que las instituciones internacionales desarrollaran criterios a partir de los que se construyó y desarrolló la perspectiva de género. Así,

---

43 Lameiras Fernández, María, «El Sexismo y sus dos caras: De la hostilidad a la ambivalencia», *Anuario de Sexología*, núm. 8, 2004, p. 92.

44 Lombardo, Emanuela, «La interseccionalidad de género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea», *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 23, 2010, p. 12.

entre 1946 y 2008 fue estableciéndose paulatinamente un acervo de antecedentes internacionales plasmados en comisiones, declaraciones, convenciones, pactos internacionales y reglas de actuación. Entre estos instrumentos cabe destacar los siguientes: la Comisión sobre la Condición Social de la Mujer (ONU, 1946), la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), la Convención sobre el Consentimiento para el matrimonio, la edad Mínima y el Registro para el Matrimonio (1962); la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará, 1994).

Por lo que respecta a las dos últimas convenciones citadas, la CEDAW se centra en el tratamiento de la discriminación contra las mujeres, mientras que la Convención Belém Do Pará aborda la violencia ejercida contra las mujeres.

En el seno del Sistema Universal de Derechos Humanos se crearon órganos, mecanismos, plataformas e instrumentos internacionales de acción general con el fin de lograr avances progresivos en el reconocimiento y la protección los derechos de las mujeres a nivel internacional. Este impulso se concretó en la institucionalización de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de 1946 (que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer); así como en la promulgación de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 (que establece acciones a tomar para acabar con la discriminación de la mujer) y del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (que prevé los mecanismos de denuncia e investigación de los supuestos de discriminación contemplados en la CEDAW).

Todos los Estados parte de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (que es vinculante para México desde que el 23 de marzo de 1981 ratificara su adhesión a este instrumento internacional) están obligados a promover y garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de la mujer, a prevenir las violaciones de todos los derechos reconocidos en la misma y a adoptar acciones determinantes ante cualquier acto de discriminación por razón de género.

En el rubro de la violación de derechos, el anterior instrumento internacional determina que los países parte deben establecer el principio de igualdad de forma transversal en sus legislaciones, ejecutar medidas especiales y temporales para acelerar la materialización de la igualdad real, poner en marcha medidas para eliminar estereotipos y prácticas que generen discriminación y desigualdades, así como implementar medidas para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Los Estados que forman parte de la CEDAW están obligados a suministrar periódicamente al Comité de Expertos de la Convención información sobre la realización de acciones que llevan a cabo para cumplir y atender las recomendaciones que emite el Comité. Nuestro país presentó su último informe en el año 2018.

Así, el Comité de la CEDAW emite recomendaciones[45] para que los países creen instrumentos jurídicos orientados a hacer efectivos los derechos humanos de las mujeres.

Algunas de esas recomendaciones —entre las que que destaca la de legislar y juzgar con perspectiva de género— son las siguientes:

---

45 CEDAW, Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Recomendación 5: Medidas Especiales Temporales (1988). En ella se sugiere a los Estados la pertinencia de que implementen un mayor número medidas especiales para que las mujeres se integren en las esferas educativa, económica, política y laboral.

Recomendación 19: La Violencia Contra la Mujer (1992). Esta recomendación versa sobre la necesidad de que los Estados parte adopten medidas positivas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, entre las que cabe citar las siguientes:

a) Capacitar a los funcionarios y las funcionarias judiciales para aplicar la Convención con la finalidad de que se respete la integridad y la dignidad de las mujeres, así como para protegerlas contra cualquier tipo de violencia.
b) Adoptar las medidas jurídicas necesarias para salvaguardar eficazmente la integridad física y psicológica de las mujeres frente a cualquier situación de esa naturaleza.

En virtud de la progresiva construcción de un *corpus* normativo internacional —y, particularmente, de las recomendaciones del Comité CEDAW—, la violencia por razón de género se considera actualmente una forma de discriminación. Desde esta perspectiva, los Estados deben crear normas penales, civiles y administrativas enderezadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, pero también están obligados a implementar instrumentos y mecanismos para cumplir ese objetivo con la debida diligencias e investigar todos los casos desde la perspectiva de género con miras a que, en el momento que se judicialicen tales asuntos, puedan resolverse de manera adecuada, garantizando el derecho de acceso a la justicia.

Recomendación 28: Las Obligaciones Básicas de los Estados en virtud del Artículo 2 de la CEDAW (2010). Esta recomendación

aconseja a los Estados parte que actúen decididamente para acabar tanto con las prácticas que generen prejuicios como con los roles de género que perpetúan la noción de inferioridad de la mujer y establece que las personas juzgadoras están obligadas a aplicar el principio de igualdad sustantiva a la hora de interpretar las normas jurídicas.

Recomendación 33: Acceso de la Mujeres a la Justicia (2015). De acuerdo con esta recomendación, los Estados deben procurar que mejore la sensibilización de los sistemas de justicia en torno a las cuestiones de género, incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia, eliminar aquellas normas inflexibles que legitiman comportamientos inadecuados contra la mujer; revisar la legislación para asegura la igualdad entre las partes atendiendo a sus situaciones específicas, particularmente aquellas en las que relaciones de poder generan un trato inequitativo; garantizar que las normas en materia probatoria y de investigación sean imparciales y no estén condicionadas por prejuicios o estereotipos de género.

Recomendación 35: La Violencia de Género contra la Mujer, actualizando la recomendación 19 (2017). En este punto, el Comité CEDAW sugiere la necesidad de llevar a cabo actividades de formación obligatorias, periódicas y efectivas dirigidas a los operadores y las operadoras jurídicas sobre los siguientes extremos:

1. El impacto de los estereotipos y los prejuicios de género en la violencia contra las mujeres.
2. El trauma y los efectos —además de las dinámicas de poder— que comporta para las mujeres padecer violencia, evitando la estigmatización y culpabilización de las víctimas por la violencia que sufren.
3. El marco normativo nacional e internacional sobre este tipo de violencia, incluyendo los derechos de las

víctimas. Todo ello bajo la premisa de que el abordaje y la solución de la violencia por razón de género reclama respuestas de carácter integral, dado que se trata de un problema que se reproduce en todos los espacios de la interacción social.

Recomendación 36: El derecho de las Niñas y las Mujeres a la Educación (2017). La educación, concebida como derecho humano, favorece el disfrute de otros derechos humanos y libertades fundamentales, aporta considerables beneficios en materia de desarrollo, facilita la igualdad de género y promueve la paz. Además, reduce la pobreza, impulsa el crecimiento económico, aumenta los ingresos, brinda más posibilidades de disfrutar de una vida sana, previene el matrimonio infantil y la mortalidad materna y suministra a las personas las herramientas que precisan para combatir las enfermedades. De acuerdo con el Comité CEDAW, los Estados deben abstenerse de interferir directa o indirectamente en el pleno disfrute del derecho a la educación de las niñas y las mujeres de su derecho a la educación; también deben adoptar medidas positivas para cumplir su obligación de hacer efectivo el derecho, garantizando los derechos *a* la educación, *en* la educación y *mediante* la educación, de tal modo que las niñas y las mujeres puedan desarrollar todo su potencial para lograr la igualdad con los hombres.

En el Sistema Interamericano, México suscribió en 1995 —y ratificó en 1998— La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, también conocida como Convención Belem do Pará, instrumento que «tiene como finalidad prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres, basada en su género».[46]

---

[46] La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención Belém Do Pará (1994).

Si el control de la aplicación de la CEDAW está encomendado al Comité para su seguimiento, la Convención Do Pará tiene su propio Mecanismo de Seguimiento, el «MESECVI»[47], que lleva a cabo la evaluación multilateral y sistemática de los avances en la implementación de la Convención.

El Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará organiza rondas de evaluación multilateral que constan de una fase de evaluación y de otra de seguimiento, organiza reuniones de los y las representantes de los Estados parte en las que se discuten informes y recomendaciones, y celebra reuniones de expertas en las que se preparan informes, recomendaciones y rondas de evaluación.

De acuerdo con la Convención Belém Do Pará, los Estados parte están obligados a reconocer que la violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos humanos, a admitir que este tipo de violencia tiene su origen en las relaciones de poder y en las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres y a implementar mecanismos para prevenir, eliminar, atender y sancionar la violencia contra las mujeres.

1.4.3. La función jurisdiccional y la perspectiva de género

La función jurisdiccional, se acepte o no, impacta en la dinámica social y ciudadana e influye en la vida de las personas, de modo que el quehacer del operador jurídico como miembro del poder judicial también se debe perfilar para que oriente la aplicación del derecho a la consecución de la igualdad mediante una interpretación de la ley correcta y eficaz y una actuación imparcial.

---

47 Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará.

Los requerimientos modernos sobre la aplicación del derecho exigen la ruptura con la visión androcéntrica de lo jurídico para acabar con las tendencias patriarcales, objetivo que solo es posible lograr considerando lo femenino desde una perspectiva válida y adaptada a nuestros tiempos de las relaciones sociales. Como ya se ha dicho, la evolución del feminismo reclama un lenguaje inclusivo que coadyuve a hacer efectivos los derechos de las mujeres.

Obviamente, las resoluciones judiciales influyen en la transformación social. Sin embargo, la falta de capacitación en materia de igualdad y el formalismo jurídico ha motivado que se conviertan en impedimentos para que las resoluciones judiciales operen como como instrumentos favorecedores de los cambios sociales.

Las concepciones contemporáneas del género y el sexo imponen a los operadores jurídicos la obligación de superar los prejuicios y estereotipos que todavía predominan en la cultura de las sociedades con el fin de cambiar la realidad y la existencia de las personas mediante el contenido de sus sentencias, convirtiéndose así en agentes del avance de la protección de los derechos humanos, sobre todo de los de las mujeres.

Los tópicos teóricos de la discriminación por sexo se fundaban en los estándares de las mujeres blancas, mientras que la discriminación racial se fundaba en el hombre negro. Estas concepciones teóricas fueron aplicadas en la resolución de conflictos del ámbito laboral.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos «es una institución judicial autónoma cuyo objetivo es la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos»[48] que ha asumido la perspectiva de género

---

48 Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

en casos en los que, de manera tentativa, pueden identificarse algunos criterios generales para su aplicación en sus futuras resoluciones.

Estos elementos son los siguientes:

— El estudio del contexto.

— La apreciación de los hechos.

— La valoración de las pruebas.

— La verificación de provisiones adoptadas durante la investigación de delitos que comprenden hechos violentos contra mujeres y niñas.

— La detección de distintos niveles de discriminación por condiciones de identidad adicionales al género.

— La identificación de estereotipos, prejuicios, prácticas y roles de género.

— La determinación de medidas de reparación.

Cabe señalar que las resoluciones que dicta la Corte Interamericana de Derechos Humanos «son vinculantes para nuestro país en virtud de que México suscribió la Convención Americana sobre Derechos Humanos el 24 de marzo de 1981».[49]

Así, el análisis de algunos casos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos evidencia que, para su resolución, se tomó en consideración la perspectiva de género en la investigación de los delitos. A este respecto, cabe hacer referencia al fallo paradigmático recaído en el caso *González y otras (Campo Algodonero) vs. México*.[50]

---

49 Convención Americana sobre Derechos Humanos.

50 CIDH, Cuadernillo de Jurisprudencia, «Derechos Humanos de las Mujeres», núm. 4, 2021, pp. 5-6.

La Corte determinó que el Estado debió conducir eficazmente los procesos penales en curso —y, en su caso, los que llegaran a incoarse— para identificar, procesar y sancionar a los autores intelectuales y materiales de la desaparición y privación de tres mujeres de acuerdo con las siguientes directrices:

— La investigación debía incluir la perspectiva de género.

— Debían extenderse líneas de investigación específicas respecto a la violencia sexual.

— Todo ello debería realizarse conforme a protocolos y manuales que se hicieran con los lineamientos de la sentencia dictada en el caso.

— Debía proveerse información a los familiares de las víctimas sobre el avance de la investigación.

— Realizar capacitación y sensibilización a los funcionarios.

Así, la Corte IDH determinó que, en un plazo razonable, el Estado debía continuar elaborando los protocolos, manuales y criterios de investigación y servicios periciales para poder investigar todos los delitos relacionados con las desapariciones, la violencia sexual y los homicidios de mujeres conforme al protocolo de Estambul y el Manual sobre Previsión e Investigación Efectiva de Ejecuciones Extrajudiciales, Arbitrarias y sumarias de la ONU, así como los estándares internacionales sobre la materia.

La identificación de estereotipos, prejuicios prácticos y roles de género fue analizada en el caso *I.V vs. Bolivia*.[51]

---

[51] CIDH, *op.cit.*, pp. 7-8.

La Corte IDH se pronunció sobre una intervención quirúrgica realizada a I.V. para ligarle las trompas de Falopio. Se trata de un caso basado en estereotipos de género, ya que se realizó una esterilización forzada y, además, el médico tratante suplió el consentimiento libre e informado de la víctima con base en el cliché de que las mujeres son personas vulnerables e incapaces de tomar decisiones responsables sobre su salud reproductiva y planificación familiar.

Tras la publicación del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género en noviembre de 2020, en México se ha establecido una metodología para ejercer la función jurisdiccional desde ese enfoque, misma que surgió al resolverse el amparo directo en revisión 2655/2013 el 6 de noviembre de 2013.[52] La sentencia determinó que la perspectiva de género debe aplicarse de oficio en los tres momentos siguientes:

a) Obligación de juzgar con perspectiva de género previo el estudio de fondo.

b) Obligación derivada del análisis de la cuestión litigiosa.

c) Obligaciones que impactan, de manera general, en todo el proceso de elaboración de la sentencia.

Lo anterior significa que es obligado juzgar con perspectiva de género cuando en un caso exista asimetría de poder, violencia y discriminación.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación número 1ª./J 22/2016 (10ª), registro digital 2011430,[53] establece que todo órgano jurisdiccional debe

---

52 SCJN, Amparo directo en revisión 2655/2013, Primera Sala, (versión Pública de la sentencia).

53 Tesis: 1ª./J.22/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, t. ll, p. 836.

impartir justicia con perspectiva de género y que este enfoque debe implementarse, aun cuando las partes no lo soliciten, enumerando los elementos necesarios para su aplicación.

Los elementos a los que se ha hecho referencia arriba representan distintas maneras de analizar un caso y consisten en:

— Identificar si existen situaciones de poder o elementos de desigualdad estructural o de violencia que deriven en la desigualdad entre las partes.

— Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos de género.

— En caso de que el material probatorio sea insuficiente para atacar la vulnerabilidad, deben ordenarse pruebas de oficio.

— Si existen desventajas, cuestionar la neutralidad del derecho.

— Aplicar los estándares de derechos humanos.

— Evitar en todo momento el uso de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios de género y sustituirlos por un lenguaje inclusivo y libre de discriminación.

Igualmente, deben tomarse en consideración los estándares internacionales existentes que permitan la solución del caso concreto.

Estos elementos sirven para diseñar una estrategia y elaborar una argumentación más sólida en el momento de juzgar o en el planteamiento de una defensa.

La ausencia de uno de los elementos a los que se ha aludido arriba no excluye la posibilidad de seguir aplicando la perspectiva de género.

Consecuentemente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en acatamiento de la Convención Americana de los Derechos Humanos y de conformidad con las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha dictado resoluciones como las que se relacionan a continuación:

Amparo directo en revisión número 852/2017.[54] La Corte resolvió un caso de comaternidad en el que dos mujeres pertenecientes a uno de los colectivos que integran las distintas formas de la diversidad sexual pretendieron registrar a un menor con sus apellidos. El Registro Civil les negó el registro argumentando que solo una de ellas era la madre biológica y que la legislación de Aguascalientes no permitía tal registro. La institución restringió, pues, el derecho de las mujeres y alegó que solo se permitía el registro a la madre biológica, al padre o en el caso de que una sentencia lo hubiera ordenado expresamente.

La Corte fundó su decisión en el derecho de igualdad reconocido en el artículo primero de la Constitución federal y declaró que el criterio del registro civil era una medida discriminatoria para las familias homoparentales. Aplicando la perspectiva de género, determinó que la Constitución protegía todo tipo de familias, incluyendo las homoparentales, por lo que estas debían gozar de los mismos derechos que las familias monoparentales.

Amparo en revisión 553/2018.[55] En el caso de referencia, se denegó el registro de un menor a una pareja del mismo sexo, dado que el menor había sido procreado a través de las técnicas de reproducción asistida, dado que en el estado

---

54 SCJN, Amparo directo en revisión 852/2017, Primera Sala (versión pública de la sentencia).

55 SCJN, Amparo directo en revisión 553/2018, Primera Sala (versión pública de la sentencia).

de Yucatán —donde tuvo lugar la emisión del acto reclamado— no existe regulación sobre los hijos nacidos mediante la utilización de técnicas de reproducción asistida ni sobre la maternidad subrogada.

La Suprema Corte de la Nación analizó el caso bajo la perspectiva del artículo cuarto de la Constitución, reconociendo el derecho de las parejas homosexuales a acceder a los adelantos de la ciencia en materia de reproducción asistida para convertirse en padres y tomando en consideración que, si bien es cierto que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido el derecho a la utilización de esas técnicas para lograr el nacimiento de un hijo a aquellas personas que tienen problemas de infertilidad, no es menos cierto que, al tratarse de personas del mismo sexo, la situación es análoga debido no a los problemas de infertilidad, sino a que sus relaciones sexuales no posibilitan la fusión de un óvulo con un espermatozoide.

La Suprema Corte también analizó el caso en comento a la luz del interés superior del menor y de la tutela del derecho a la identidad del niño —en este supuesto, a ser inscrito en el registro civil— inmediatamente después de su nacimiento, así como el derecho a tener un nombre. De este modo, garantizó el derecho de los quejosos a su vida privada y a la posibilidad de procrear mediante el acceso a las técnicas de reproducción asistida, así como el derecho de la tercera interesada (la madre subrogante).

Del análisis de estos casos se colige que, en el ejercicio de la actividad jurisdiccional, tanto en el ámbito internacional (CIDH) como en el nacional (SCJN) los órganos judiciales resolvieron los casos respetando plenamente los derechos humanos y los derechos fundamentales en juego y aplicando el criterio de juzgar con perspectiva de género.

1.5. LA MATERNIDAD SUBROGADA, UNA ALTERNATIVA PARA SU REGULACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO, EN CONCORDANCIA CON LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LA MUJER

El tema de la maternidad subrogada no es novedoso desde el punto de vista histórico, dado que puede afirmarse que ya era practicada en la Antigüedad. Un ejemplo de ello lo tenemos en Mesopotamia, donde hacia el año 1780 a. C. estaba vigente y se aplicaba el Código de Hammurabi[56], cuerpo legislativo que establecía las siguientes disposiciones:

- Ley 46. La mujer estéril que quería tener hijos debía dar una esclava a su marido con fines de procreación, de tal modo que el marido perdía todo derecho a repudiar a su esposa.
- Ley 47. Si la esclava no daba hijos del esposo a su ama, esta podía venderla.
- Ley 44. Cuando la esclava proporcionada por la mujer daba hijos al marido, este no podía tomar concubina.
- Ley 45. Si la mujer principal no daba hijos a su marido ni le proporcionaba esclava para tenerlos, el marido podía tomar una concubina y recibirla en su casa como esposa, pero esta no tendría la misma categoría que la mujer principal.

De acuerdo al Antiguo Testamento, «entre los hebreos, en el Génesis se relata que Sarah, al ser estéril, dio a su marido Abraham por mujer a su sierva egipcia, Agar».[57]

---

56 Código de Hammurabi. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/268241993.pdf>.

57 Antiguo Testamento, Génesis, 16.1.

Los antecedentes modernos de la maternidad subrogada datan de 1940, año en el que se fundó el primer banco de semen; en 1944 se llevó a cabo la primera fecundación extracorpórea de embriones humanos, que fue practicada por los biólogos Jonh Tock y Meneen.[58]

Debemos recordar que, décadas más tarde, se produjeron «los casos de Louise Brown, quien fuera concebida fuera del útero materno mediante la fecundación de un óvulo proporcionado por la madre, Lesley Brown; así como el caso de Baby Cotton, nacido en Londres, quien fuera gestado por una mujer inglesa y debido al encargo de una pareja estadounidense a cambio de una suma de dinero».[59]

En 1989 se dio a conocer una de «las primeras celebraciones de un contrato de gestación subrogada entre el matrimonio Whitehead y el señor Stern, que se consideró viciado de nulidad, decretada por la Suprema Corte de New Jersey, confrontando el reconocimiento de la maternidad de la señora Mary Beth Whitehead, resolución que determinó entregar la custodia de la menor al padre biológico, William Stern».[60]

---

58 Brena Sesma, Ingrid, «Algunas consideraciones en torno al derecho a la reproducción por medio de la inseminación artificial», *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, XVIII, 82 (enero-abril de 1995), p. 72.

59 Silvana Maria, Chiapero, Maternidad subrogada. Esterilidad. Derecho a la procreación. Nuevas técnicas. Protección del embrión extracorpóreo. Filiación. El contrato de gestación por otro. Efectos de la nulidad, Buenos Aires: Astrea, 2012, p. 49.

60 Hernán Corral Talciani, Hernán, «Maternidad subrogada: sobre la pretensión de formalizar la filiación perseguida mediante la adopción o la recepción de su práctica en el extranjero», en C. Lepin Molina (coord.), *Técnicas de reproducción humana asistida. Desafíos del siglo XXI: una mirada transdisciplinaria*, Santiago de Chile: Abeledo Perrot-Thomson Reuters, 2013, p. 86.

Ahora bien, en términos médicos, es fundamental señalar que esterilidad e infertilidad no son palabras sinónimas. Debemos, por tanto, precisar que la esterilidad hace referencia «a la imposibilidad absoluta e irreversible de concebir, lo que indica la imposibilidad de efectuar la fecundación»,[61] mientras que en el supuesto de «la infertilidad femenina, la fecundación puede ser posible, sin embargo se trata de la patología propia de una mujer que no es capaz de lograr la viabilidad fetal».[62] En realidad, la infertilidad consiste en la pérdida reiterada de embarazos cuando estos ya se han logrado.

Cuando la infertilidad no pueden ser tratada por vía quirúrgica o a través de medicamentos, surge la alternativa de recurrir a técnicas de reproducción asistida desarrolladas como formas artificiales, científicas y tecnológicas que den cauce a la reproducción humana, una vez descartada, por supuesto, la forma natural de procreación.

Subrogar es sinónimo de sustituir. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, «significa poner a una persona o cosa en lugar de otra».[63]

De esta acepción se infiere que la maternidad subrogada puede definirse como un acto voluntario que consiste en la realización de una inseminación artificial o una fecundación *in vitro* y que «se caracteriza por el empleo de otro vientre y no el de la que desea la reproducción debido a la práctica de una histerectomía, a la carencia congénita de ovarios

---

61 Farnós Amorós, Esther, Consentimiento a la reproducción asistida. Crisis de pareja y disposición de embriones, Barcelona: Ateiler, 2011, p.27.

62 Soto la Madrid, Miguel Ángel, Biogenética, filiación y delito. La fecundación artificial y la experimentación genética ante el derecho, Buenos Aires: Astrea, 1990, p. 315.

63 Real Academia de la Lengua Española, Diccionario de la lengua española. Disponible en: <dle.rae.es>. [Consulta: 06/03/2023.]

o de útero, anomalías en la matriz e incluso de la presencia de una enfermedad grave que desaconseje el embarazo, o tratándose de personas solteras o parejas homosexuales».[64]

El debate teórico y práctico sobre la maternidad subrogada en sus diversas modalidades se ha focalizado en la disyuntiva legalización/prohibición; esta controversia se ha desarrollado de manera virulenta y ha enfrentado a dos vertientes del feminismo. La primera es el feminismo radical, que trata de prohibir la práctica de la maternidad subrogada, a la que considera deplorable y coercitiva, dado que, como argumentan quienes adhieren a esta corriente, constituye una forma de explotación reproductiva de la persona gestante. Por las razones expuestas, esta orientación del feminismo considera que la maternidad subrogada debe ser rechazada en cualquiera de sus formas.

En esta línea teórica se sitúan las ideas que expresan Ana Trejo Pulido en su libro *En el nombre del padre: Explotación de mujeres con fines reproductivos y venta de bebés recién nacidos*[65] y Roberto Germán Zurriaráin en *«La maternidad subrogada: ¿"solidaridad" o "explotación"»?*[66] Ambos autores afirman, por una parte, que las mujeres sustitutas (gestantes) no son tratadas como personas, sino como objetos, pues sufren una explotación con fines reproductivos y, por otra, que los menores nacidos a través

---

64 Farnos Amorós, Esther, Consentimiento de la reproducción asistida. Crisis de pareja y disposición de embriones, Barcelona: Atelier, pp. 113-115.

65 Trejo Pulido, Ana, *En el nombre del padre: Explotación de mujeres con fines reproductivos y venta de bebés recién nacidos*, 2021. Disponible en: <https://www.enferalicante.org/Documentos/2021/En%20el%20nombre%20del%20padre%20EXPLOTACION%20DE%20MUJERES%20CON%20FINES%20REPRODUCTIVOS%20Y%20VENTA%20DE%20BEBES%20RECIEN%20NACIDOS.pdf>.

66 Germán Zurriaraín, Roberto «La maternidad subrogada: ¿"solidaridad" o "explotación"?, *Medicina y ética*, septiembre de 2020. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/121-Texto%20del%20art%C3%ADculo-293-1-10-20191108.pdf>.

de la maternidad subrogada son utilizados como mercancías, pues esta técnica no es sino un negocio de gestación con fines reproductivos y venta de bebés recién nacidos. Trejo y Zurriaráin plantean la idea de que el deseo de las personas de ser madre o padre (padres intencionales) no debe ser considerado un derecho si aquel deseo genera perjuicios a la dignidad humana y a los derechos de los padres implicados, especialmente a las madres más pobres o vulnerables que participan en este procedimiento y a los hijos que nacen a traves del mismo.

Asimismo, argumentan que los contratos, a través de los cuales se formaliza la maternidad subrogada son nulos *ab initio*, dado que no son más que instrumentos usados para explotar a las mujeres, que su propósito es la compraventa de recién nacidos y que afectan a la relación del recién nacido con su madre; adicionalmente, afirman que la maternidad subrogada viola los derechos de la salud materna y reproductiva, el consentimiento informado, la determinación sobre el propio cuerpo, la confidencialidad médica, el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad, la integridad física y moral, y la intimidad, dado que en este procedimiento se verifica la venta y el tráfico de menores, además de que implica la explotación sexual.

Concretamente, Ana Trejo Pulido sostiene lo siguiente:

> «Estar en contra de la maternidad subrogada, por la imposición de la maternidad subrogada como mandato, como destino obligatorio para las mujeres, ya sea por razones culturales o sociales o; como en el caso de la subrogación por la pobreza y falta de recursos. El deseo materno, al igual que el deseo sexual solo les pertenece a las mujeres y no puede ser enajenado, violentado y explotado. Considerando que es necesario que a nivel internacional se desarrolle un instrumento específico que prohíba la gestación subrogada».[67]

---

67 Trejo Pulido, Ana, *op. cit.*, p. 64.

Por su parte, Roberto Germán Zurriaráin subraya que la maternidad subrogada en cualquiera de sus formas supone una utilización perversa de las mujeres que violenta su dignidad, dado que en ella se hace uso del cuerpo de una mujer para satisfacer un deseo y se imponen pautas de calidad a los bebés que pueden provocar la práctica de abortos y la devolución de niños imperfectos, e incluso el abandono de bebés comprados y concluye que «la manera más efectiva de disuadir a los posibles padres de acudir a la maternidad de alquiler y así reducir el negocio y la explotación que esta supone es la prohibición a los padres no biológicos de inscribir a los niños que los han obtenido por subrogación nacional e internacional en el registro civil; es decir, la mujer, que ha dado a luz, sería la única madre».[68]

Desde esta corriente feminista se ha señalado que algunas cuestiones prácticas de la aplicación de la maternidad subrogada pueden ser ejemplificadas actualmente en la guerra de Ucrania. La invasión de ese país por parte de Rusia ha provocado la migración masiva de personas que tratan de huir de la guerra y más del noventa por ciento de los refugiados son mujeres y niños. Así lo señala la resolución del Parlamento Europeo del 5 de mayo de 2022 sobre el impacto de la guerra contra Ucrania en las mujeres, documento que en su punto V declara:

> «La problemática que se está viviendo en esos territorios porque la legislación ucraniana permite la gestación por sustitución, en donde cada año nacen en ese país entre 2,000 y 2,500 bebés en el marco del ejercicio de la maternidad subrogada y en donde las madres de alquiler se enfrentan a grandes dificultades para continuar su embarazo en condiciones favorables a su bienestar, así como para acceder a los servicios sanitarios durante el embarazo, el parto

---

68 Germán Zurriaraín, Roberto, *op. cit.* p. 18.

> y el puerperio; que algunas agencias de gestación por sustitución han pedido a estas madres que no huyan de Ucrania antes del parto; que los niños recién nacidos son especialmente vulnerables y que la guerra dificulta que los padres intencionales asuman la patria potestad, así como que las instituciones públicas se encarguen de su tutela y del cuidado en condiciones adecuadas en caso necesario».[69]

La segunda vertiente feminista a la que hemos hecho referencia es el feminismo liberal, que defiende la necesidad de articular protecciones a fin de asegurar el consentimiento libre e informado de las partes y evitar la explotación o el abuso; según esta corriente, el tópico debe abordarse a partir del derecho de las mujeres a la autodeterminación, a la libertad para decidir sobre su cuerpo y a la objeción de conciencia, de ahí que proponga su regulación y no su prohibición y penalización.

Esta postura ideológica es propugnada por el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE), organización no gubernamental nacida en el año de 1992 con la finalidad de difundir información objetiva, científica y laica sobre el aborto en México que defiende la regulación de la maternidad subrogada, arguyendo que ciertas visiones de la gestación por sustitución se basan en estereotipos de género y prejuicios que pesan sobre la maternidad, la gestación y la capacidad de las mujeres para tomar decisiones y que la prohibición es una medida inadecuada para proteger a las partes de los abusos más comunes. Esta organización sostiene que la regulación apropiada de la maternidad subrogada fomenta la protección de los derechos de todas las personas involucradas, específicamente los de las gestantes, que se

---

69 Resolución del Parlamento Europeo de 5 de mayo de 2022. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/*document*/TA-9-2022-0206_ES.html>.

encuentran en una situación de vulnerabilidad frente a los abusos en aquellos contextos donde no está regulada.

En el GIRE «se piensa que prohibir la práctica no la hace desaparecer. En cambio, fomentaría que se ofrezca en la clandestinidad donde el Estado no puede brindar protección a las partes, vigilar las condiciones de consentimiento de los contratos ni asegurar que la actuación de clínicas y agencias sea acorde a la ley y a los derechos humanos».[70]

Ciertamente, la maternidad o gestación subrogada es una cuestión muy compleja y su tratamiento ha generado diversas discusiones y expectativas tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Es claro que, debido a esa complejidad, se extiende incluso al estudio de otros temas como los derechos sexuales y reproductivos, así como la concepción de la justicia reproductiva que, en el ámbito nacional, a través del desarrollo de los derechos humanos, ha reclamado la intervención de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para resolver algunos asuntos en los que han sido violentados los derechos fundamentales y que finalmente han sido resueltos desde la perspectiva de los derechos humanos, especialmente los de las mujeres.

Por lo que respecta México, tanto en los estados en los que la maternidad subrogada está regulada (Tabasco y Sinaloa) como en aquellos en que se le desconoce (Coahuila y Querétaro) se ha planteado la necesidad de considerar distintas circunstancias para proceder a su regulación, entre ellas la futura nacionalidad del nacido, la situación migratoria del menor concebido, las asimetrías de poder (desigualdad) a las que probablemente puedan enfrentarse

---

70 GIRE, *Gestación subrogada en México, Resultados de una mala regulación*, p. 12. Disponible en: <https://gire.org.mx/wp-content/uploads/2019/11/Gestacio%CC%81n-subrogada-en-Me%CC%81xico.pdf>.

las madres gestantes, la encrucijada ética y científica de la regulación del material genético, así como las distintas formas de filiación.

En nuestro país, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha convertido la regulación de la gestación subrogada en una obligación para el Gobierno federal y los gobiernos de los estados que componen la república a través de los diversos criterios que ha ido estableciendo. México asumió esta obligación al suscribir y ratificar diversos instrumentos internacionales que son vinculantes para nuestro país, entre ellos el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD), de acuerdo con el cual los derechos reproductivos se fundamentan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos, el intervalo entre estos, y a disponer de la información y los medios para ello, así como el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. El capítulo VII, 7.3 de este mismo programa, referido a los derechos reproductivos y la salud reproductiva, «consagra el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos».[71] La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que, el Estado mexicano está obligado a aplicar tanto en el ámbito legislativo como en el ejercicio de la función jurisdiccional por parte la Suprema Corte. Esta tiene que sujetase a las recomendaciones planteadas por el Comité, entre las que sobresale la siguiente:

---

71 Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo, septiembre de 1994, p. 66. Disponible en: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/ICPD_programme_of_action_es.pdf>.

«Sobre la recomendación en materia de salud».[72]

En el párrafo 33 del informe de observaciones generales entregado a Costa Rica (CEDAW/C/CRI/5-6), el Comité señaló lo siguiente:

33. El Comité insta al Estado parte a que:

a) Dé prioridad a la adopción de las enmiendas a la Ley General de Salud, que prevé la introducción de un capítulo dedicado a los derechos sexuales y reproductivos, de conformidad con el artículo 12 de la Convención y la recomendación general 24 (1999) del Comité sobre el artículo 12 de la Convención (la mujer y la salud).

b) Considere la posibilidad de levantar la prohibición de la fecundación *in vitro* y de adoptar medidas legislativas orientadas a facilitar y ampliar el derecho de las mujeres a decidir de manera libre y responsable el número de sus hijos, de conformidad con el apartado e) del artículo 16 de la Convención; y asegure el acceso de los servicios de reproducción asistida, incluyendo la fecundación *in vitro*, en consonancia con las recomendaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2010).

Así que en México ni el Congreso de la Unión ni la Secretaría de Salud Federal han dado cauce a su obligación de aprobar la legislación necesaria para aprovechar los avances de la ciencia médica y hacerlos compatibles con los derechos humanos con el fin de reconocer el derecho de las personas a tener acceso a las técnicas de reproducción asistida, normas que, como derechos humanos, permitirían fundar

---

72 ONU, CEDAW, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, p. 5-6. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8421.pdf>.

una familia, ejercer la autonomía reproductiva, gozar del derecho a la salud y acceder al beneficio del progreso científico.

La regulación e implementación de las técnicas de reproducción asistida implicarían la garantía de los derechos de las personas que no pueden embarazarse sin intervención médica y la posibilidad de acudir a esta.

Desde hace ya varios años, en nuestro país un sinnúmero de personas han recurrido a estas técnicas de reproducción asistida (por padecer infertilidad, por ser parejas del mismo sexo o por ser personas solteras). Sin embargo, hasta el momento, y a nivel federal, carecemos de una normatividad que regule los procedimientos de aplicación de las técnicas de reproducción asistida. Esta laguna ha motivado que las personas que recurren a este tipo de reproducción lo hagan de forma clandestina y, por tanto, sin ninguna supervisión sanitaria y sin la protección de sus derechos humanos.

Las consecuencias lógicas de esta situación son, pues, el mantenimiento de la cuestión en una suerte de limbo jurídico, la permisividad de los abusos contra las partes que participan de esos procesos médico-biológicos y, por supuesto, la violación de los derechos humanos.

Ahora bien, dada la problemática que se le ha planteado en relación con la reproducción humana asistida en general y con la gestación o maternidad subrogada en particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió la acción de inconstitucionalidad 16/2016 promovida por la Procuraduría General de la República y, en el punto resolutivo séptimo de la sentencia, cuya ponente fue la ministra Norma Lucía Piña Hernández, determinó lo siguiente: «Se exhorta a los demás poderes de la Unión y a los poderes de los estados que, en el ámbito de sus competencias, regulen de manera urgente y prioritaria la materia tratada en esta

sentencia, en términos del considerando octavo de esta determinación».[73]

La cuestión a la que alude el resolutivo anterior es la declaratoria de inconstitucionalidad de porciones de algunos artículos que regulan la reproducción humana asistida en el Código Civil del estado de Tabasco y que, para su análisis, se consideran los más importantes:

> 380 Bis, primer párrafo: Se invade competencia federal respecto de situaciones que deben ser reguladas en la Ley General de Salud como son el uso de células germinales, el proceso de desarrollo embrionario, el acceso a la reproducción asistida para parejas infértiles o estériles. Ya que, si bien es cierto, el artículo 124 constitucional da la anuencia para que las entidades federativas puedan regular, dentro del ámbito de su competencia, las consecuencias civiles y familiares que se deriven del uso de técnicas de reproducción asistida, pero no así, las cuestiones técnicas sustantivas relativas a la disposición de células necesarias para lograr cualquier proceso de reproducción humana y para establecer el perfil de salud de aquellas personas que decidan hacer el uso de esa técnica de reproducción asistida, limitando el acceso únicamente a personas con condición médica de infertilidad o esterilidad.

Con respecto a este precepto, se aplicó el principio de no discriminación.

> 380 Bis 3 quinto párrafo: Prevé la tenencia y la custodia del producto de la inseminación en el caso de que la gestante sustituta o su cónyuge generen algún conflicto sobre la paternidad o maternidad, limitando la posibilidad de que esa

---

73 Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Diario Oficial de la Federación*, Acción de inconstitucionalidad 16/2016, Sentencia, 7 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5648306&fecha=07/04/2022#gsc.tab=0>.

> acción prospere al supuesto en el que el padre o la madre contratantes hubieran caído en la incapacidad o, en su caso, fallecido. Esta condición es inconstitucional, dado que la Suprema Corte considera que, por regla general, cuando se hace uso de la técnica de reproducción asistida denominada gestación por sustitución ni la mujer gestante ni el cónyuge o concubino de esta tienen legitimación para denunciar la maternidad o paternidad e incluso la custodia del niño o niña que es producto de la inseminación artificial.

Este criterio respeta el derecho humano a la reproducción asistida.

De los párrafos cuarto y quinto de este mismo artículo 380 Bis 3, la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera inconstitucional la parte que regula el consentimiento del cónyuge o concubino para que la mujer pueda donar el óvulo para la fecundación in vitro o portar el producto fecundado en su vientre y la firma del contrato de gestación del cónyuge o concubino de la gestante, pues afirma que tal situación vulnera el derecho de la mujer gestante al libre desarrollo de la personalidad y, en particular, su derecho a tomar todas aquellas decisiones relacionadas con la disposición de su cuerpo con fines reproductivos.

Este criterio que hace valer el derecho humano a la autonomía.

Igualmente, la Corte analiza el párrafo sexto del artículo 380 Bis 3, que dispone que el contrato de gestación subrogada deberá ser firmado por la madre y el padre contratantes, y declara que resulta discriminatorio por razón de sexo y estado civil, dado que circunscribe el acceso a esta técnica de reproducción asistida a las parejas constituidas por un hombre y una mujer, con lo cual discrimina a las parejas del mismo sexo que pretenden acceder a la gestación por sustitución, así como a cualquier persona soltera, sea mujer u hombre.

Este criterio hace valer el derecho humano a la no discriminación.

Del análisis concatenado de la acción de inconstitucionalidad en comento puede determinarse que el legislador de Tabasco estableció en su legislación ciertas condiciones discriminatorias que fueron declaradas inválidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Al hablar de la gestación subrogada en el sistema legal de nuestro país, cabe hacer mención a los estados de Tabasco, Sinaloa, Coahuila y Querétaro; en los dos primeros se permite con ciertas condiciones, en Coahuila se reconoce la reproducción asistida y la legislación abre la puerta a la maternidad subrogada, y en Querétaro está prohibida. Por tanto, los únicos Estados que regulan la gestación subrogada son Tabasco y Sinaloa.

El estado de Tabasco fue la primera entidad federativa que contempló la gestación por sustitución y la maternidad subrogada, dado que en esa entidad federativa se convirtió en una práctica frecuente y el Código Civil de 1997 formalizó tal actividad a través de la adición de la regulación de un contrato de maternidad subrogada, autorizó a realizarla a las personas extranjeras y consintió la inscripción en el registro civil de niños nacidos a partir de estos acuerdos siempre que se cumplieran dos requisitos: la presentación del certificado de nacimiento y el contrato notariado.

Así, en 2012 se hicieron realidad los argumentos del feminismo radical, pues la contratación para ejercer la maternidad subrogada aumentó de una manera exponencial debido a las restricciones internacionales que se impusieron a esa actividad en países como la India y Tanzania. Tal circunstancia convirtió a Tabasco en un estado atractivo para el turismo reproductivo, y tuvo como consecuencia el agravamiento de los problemas debido a la normalización de la

práctica de la subrogación y a la falta de una normatividad adecuada en esa entidad.

Esta situación motivó que el Comité de los Derechos de los Niños emitiera recomendaciones dirigidas a México para que hiciera una revisión legislativa de la gestación para extranjeros y estableciera medidas que evitaran el uso de la maternidad subrogada para la venta de niñas y niños. El Comité también hizo referencia al hecho de que el marco jurídico de Tabasco omitía cualquier referencia a la protección de las mujeres gestantes.

En 2016, el Congreso de Tabasco aprobó una reforma de la legislación sobre la materia que incorporó el apartado «De la gestación asistida y subrogada» en el que se introdujeron limitantes a la maternidad subrogada. La reforma restringió la posibilidad de practicarla a las personas mexicanas imposibilitadas para llevar adelante un embarazo, incapacidad que debía acreditarse por medio de certificado médico. Asimismo, eliminó la participación de agencias e intermediarios y facultó a la Secretaría de Salud de la entidad para que autorizara la creación de clínicas que debían registrar y dar seguimiento a la práctica de la maternidad subrogada.

Una de las consecuencias de la reforma fue que la Dirección del Registro Civil de Tabasco comenzó a denegar la expedición de actas de nacimiento a los menores nacidos mediante la maternidad subrogada. Los padres de origen extranjero promovieron juicios de amparo para obtener las actas de nacimiento, aunque también se enfrentaron al riesgo de que se les aplicaran sanciones penales por la comisión del delito de tráfico de menores. Estas fueron las razones por las que la Procuraduría General de la República promovió la acción de inconstitucionalidad con la finalidad de que se declararan inválidas las reformas sobre la gestación

para otros (expediente 16/2016) a las que hemos aludido en páginas anteriores.

La reforma estableció los siguientes requisitos para el ejercicio de la maternidad subrogada:

— Que la madre gestante sustituta lleve el embarazo a término, pero no proporcione el componente genético. La madre subrogada debe proveer el material genético y el gestante para que se lleve a cabo la reproducción. (Artículo 92 del Código Civil).

— La edad de la gestante debe ser de 25 a 35 años.

— Debe otorgarse el consentimiento voluntario e informado antes del proceso de gestación.

— Para firmar del contrato, la madre gestante debe acreditar el cumplimento de determinados requisitos mediante la presentación de dictamen médico expedido por una institución oficial de salud.

— Únicamente puede otorgarse la custodia del producto de la inseminación a la madre sustituta o su cónyuge en caso de muerte o incapacidad de los padres contratantes.

— El contrato de gestación, que puede ser gratuito u oneroso, deberá suscribirse ante notario. El notario deberá notificarlo a la Secretaría de Salud y al registro civil, dentro de las 24 horas siguientes a su celebración.

Causas de nulidad. (Artículo 380 Bis 4).

— Únicamente los ciudadanos mexicanos podrán celebrar el contrato de gestación.

— El asentamiento del recién nacido se realizará mediante la figura de adopción plena aprobada por juez competente.

El estado de Sinaloa regula la maternidad subrogada en los artículos 282 al 297 del Código Familiar del estado, que establecen como principio que la donación de células germinales no genera parentesco alguno entre el donante y el hijo resultado de la reproducción asistida.

Por lo que respecta a la filiación consanguínea como vínculo de parentesco que surge de la relación genética entre dos personas por el solo hecho de la procreación, esta incluye la reproducción asistida consentida con material genético de ambos padres.

El artículo 283, define a la maternidad subrogada como aquella que se realiza a través de la práctica médica mediante la cual una mujer gesta el producto fecundado por un hombre y una mujer, cuando esta padece imposibilidad física o contraindicación médica para llevar a cabo la gestación en su útero y la gestación es subrogada en una mujer gestante que lleva en su útero el embrión de los padres subrogados, cuya relación concluye con el nacimiento.

Se establece que la edad de la gestante debe oscilar entre los 25 y 35 años de edad, que debe tener al menos un hijo consanguíneo sano y una buena salud psicosomática y que haya dado su consentimiento voluntario para prestar su vientre.

En Sinaloa, la formalización de la maternidad subrogada se realizará a través de un instrumento que podrá ser suscrito por las partes ante notario público y el director de la clínica o centro hospitalario sin que pueda llevarse a cabo la representación legal. Los padres subrogados deberán ser ciudadanos mexicanos con capacidad de goce y ejercicio y, por supuesto, la madre subrogada deberá demostrar con un certificado médico expedido por el médico tratante la imposibilidad física o contraindicación para llevar a cabo la

gestación en su útero. La mujer gestante deberá acreditar su consentimiento para que se lleve a cabo la implantación de la mórula y su aceptación de que su relación subrogada respecto a la persona menor y los padres subrogados concluya con el nacimiento.

El instrumento notarial deberá ser notificado a la Secretaría de Salud y al oficial del registro civil para que, en su filiación, la persona menor sea considerada como hijo desde el momento de la fecundación de sus progenitores biológicos (madre y padre o madre subrogados).

Finalmente, el certificado de nacimiento deberá indicar que la maternidad fue el resultado de una técnica de apoyo en la reproducción humana o práctica médica denominada maternidad subrogada.

El artículo 284 establece las clases de maternidad subrogada: la subrogación total implica que la mujer gestante sea inseminada aportando sus propios óvulos y que ,después de la gestación y el parto, entregue al hijo a la pareja o persona contratante; la subrogación parcial supone que la gestante sea contratada exclusivamente para portar en su vientre un embrión fecundado *in vitro* que se le ha trasplantado, pero que proviene de la unión del espermatozoide y el óvulo de la pareja o la persona contratante; la subrogación onerosa tiene lugar cuando una mujer acepta embarazarse en lugar de otra como si se tratase de un servicio por el cual se le paga una cantidad cierta y determinada, además de los gastos de la gestación; por último, la subrogación altruista es aquella en la que una mujer acepta gestar por otra de manera gratuita.

Si la madre gestante contrae una enfermedad, tiene derecho a demandar a los padres contratantes el pago de los gastos médicos que aquella genere.

1.5.1. Alternativa para la regulación de la maternidad subrogada o reproducción asistida

En coherencia con el contenido de los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 5º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México[74] hace referencia a los derechos humanos y a los mecanismos para garantizarlos; en su párrafo Vll alude a la garantía del desarrollo pleno de la familia y su protección, así como la de sus miembros, por ser la base fundamental de la sociedad. Igualmente, consagra los principios de igualdad y equidad entre el hombre y la mujer en los ámbitos de desarrollo humano primordiales que dignifican a la persona, e impone a las autoridades la obligación de velar por que en los ordenamientos secundarios se prevean disposiciones que garanticen ambos principios. De esta manera, tanto el precepto estatal como las normatividades federales en comento garantizan a los mexiquenses su derecho a decidir sobre la conformación familiar, y obliga a la autoridad pública a salvaguardar este derecho humano, por el que deben pugnar las mujeres de la entidad.

En consonancia con estas previsiones, el Libro Cuarto («Derecho familiar») del Código Civil para el Estado de México —concretamente, el Título Primero (de la Familia y el Matrimonio), Capítulo ll (De los Derechos y Obligaciones que Nacen del Matrimonio), segundo párrafo, y el Título Cuarto, referido al Parentesco y los Alimentos— reconoce y regula en sus artículos 4.16, segundo párrafo, 4.111, 4.112, 4.113, 4.114 y 4.115 el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada el número de hijos que deseen te-

---

74 Constitución Política Para el Estado Libre y Soberano de México, Última reforma 11 de julio de 2022. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig001.pdf>.

ner las parejas o la mujer y la reproducción asistida en su modalidad de inseminación artificial —que implica el uso de un instrumento artificial para introducir los espermatozoides en las trompas de Falopio, el cérvix o el útero— cuando una de las personas que conforman la pareja sea incapaz de procrear y, por tanto, la reproducción asistida se lleve a cabo para que esa misma pareja pueda concebir hijos.

De los artículos 4.16 y 4.112 se desprende la facultad de las mujeres mexiquenses para ejercer su derecho a la familia y decidir el número de hijos que desean concebir. Sin embargo, este derecho resulta vulnerado, pues tales artículos imponen las siguientes limitaciones: que el único método de reproducción asistida que puede utilizarse es la inseminación artificial, que el derecho debe ser ejercido de común acuerdo entre cónyuges —imponiendo así la obligación a la mujer casada de recabar la conformidad del esposo varón para llevar a cabo la inseminación— y que el menor nacido a través de ese procedimiento no puede darse en adopción. Estas limitaciones jurídicas son, a todas luces, violatorias de los derechos fundamentales de las mujeres, a comenzar por el derecho a la igualdad de género, entendido como «la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños»[75]; y el derecho al libre desarrollo de la personalidad, concebido como «el conjunto de factores sociales, políticos y económicos que permiten a las mujeres tener el poder y la autodeterminación sobre su destino reproductivo».[76] Por

---

75 Unesco, «Igualdad de género», párr.12. Disponible en: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>.

76 GIRE, «Justicia Reproductiva para todas y todes», párr.1. Disponible en: <https://gire.org.mx/blogs/justicia-reproductiva-para-todas-y-todes/#:~:text=enero%206%2C%202020,autodeterminaci%C3%B3n%20sobre%20su%20destino%20reproductivo>.

descontado, estos artículos deben ser objeto de una reforma que permita eliminar las limitantes arriba mencionadas.

Toda vez que en el estado de México no existe regulación en materia de maternidad subrogada o gestación asistida, en este capítulo se proponen algunos elementos a considerar para la expedición de normas que regulen la maternidad o gestación subrogada, así como un bosquejo del procedimiento para su práctica que sea compatible con los derechos humanos —entre ellos, la no discriminación, la seguridad jurídica y el derecho a la identidad— y el avance de la ciencia.

1.5.2. Elementos a considerar en la regulación de la reproducción asistida

Subrogar un vientre implica «un acuerdo a través del cual una mujer lleva adelante un embarazo y luego de dar a luz, entrega al recién nacido a otra persona o a una pareja que asume la maternidad y paternidad. Este convenio puede realizarse con fines de lucro o de manera altruista».[77]

Las «definiciones doctrinales»[78] son establecidas del siguiente modo:

— Gestación subrogada: es el procedimiento mediante el cual una mujer recibe un embrión para llevar a cabo únicamente el embarazo y, posteriormente, dar a luz.

---

77 GIRE, «Gestación Subrogada en México, Resultado de una Mala Regulación», párr. 1. Disponible en: <https://gestacion-subrogada.gire.org.mx/#/>.

78 Toscan Ulín, Ernesto, «La maternidad subrogada y sustituta en el marco jurídico de Tabasco», Revista Jurídica de la UNAM, núm. 33, 2016. Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/10480>.

— Maternidad subrogada: es el procedimiento mediante el cual una mujer, además de llevar a cabo la gestación, ha entregado previamente su óvulo para la gestación.

Ahora bien, para plantear una definición idónea de la gestación subrogada o maternidad subrogada es preciso tomar en consideración algunos elementos adicionales, a saber, que se trata de un procedimiento médico realizado en una madre gestante que lleva a cabo un embarazo y que, después de engendrar al recién nacido, se obliga a entregarlo a los padres intencionales que asumen la maternidad y paternidad a través de la adopción plena, acto que se formaliza mediante un convenio realizado con fines altruistas en la madre gestante y aquellos padres intencionales que hayan acreditado su incapacidad para procrear hijos.

Teniendo en cuenta estos elementos, las modalidades de la gestación por convenio serían las siguientes:

— La subrogada, en la que se insemina a la gestante que aporta sus propios óvulos y que, después de dar a luz, entrega al menor de edad a la madre intencional mediante la adopción plena.

— La sustituta, en la que el convenio estipula que la gestante únicamente gestará en su vientre un embrión que se obtuvo por fecundación de gametos aportados por los padres intencionales.

En coherencia con estas dos modalidades, las partes en la gestación serían las siguientes:

— Madre sustituta: es aquella mujer que participa en el procedimiento para gestar en su vientre un embrión que es el producto de la fecundación de gametos de los padres intencionales.

— Madre subrogada: es aquella mujer gestante que es inseminada aportando sus propios óvulos y que, después de dar a luz se obliga a entregar al menor a los padres intencionales a través de la figura jurídica de adopción plena.

— Padres intencionales: son las personas que acuerdan llevar a cabo la gestación con la madre sustituta o subrogada.

— Niño o niña: es el recién nacido producto de la gestación asistida.

Los requisitos para la gestación son los siguientes:

— Edad de la gestante: solo participarán como madres gestantes, las mujeres de entre 25 y hasta 35 años de edad, dado que, en términos biológicos, en esta franja etaria se dan en la mujer las condiciones más favorables para concebir, engendrar y parir un hijo.

— Edad de los padres intencionales: solo podrán participar como padres intencionales las personas de entre 25 y 40 años de edad. Este requisito responde al hecho de que convertirse en padre y madre a mayor edad es más ventajoso, dado que en esas edades las personas han adquirido una mayor estabilidad psicológica, económica y emocional en la vida.

Para dar trámite al acto de la gestación subrogada y sustituta, se propone que este se realice ante un juez de lo familiar y a través de un procedimiento judicial no contencioso en el que medie una solicitud expresa, que deberá ser presentada por ambas partes —la madre sustituta y los padres intencionales— y en la que debe indicarse la razón que la motiva. En la solicitud deberán constar lo siguientes documentos:

I. La declaración expresa de las partes involucradas de su voluntad de llevar a cabo el procedimiento judicial de maternidad subrogada o sustituta de manera altruista.

II. La manifestación de la voluntad de las partes deberá realizarse de manera indubitable y expresa, sin que haya lugar a la necesidad de representación legal para su firma.

III. Las actas de nacimiento de los solicitantes.

IV. La designación de la institución de salud que deberá de llevar a cabo el procedimiento médico biológico para la gestación.

V. El dictamen médico expedido por la institución oficial de salud que acredite que la mujer gestante no ha estado embarazada durante los trescientos sesenta y cinco días previos a la implantación de la mórula y que no ha participado en más de dos ocasiones consecutivas en dicho procedimiento.

VI. El documento que acredite el perfil clínico, psicológico y social de la madre gestante, mismo que será expedido por la Secretaría de Salud del Gobierno del estado. El documento deberá certificar que el entorno social de la gestante está libre de violencia y que su capacidad física y psicológica es apta para el pleno desarrollo de la gestación.

VII. Documento que acredite el consentimiento informado de la madre gestante, en virtud del cual decide libremente y acepta las acciones diagnósticas y terapéuticas sugeridas por el médico tratante, consentimiento fundado en la comprensión de la información que se le ha transmitido sobre los riesgos y beneficios de su participación como madre gestante

de acuerdo con las previsiones de Ley General de Salud y la Norma Oficial Mexicana 04 SSA 2012.[79]

VIII. Los padres intencionales deberán presentar exámenes psicológicos que certifiquen su estabilidad emocional y que cumplen las condiciones necesarias para el ejercicio de la maternidad/paternidad. Asimismo, deberán presentar un estudio socioeconómico que acredite su capacidad económica para cumplir con sus obligaciones alimentarias y las obligaciones estipuladas en el convenio al que se sujetará la gestación subrogada o sustituta, que será elaborado por el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de México.

lX. El convenio que regule los derechos y obligaciones tanto de la madre gestante como de los padres intencionales deberá certificar el cumplimento de los siguientes requisitos:

a) Ser ciudadanos mexicanos.

b) Encontrarse en plena capacidad de goce y ejercicio de sus derechos.

c) La madre intencional debe acreditar, mediante certificado médico expedido por el médico tratante de la institución pública designada, que es físicamente incapaz —o que existe contraindicación médica— para llevar a cabo la gestación en su útero.

---

79 *DOF*, Norma Oficial Mexicana, NOM-004-SSA3-2012,Del expediente clínico, 2012. Disponible en: <https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5272787#:~:text=Esta%20norma%2C%20establece%20los%20criterios,y%20confidencialidad%20del%20expediente%20cl%C3%ADnico>.

d) La mujer gestante debe otorgar su consentimiento puro y simple para que se lleve a cabo la implantación de la mórula en su útero, así como manifestar su compromiso de asegurar el pleno desarrollo del feto durante la gestación y el nacimiento, y de cumplir cabalmente el convenio otorgado entre las partes.

Para garantizar los intereses económicos de la madre gestante respecto de los gastos médicos, se establece la obligación de los futuros padres de contratar un seguro que garantice los gastos médicos originados por la atención durante embarazo, parto y puerperio, así como la posible compensación por los gastos o la pérdida de ingresos que le cause la gestación a la madre gestante.

1.5.3. Del procedimiento judicial no contencioso sobre la maternidad subrogada o sustituta

Una vez presentada la solicitud y cumplidos los requisitos, el juez de lo familiar la admitirá a trámite, ordenará la citación de los padres interesados y la madre gestante, y señalará día y hora para que, en el pazo de cinco días hábiles, tenga verificativo una audiencia oral presidida por el juez —que será videograbada— en la que las partes realizarán la manifestación de voluntad a la que se ha hecho referencia arriba y se desahogarán las pruebas documentales que se hubieren exhibido. Una vez que el juez determine que se han cumplido todos los requisitos, revisará y aprobará el convenio y resolverá mediante sentencia definitiva la autorización para que se lleve a cabo el procedimiento de maternidad subrogada, ordenará que se informe a la Secretaría de Salud y al Registro Civil del Estado del nacimiento del menor e instruirá a este último organismo sobre el trámite del registro del niño o niña cuando nazca con las formalidades de la adopción plena.

Después del nacimiento del menor, se ordenará a la Procuraduría de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes del Estado de México que realice visitas semestrales durante dos años para verificar el sano desarrollo del niño o la niña y elabore el informe correspondiente.

1.6. CONCLUSIONES

A lo largo de la historia y en el seno de todas las sociedades, la procreación a través de la reproducción sexual ha sido el medio para tener descendencia y para garantizar la conservación y la subsistencia de la especie humana.

El análisis de las distintas aristas de la maternidad nos ha permitido poner en evidencia que la mujer es el sujeto más importante en el ámbito de la reproducción, puesto que a ella le corresponde ser la gestante de los hijos que complementan la estructura familiar, considerada todavía hoy el núcleo de la sociedad. Sin embargo, cuando la capacidad reproductiva se ve mermada por la infertilidad o esterilidad y, consecuentemente, por la imposibilidad para procrear, no puede ser negada la posibilidad de recurrir a los beneficios de los avances de la ciencia y la tecnología para lograr tener hijos, es decir, a las técnicas de reproducción asistida, entre ellas la maternidad subrogada.

La temática sobre la maternidad subrogada o sustituta se ha tornado compleja y el debate teórico sobre la misma ha hecho mella en los ámbitos nacional e internacional, adquiriendo una especial notoriedad cuando el objeto de la controversia son los derechos reproductivos y el modo en que la procreación y sus relaciones con la maternidad y la filiación han sido entendidas y normadas hasta el presente.

En nuestro país se han aprobado legislaciones que regulan los aspectos prácticos de la reproducción asistida y que

la permiten, la restringen o la prohíben. Sin embargo, como hemos tenido ocasión de ver en este estudio, el acceso a las técnicas de reproducción es un derecho humano que ya está reconocido en la Constitución federal. Corresponde ahora a las legislaturas de los estados elaborar la legislación correspondiente para garantizar las necesidades y los derechos reproductivos de las personas que deseen ejercerlos, dado que ya no resulta posible mantener las lagunas normativas —o, si se quiere, el limbo jurídico— sobre la maternidad subrogada y sustituta. Como puede deducirse del texto del presente trabajo, la ausencia de regulación supone una vulneración de los derechos reproductivos, los derechos a la vida privada y los derechos relativos a la protección de la familia.

De esta manera, sería ideal que en la regulación de la gestación subrogada se consideren los derechos de las mujeres gestantes, los de los padres intencionales y los de los niños y niñas que nacen en virtud de los acuerdos de subrogación, así como que se respeten las competencias federales y estatales para aprobar normas compatibles con los derechos humanos y la justicia reproductiva.

En esta reflexión adquiere una importancia fundamental la concepción de la igualdad como un derecho fundamental que permite a las mujeres y hombres lograr las mismas oportunidades y condiciones en el reconocimiento y la protección de los derechos reproductivos y sexuales, en cuyo ejercicio debe hacerse patente la garantía del libre desarrollo de la personalidad de la mujer que ha de permitirle tomar las decisiones fundamentales para la formación de una familia y elegir el número de hijos con los que pretenda conformarla.

Como puede inferirse del análisis de los artículos 4.16 y 4.112 del Código Civil para el Estado de México, que regulan la reproducción asistida en su modalidad de fertilización *in vitro*, la limitación de la voluntad y las facultades de la mu-

jer a la hora de ser inseminada se concreta en la obligación que se le impone de obtener el consentimiento de su cónyuge para realizar ese procedimiento. Semejante requisito violenta el derecho al libre desarrollo de su personalidad y le impide ejercer libremente sus derechos reproductivos, razón suficiente para que tales artículos sean reformados para acabar con la violación de derechos fundamentales y abrir la posibilidad de expedir normas para hacer efectivo el derecho a la reproducción asistida en la modalidad de la maternidad subrogada.

La actividad jurisdiccional de juzgar con perspectiva de género es ya obligatoria para los operadores judiciales. Para hacer realidad esa obligación, debe implementarse un programa de capacitación en todos los tribunales estatales y en los congresos legislativos de las entidades federativas —que, debido a las presiones políticas, morales y sociales, son reticentes a afrontar la cuestión de la regulación de la maternidad subrogada— con la finalidad de acabar con los prejuicios y posibiliten la aplicación eficaz de los derechos humanos en ese rubro.

Finalmente, el presente trabajo ha pretendido formular una alternativa sólida para regular la maternidad subrogada y sustituta a través de su formalización mediante un convenio firmado por las partes cuya intención o finalidad sea altruista, propuesta que prevé que el ejercicio de la maternidad subrogada se articule a través de un procedimiento judicial no contencioso que sea oral y cuya permisiva resulte de la resolución de un juez.

1.7. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Anthony E.J. y Benedek T. (comps.), *Parentalidad*, Buenos Aires: Amorrortu, 1983.

Antiguo Testamento, Gen. 18: 10-14. Gen. 29:31; Gen. 30: 1-2; l Sam. l: 5-6; l Sam. l: 9-11.

Cook, Rebeca J. y Cusack, Simone, *Estereotipos de género. Perspectivas legales trasnacionales*, University of Pennsylvania Press, 2009.

Corral Talciani, Hernán, «Maternidad subrogada: sobre la pretensión de formalizar la filiación perseguida mediante la adopción o la recepción de su práctica en el extranjero», en C. Lepin Molina (coord.), *Técnicas de reproducción humana asistida. Desafíos del siglo XXI: una mirada transdisciplinaria*, Santiago de Chile: AbeledoPerrot-Thomson Reuters, 2013.

Farnós Amorós, Esther, *Consentimiento a la reproducción asistida. Crisis de pareja y disposición de embriones*, Barcelona: Ateiler, 2011.

Nuevo Testamento, Mt. l: 18-19.

Oiberman, Alicia. «Historia de las madres en Occidente: repensar la maternidad», *Psicodebate, Psicología, cultura y sociedad*, núm. 5. 2005.

Soto la Madrid, Miguel Ángel, *Biogenética, filiación y delito. La fecundación artificial y la experimentación genética ante el derecho*, Buenos Aires: Astrea, 1990.

Royo Prieto, Roque, *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE*, Deusto: Publicaciones de la Universidad de Deusto, España, 2011.

Hemerografía

Brena Sesma, Ingrid, «Algunas consideraciones en torno al derecho a la reproducción por medio de la inseminación artificial», *Boletín Mexicano de Derecho Comparado,* nueva serie, XVIII, 82 (enero-abril de 1995).

Izzedin-Bouquet, Romina y Pachajoa, Alejandro, «Pautas, prácticas y creencias a cerca de la crianza… Ayer y hoy», *Liderabit, Revista de Psicología*, vol. 15, núm. 2, 2009.

Molina, María Elisa, «Transformaciones histórico-culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer», *Psykhe*, vol. 15, núm. 2, 2006.

Muñoz Colón, Amaryllis R., «Maternidad: Significante naturalizado y paradoja, *Revista Psicologías*, , núm. 1, 2009.

Palomar Verea, Cristina, «Maternidad: Historia y cultura», *La Ventana, Revista de Estudios de Género*, núm. 22, 2005.

Zurriaraín, Roberto Germán, «La maternidad subrogada: ¿"solidaridad" o "explotación"?», *Medicina y ética*, septiembre de 2020. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/121-Texto%20del%20art%C3%ADculo-293-1-10-20191108.pdf>.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México: Tirant lo blanch, 2022.

Constitución Política Para el Estado Libre y Soberano de México, última reforma 11 de julio de 2022. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig001.pdf>.

Código Familiar del Estado de Sinaloa, última Reforma 24 de mayo de 2017. Disponible en: <https://armonizacion.cndh.org.mx/Content/Files/DMVLV/LMF/SIN-CF.pdf>.

Código Civil para el Estado de Tabasco, última reforma 5 de julio de 2017. Disponible en: <https://armonizacion.cndh.org.mx/Content/Files/LGBTTTI/CodCivilFam/27Codigo_CE_Tab.pdf>.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2022.

Tesis jurisprudenciales

Tesis: 1ª./J.22/2016, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, t. ll

SCJN, Amparo directo en revisión 2655/2013, Primera Sala, (versión Pública de la sentencia). Disponible en: <http://www.pjhidalgo.gob.mx/PortalVirtual/2Consejo/Areas/Planeacion/Areas/CoordinacionGeneral/Areas/UnidadGenero/Documentos/sentencias_relevantes/sentencia4.pdf>.

SCJN, Amparo directo en revisión 852/2017, Primera Sala, (versión pública de la sentencia). Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2019-04/AR-852-2017-190430.pdf>.

SCJN, Amparo directo en revisión 553/2018, Primera Sala, (versión pública de la sentencia). Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2018-10/AR-553-2018-181023.pdf>.

Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Diario Oficial de la Federación*, Acción de Inconstitucionalidad 16/2016, Sentencia, 7 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5648306&fecha=07/04/2022#gsc.tab=0>.

Documentos oficiales

Fondo de Población de las Naciones Unidas, *Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*, El Cairo: FNUAP, 1995

Recursos electrónicos

CEDAW, Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <https://iepcgro.mx/principal/

uploads/normativa_interna/Recomendaciones_CEDAW.pdf>. [Consulta: 22/06/22.]

CEPAL, Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población de América Latina y el Caribe, agosto 2013. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/S20131037_es.pdf>. [Consulta: 07/06/22.]

CIDH, Cuadernillo de Jurisprudencia, *Derechos Humanos de las Mujeres*, núm. 4, 2021. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo.4_2021.pdf>.

Código de Hammurabi. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/268241993.pdf>.
[Consulta: 02/07/22.]

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/treatybodies/cedaw#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20para%20la%20Eliminaci%C3%B3n,de%20discriminaci%C3%B3n%20contra%20la%20mujer>.
[Consulta: 25/06/22.]

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf>. [Consulta: 29/06/22.]

Declaración de los Derechos Sexuales, agosto de 1999. Disponible en: <https://worldsexualhealth.net/wpcontent/uploads/2021/09/declaracion_derechos_sexuales_sep03_2014_b.pdf.>. [Consulta: 29-05-22.]

DOF, Norma Oficial Mexicana, NOM-004-SSA3-2012, del expediente clínico, 2012. Disponible en: <https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5272787#:~:-

text=Esta%20norma%2C%20establece%20los%20criterios,y%20confidencialidad%20del%20expediente%20cl%C3%ADnico>.

Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/estatuto.cfm#:~:text=La%20Corte%20Interamericana%20de%20Derechos%20Humanos%20es%20una%20instituci%C3%B3n%20judicial,Convenci%C3%B3n%20y%20del%20presente%20Estatuto>.
[Consulta: 02/07/22.]

GIRE, «Gestación subrogada en México, Resultados de una mala regulación». Disponible en: <https://gire.org.mx/wp-content/uploads/2019/11/Gestacio%CC%81n-subrogada-en-Me%CC%81xico.pdf>.

— «Justicia Reproductiva para todas y todes». Disponible en: <https://gire.org.mx/blogs/justicia-reproductiva-para-todas-y-todes/#:~:text=enero%206%2C%202020,autodeterminaci%C3%B3n%20sobre%20su%20destino%20reproductivo>.

— «Gestación Subrogada en México, Resultado de una Mala Regulación». Disponible en: <https://gestacion-subrogada.gire.org.mx/#/>.

Gobierno de México, *Sexo vs. Género*, 2016. Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/sexo-vs-genero-por-que-es-importante-conocer-las-diferencias?idiom=es>.

Informe sobre la IX Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, junio de 2004. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16584/S2004048_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, septiembre de 1975. Disponible en: <https://www.

un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf Consultado el 02-06-22.>.

Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, marzo de 1995. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N95/116/54/PDF/N9511654.pdf?OpenElement>. Consultado el 12-05-22.>.

Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, septiembre de 1974. Disponible en: <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/icpd_spa.pdf>. [Consulta: 18/05/22.]

Informe de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, julio de 1975. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N76/353/99/PDF/N7635399.pdf?OpenElement>. [Consulta: 18/05/22.]

INEGI, INMUJERES, Hombres y mujeres en México. México, 2020, pp.39-20, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/mujeresyhombresenmexico2020_101353.pd

— Glosario, Roles de Género. Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/estereotipos-de-genero>. [Consulta: 07/06/22.]

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención Belém Do Pará. Disponible en: <https://iepcgro.mx/principal/uploads/normativa_interna/Recomendaciones_CEDAW.pdf>. [Consulta: 25/06/22.]

Lameiras Fernández, María, «El Sexismo y sus dos caras: De la hostilidad a la ambivalencia», *Anuario de Sexología,* núm. 8. Disponible en: <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/141630975/141630975.pdf>.

Lombardo, Emanuela, «La intersecionalidad de género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea», *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 23, 2010. Disponible en: <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/86936/86936.pdf>.

Miranda, David, «Asimetría, poder y construcción de género», *Revista de Estudios Políticos y Estratégicos*, vol. 7, núm. 1, 2019. Disponible en: <https://revistaepe.utem.cl/articulos/asimetria-poder-y-construccion-de-genero-un-camino-para-conseguir-igualdad/>.

OMS. «Infertilidad», 2021. Disponible en: <https://www.who.int/es/health-topics/infertility#tab=tab_1

https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/infertility>. [Consulta: 27/04/22.]

— «Salud Sexual», 2006. Disponible en: <https://www.who.int/es/health-topics/sexual-health#tab=tab_2>.

— «Salud Reproductiva», diciembre de 2003. Disponible en: <https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/EB113/seb11315a1.pdf>.

ONU, Acta Final de la Conferencia Internacional de Derechos Humanos, mayo de 1968. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N68/958/84/PDF/N6895884.pdf?OpenElement>. [Consulta: 29/04/22.]

ONU CEPAL, Consenso de Montevideo Sobre Población y Desarrollo, agosto de 2013. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/4/S20131037_es.pdf>.

ONU CEDAW, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8421.pdf>.

— Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, marzo de 1981. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. [Consulta: 22/05/22.]

— *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, 2014. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.

— «Derechos Sexuales y Reproductivos», septiembre de 1994. Disponible en: <https://hchr.org.mx/historias-destacadas/derechos-sexuales-y-reproductivos-2/>. [Consulta: 08/06/22.]

— *Informe de la Conferencia Mundial de Población*, agosto de 1974.Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21970/S7500346_es.pdf?seq>. [Consulta: 05/05/22.]

— Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, marzo de 1976. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>. [Consulta: 02/05/22.]

— Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 3 de enero 1976. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf>. [Consulta: 30/04/22.]

ONU, MUJERES, «México ante la CEDAW», julio de 2018. Disponible en: <https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wp-content/uploads/MEXICO-ANTE-LA-CEDAW-2018-web-1.pdf>. [Consulta: 12/05/22.]

ONU. UN WOMEN, «Preguntas Frecuentes: Tipos de violencia contra mujeres y niñas». Disponible en: <https://www-unwomen-org.translate.goog/en/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc>.

OPS, Salud Sexual para el Milenio, 2009. Disponible en: <https://worldsexualhealth.net/wp-content/uploads/2013/08/salud-sexual-para-el-milenio.pdf Consultado 27-06-22>.

Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. El Cairo: FNUAP; septiembre de 1994. Disponible en: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/ICPD_programme_of_action_es.pdf>. [Consulta: 22/06/22.]

Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la lengua española*. Disponible en: <del.rae.es>.

Resolución del Parlamento Europeo sobre el impacto de la guerra contra Ucrania en las mujeres, 2022. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0206_ES.html>.

SCJN, Feminismo y derecho, gestación subrogada en México, 2022. Disponible <en: https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2020-01/Libro%20FEMINISMOS_DIGITAL_0.pdf>.

Toscan Ulín, Ernesto, «La maternidad subrogada y sustituta en el marco jurídico de Tabasco», *Revista Jurídica de la UNAM*, núm. 33, 2016. Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/10480>.

Trejo Pulido, Ana, *En el nombre del padre: Explotación de mujeres con fines reproductivos y venta de bebés recién nacidos*, 2021. Disponible en: <https://www.enferalicante.org/

Documentos/2021/En%20el%20nombre%20del%20padre%20EXPLOTACION%20DE%20MUJERES%20CON%20FINES%20REPRODUCTIVOS%20Y%20VENTA%20DE%20BEBES%20RECIEN%20NACIDOS.pdf>.

Unesco, «Igualdad de género», párr.12. Disponible en: https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-<library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>.

2. LA LEY OLIMPIA: ALCANCES Y RETOS DE SU IMPLEMENTACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO

Ana Laura Landeros Mayén

2.1. INTRODUCCIÓN

La tecnología ha revolucionado exponencialmente la forma en que pensamos, nos relacionamos, compramos y nos divertimos, y ha modificado otras muchas esferas de la acción humana, al grado de que no es exagerado afirmar que ha cambiado nuestra forma de vivir.

Esta transformación ha llevado aparejados muchos aspectos positivos, entre ellos la posibilidad de que dos personas que se encuentran en lugares muy distantes del mundo se comuniquen casi presencialmente y el desarrollo de aplicaciones que facilitan los quehaceres diarios —desde buscar algún servicio, tomar el transporte público, hacer compras, enviar dinero, agendar una cita o hacer pago de servicios—. Actualmente, casi todo es posible a través de una computadora con internet.

Sin embargo, no todas las implicaciones de la nueva tecnologización han sido beneficiosas, dado que la facilidad en la transmisión de la información —la viralidad— han ocasionado daños irreparables a muchas personas, ya sea porque sus vidas son expuestas al escrutinio público o porque se han revelado sus datos íntimos o privados, sin olvidar que quienes tienen acceso a información de este tipo suelen extorsionar al titular de la misma para que este logre evitar su difusión.

La red se ha convertido, por tanto, en un vehículo para atentar contra la dignidad, la libertad, la seguridad, el patrimonio y hasta contra la vida de las personas, y es preciso señalar que, en su mayoría, las víctimas de estas prácticas ilícitas son mujeres.

La violencia virtual existe y causa daños impensables, se propaga a través de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y ataca a personas emocionalmente vulnerables, principalmente a las mujeres jóvenes y a las niñas.

La violencia digital se manifiesta a través de una gran cantidad de acciones y conductas que actualmente están tipificadas como delitos en los códigos penales de todas las entidades federativas de nuestro país. Las reformas orientadas a castigar penalmente este tipo de comportamientos fueron impulsadas por Olimpia Coral, a quien se considera la primera víctima, una víctima paradigmática y pionera, pues gracias a que alzó la voz y expuso al público su caso, actualmente la legislación que establece la punición de la violencia digital lleva su nombre.

Después de un largo camino, los códigos penales de todas las entidades federativas han tipificado las diferentes modalidades delictivas de la violencia digital. Los últimos estados que incorporaron estas normas a sus sistemas jurídicos fueron Jalisco, Tamaulipas y Chihuahua[1]; en el estado de México, estos tipos penales han sido regulados en el capítulo de su Código Penal denominado «Violencia ejercida a través de las tecnologías de la información y la comunicación». La principal finalidad de esta tipificación es promover la in-

---

1 Cuyas reformas fueron publicadas el 19 de septiembre, 21 de octubre y 21 de noviembre, todos del 2020. Disponible en: <www.infoem.org.mx.>. [Consulta: 23/12/2022.]

vestigación y la sanción de las conductas que denigran a las niñas y mujeres y que, en muchos casos, provocan la muerte por suicidio de las víctimas de un agravio de esta naturaleza.

No hay que soslayar el hecho de que también los hombres y los demás géneros pueden verse afectados de la misma manera. Sin embargo, las estadísticas oficiales reflejan que la gran mayoría las víctimas de este tipo de delitos son mujeres.

Sin embargo, el hecho de que se haya legislado sobre esta cuestión no es suficiente, dado que el reto para encarar el fenómeno apenas ha empezado. Es necesario, además, disponer de mecanismos y herramientas adecuados tanto en la investigación como en el proceso judicial para hacer efectivos los derechos de las víctimas a la verdad, la justicia y la reparación integral del daño.

Por ello, se hace necesario identificar cuáles son los principales obstáculos que enfrenta una víctima de violencia digital para acceder plenamente a los derechos referidos en la legislación de la entidad mexiquense y así determinar las vías a través de las que puede reducirse la brecha entre normatividad y efectividad a fin de reducir progresivamente la impunidad.

El presente trabajo aborda los retos y alcances de las reformas operadas en el Código Penal del estado de México desde el punto de vista de la praxeología, pues es bien sabido que la letra de la ley no siempre es lo que impera en los tribunales.

El objetivo general de este estudio es identificar los desafíos que plantea la implementación de la Ley Olimpia a los servidores públicos del estado de México, concretamente a los encargados de la investigación de delitos, los operadores judiciales o los responsables de la ejecución de medidas cautelares y de protección.

Así, a lo largo de este trabajo expondré las dificultades que enfrenta la autoridad jurisdiccional cuando tiene conocimiento de un delito de esta naturaleza, desde la fijación de la competencia por razón del territorio y el dictado de medidas cautelares y de protección hasta la investigación e incorporación de medios convictivos, actividades y decisiones que, en la medida en que su objeto son cuestiones tecnológicas, normalmente desbordan las capacidades técnicas y humanas del propio tribunal.

Finalmente, propondré una reflexión sobre la pertinencia de que la violencia digital no sea percibida y analizada únicamente desde el punto de vista penal, punitivo o resarcitorio, y sobre la necesidad de desarrollar una cultura de prevención desde la familia, la escuela y el trabajo, por lo que sugeriré la conveniencia de adoptar políticas públicas y aprobar disposiciones legislativas que permeen el grueso de nuestras legislaciones —al menos en el ámbito local— y se orienten a la erradicación de este tipo de conductas.

2.2. ANTECEDENTES DE LA LEY OLIMPIA

Olimpia Coral Melo Cruz, mujer nacida en 1995 en Huauchinango, Puebla, fue víctima de violencia digital en 2013, cuando se difundió un vídeo íntimo que había realizado con su pareja y que se viralizó sin su consentimiento. La difusión de este vídeo motivó que Olimpia cayera en una gran depresión, fuera presa de la angustia, cambiara su perspectiva de vida e intentara suicidarse en tres ocasiones[2].

---

[2] Editorial *Heraldo*, «¿Quién es Olimpia Coral, la mujer que utilizó su experiencia para impulsar la ley contra el ciberacoso?», 3 de diciembre de 2019, Disponible en: <heraldodemexico.com.mx.>. [Consulta: 20/05/2022.]

Tras asimilar que había sido víctima de violencia y que lo que estaba sucediendo en modo alguno era culpa suya, en 2014 redactó el primer proyecto para visibilizar y reconocer este tipo de violencia en México y lo presentó ante el Congreso de Puebla, pero no fue sino hasta 2018 cuando dicha entidad reformó el Código Penal para tipificar el delito de violencia digital**.**

El Código Penal del estado libre y soberano de Puebla tipifica en su artículo 225 este delito y lo sanciona con una pena de 3 a 6 años de prisión y multa de 1000 a 2000 veces la unidad de medida y actualización al momento de que se cometa el delito[3]. La reforma del Código Penal que introdujo esta previsión fue publicada el 10 de diciembre de 2018 y generó un precedente importante de la regulación de esta conducta tanto en el ordenamiento federal como en las legislaciones de las demás entidades federativas.

Tuvieron que pasar cinco años —en los que Olimpia fue revictimizada un sinnúmero de veces— para que se reconociera la existencia de este tipo penal en su entidad [Puebla] y siete años para que el resto de los estados reconocieran la existencia de la violencia digital y el deber de sancionarla y la tipificaran en sus códigos penales.

En 2019, cuando estas reformas habían sido aprobadas solamente en 14 entidades federativas, Olimpia narró su historia a BBC Mundo y declaró:

> «La gente no tiene idea de lo que causa ese tipo de violencia. Limitan tu libertad, tu intimidad, tu movilidad, tu vida. Y tú lo aceptas porque crees que eres culpable. Por eso acceder a la justicia es casi imposible. Cada "*like*" a esas publicaciones es una agresión, cada "me gusta" es un golpe.

---

3 Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla.

> Cada vez que alguien comparte contenido íntimo de una persona que no lo permitió es como una violación».[4]

La publicación de contenidos íntimos de una persona a través de cualquier medio constituye un acto de violencia sexual y digital que atenta contra los derechos humanos en general y contra la privacidad en particular y que puede causar hasta la muerte.

La difusión no autorizada de imágenes de contenido íntimo, erótico o sexual a través de los espacios digitales genera un daño incalculable a la persona expuesta, ya que, al no contar con su consentimiento, suponen una grave afectación a su honor, su intimidad y su propia imagen, atributos de la personalidad que constituyen el objeto protegido por derechos subjetivos inseparables de su titular, que nace con ellos, razón por la cual el Estado debe reconocerlos y protegerlos de acuerdo con los principios consagrados en el artículo 1° de nuestra carta magna.

En la medida en que no recaen sobre bienes materiales, sino sobre la personalidad de los individuos, estos derechos son universales —es decir, corresponden a todos los seres humanos— y son irrenunciables, intransmisibles e imprescriptibles puesto que son inherentes a la propia persona, esto es, son intrínsecos al ser humano, que no puede vivir dignamente en ausencia de su reconocimiento, garantía y promoción. Así ha sido sostenido en la tesis aislada de rubro: «DERECHOS AL HONOR, A LA INTIMIDAD Y A LA PROPIA IMAGEN. CONSTITUYEN DERECHOS HUMA-

---

4 Rojas, Ana Gabriela, «Pasé de ser la "gordibuena" del video sexual que criticaba todo el pueblo a que 11 estados de México aprobaran una ley con mi nombre». *BBC News Mundo, 26 septiembre 2019, actualizado 6 noviembre 2020.* [Consulta: 20/03/2022.]

NOS QUE SE PROTEGEN A TRAVÉS DEL ACTUAL MARCO CONSTITUCIONAL».[5]

Seguramente, el caso de Olimpia no fue el primero, pues con frecuencia al navegar por internet el usuario encuentra anuncios, ligas o publicidad cuyo contenido atenta contra la intimidad y la dignidad de las personas. Sin embargo, fue el primer caso de impacto, ya que la determinación de Olimpia y su deseo de que su experiencia traumática no quedará impune impulsaron todas estas reformas legislativas a las que he hecho referencia, que serán analizadas en los siguientes apartados.

Prima facie, pareciera que un hecho aislado o una circunstancia particular —como el caso de Olimpia— desató una revolución social, política y jurídica. Sin embargo, si tomamos en consideración que, de acuerdo con cifras de la empresa informática Google México, 30.5 millones de personas cuentan con un teléfono de los llamados inteligentes y pasan tres horas del día conectados a través de estos dispositivos[6], hecho que potencia la exposición de las imágenes, vídeos o audios que circulan por la red. Por tanto, esta circunstancia deja de constituir un caso particular y se convierte en la fuente de una potencial afectación masiva a la intimidad y la dignidad de las personas, ello al margen

---

5 Tesis aislada con Registro digital: 2003844, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Común, Tesis: I.5o.C.4 K (10a.), Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Libro XXI, junio de 2013, Tomo 2, página 1258.

6 Datos citados en la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el nombre del Capítulo III («Acoso sexual»), del Título Quinto del Libro Segundo (parte especial) y se adiciona un artículo 179 Bis al Código Penal para el Distrito Federal y se adiciona una fracción VI al artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México dirigido al Congreso de la Ciudad de México, p. 4. [Consulta: 19/03/2022.]

de que en la red no existen fronteras, de modo que lo que se publica y difunde en México llega fácilmente a todo el mundo.

Por lo anterior, la violencia digital no es un problema local sino global que debe ser abordado desde sus orígenes. Dicho de otro modo, solo en la medida en que nuestra legislación doméstica contemple reglas que prevengan este tipo de violencia y sancionen ejemplarmente a quienes la permiten, generan o propician podrá lograrse tanto la disminución de los índices de este delito como una mejor y mayor protección de quienes han sido víctimas de tan infame agresión.

Se trata de un gran reto para los operadores jurídicos no solo en lo que respecta a la aplicación de las normas que ya han sido creadas, sino también a las diligencias que la propia investigación supone y a la disposición de recursos humanos, tecnológicos y materiales necesarios para combatir estas conductas.

De modo que, en el presente estudio analizaremos el caso específico del estado de México y los alcances que la adopción de la ley Olimpia supone para nuestra entidad.

2.2.1. Marco Jurídico nacional e internacional sobre la violencia digital

Si bien el presente trabajo versa sobre los retos que supone la implementación de la Ley Olimpia en nuestra entidad, conviene revisar —al menos someramente— el contexto sobre el tópico central de esta reforma, es decir, sobre la violencia digital.

Para identificar los ordenamientos aplicables en esta materia, es necesario determinar los derechos humanos que se afectan o se ponen en riesgo por la violencia digital, entre los que se encuentran, los derechos a la propia imagen, a

la vida privada, a la honra, a la intimidad, a la libertad de expresión, al acceso a la justicia.[7]

Los principales derechos que son vulnerados por la violencia digital están relacionados con los derechos a la autodeterminación personal de las mujeres. No obstante, el derecho de acceso a una vida libre de violencia es el que proporciona los límites marco y a través del cual se concatenan los demás derechos específicos vulnerados[8].

Vivir en un entorno libre de violencia es un derecho humano derivado de los derechos a la vida, la salud, la dignidad de las personas, la igualdad y el establecimiento de condiciones para el desarrollo personal, derechos reconocidos en los artículos 1, 4 y 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en diversos tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre los que destacan la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

En la entidad mexiquense, el derecho a una vida libre de violencia a favor de todas las personas físicas está reconocido en el artículo 2.5, fracción II, del Código Civil, cuyo tenor literal es el siguiente:

> Artículo 2.5. De manera enunciativa y no limitativa, los derechos de las personas físicas y colectivas en lo que sea compatible con su naturaleza son los siguientes:
>
> […]

---

7 Violencia digital contra las mujeres en la Ciudad de México, México: CDHCM, 2021, p. 43. [Consulta: 19/03/2023.]

8 *Ídem.*

> II. El aseguramiento de una vida privada y familiar libre de violencia […]

Además, en el ámbito doméstico disponemos de la Ley para la Prevención y Erradicación de la Violencia Familiar, centrada en la regulación del abuso entre personas que conforman un núcleo familiar, así como en las medidas de protección que pueden aplicarse en casos de esta naturaleza.

Es preciso aludir también a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de México cuyo objeto, de acuerdo con el contenido del artículo 1° de la propia ley, es articular la coordinación entre el Gobierno del estado y los de los municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer las políticas y acciones gubernamentales para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezcan su desarrollo con apego a los principios de igualdad y de no discriminación y que garanticen el desarrollo integral de las mujeres.

En las demás entidades federativas, también se han aprobado legislaciones sobre el tema que acogen los postulados generales de las convenciones antes citadas[9].

Todo este conglomerado jurídico de protección contra la violencia es aplicable a la violencia digital, aunque la legislación no lo declare expresamente, dado que no puede

---

9 Para conocer de manera específica el nombre de las leyes, reglamentos y programas relativos a este tema, en todas las entidades o en cada una, así como su contenido, se sugiere al lector consultar el apartado de «Normativa nacional e internacional» disponible en el sitio *web* de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, después elegir la opción de normativa estatal y desplegara los criterios de búsqueda. Si se inserta la palabra «violencia» y se indican los rubros «título» y «todos» en la lista de entidades, la citada página arroja un resultado de 333 ordenamientos.

ignorarse su existencia y los múltiples daños que ha causado a un gran número de personas, principalmente a mujeres adolescentes.

Para disponer de un panorama general sobre la protección de este derecho humano y referenciar de manera más clara el contexto jurídico actual, puede verse de manera enunciativa —y no limitativa— el siguiente cuadro.

Derecho:	Marco jurídico de referencia:
Vivir en un entorno libre de violencia	Convención sobre los Derechos del Niño (artículos 6, 7, 16 y 19) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer —o Convención de Belém do Pará— Recomendación General núm. 35 del Comité CEDAW sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General núm. 19 Recomendación General núm. 36 del Comité CEDAW sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación. Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 12) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 17) Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 11) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1, 4 y 29) Código Civil del Estado de México (artículo 2.5) Ley para la Prevención y Erradicación de la Violencia Familiar.

Derecho:	Marco jurídico de referencia:
	Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Estado de México Código Penal del Estado de México (artículos 211 Ter y 211 Quáter)

2.2.2. Marco Jurídico en el estado de México

El espíritu de la Ley Olimpia en el estado de México fue recepcionado en el Libro segundo, Título segundo, Subtítulo cuarto, Capítulo sexto del Código Penal de la entidad, denominado «Violencia ejercida a través de las tecnologías de la información y la comunicación».[10]

Estas disposiciones están ubicadas en el subtítulo denominado «Delitos contra el pleno desarrollo y la dignidad de la persona», que a su vez pertenecen al Título II del Libro II, denominado «Delitos contra la colectividad», y fueron publicadas el día 5 de septiembre de 2019.[11]

Hasta hoy, la única reforma de dichos preceptos tuvo lugar mediante el Decreto número 267 de la legislatura local, que en su artículo único reformó el numeral 211 Quáter y adicionó un sexto párrafo a la fracción III del artículo 204, recorriéndose los subsecuentes, y un segundo párrafo al ar-

---

10 Código Penal del Estado de México, artículos 211 Ter y 211 Quáter.

11 Para ampliar la información sobre este punto, véase el Decreto número 77 en su artículo único, por el que se adiciona el Capítulo VI («Violencia Ejercida a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación») al subtítulo cuarto («Delitos contra el Pleno Desarrollo y la Dignidad de la Persona) del Título segundo («Delitos contra la Colectividad) del Código Penal del estado de México. El Decreto fue publicado en el periódico oficial *Gaceta del Gobierno* el 05 de septiembre de 2019, y entró en vigor al día siguiente de su publicación.

tículo 211 Ter, recorriéndose los subsecuentes, del Código Penal del estado de México. El Decreto fue publicado en el periódico oficial *Gaceta del Gobierno* el 14 de mayo de 2021, y entró en vigor al día siguiente de su publicación.

Además de que reconocen y sancionan la violencia ejercida a través de las tecnologías de la información, lo que resulta destacable de estas disposiciones es que este ilícito se ubica en el título que regula los delitos contra la colectividad. Ello implica que el legislador mexiquense reconoció que tal conducta no solo atenta contra la vida y dignidad de una persona en particular, sino que, debido a su trascendencia, los medios para su comisión y los daños que puede generar constituyen también un atentado contra la colectividad en general.

Desde mi muy particular punto de vista, esta ubicación en la sistemática del Código Penal de la entidad es acertada, en la medida en que la víctima directa de un delito de esta naturaleza es precisamente la persona titular de la imagen, la voz o el contenido que se difunde. Sin embargo, dada la naturaleza íntima del mismo, pueden existir diversas víctimas indirectas —por ejemplo, los padres, su familia, su círculo cercano de amigos, de compañeros de la escuela, incluso su comunidad—, sin dejar de lado que el contenido que se difunde puede ser visualizado por niños, niñas o adolescentes y que, dada su naturaleza, puede también afectar a estos.

El espacio virtual es real y la difusión de contenido íntimo sin consentimiento afecta la vida privada de las personas, su intimidad, dignidad y libre desarrollo de su personalidad, generando un concurso de violencias en línea que pareciera que no existe debido al medio comisivo de su realización. Sin embargo, el daño que causa puede ser fatal.[12]

---

[12] Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el nombre del Capítulo III («Acoso sexual»), del Título quinto, del Libro se-

De acuerdo con el Módulo sobre Ciberacoso 2015[13] (MOCIBA, 2015) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la violencia en espacios digitales ha afectado más a las mujeres que a los hombres, dado que al menos 9 millones de mujeres han experimentado algún tipo de violencia digital. Las afectaciones de esta violencia van desde los aspectos físicos hasta la afectación de la vida material de la víctima.

Ahí radica la importancia de garantizar la aplicación de un tipo penal integral que asegure el acceso a la justicia de las personas que habitan internet y que haga efectivo el derecho humano consagrado en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien, para dilucidar los alcances de la implementación de la Ley Olimpia en el estado de México, analizaré de manera individual cada uno de los preceptos que recogen su espíritu.

a. Análisis del tipo penal contenido en el artículo 211 Ter del CPEM[14]

Para comprender mejor la cuestión abordada en esta subsección, conviene, de entrada, transcribir el tenor literal del art. 211 Ter del CPEM, que es el siguiente:

---

gundo parte especial, y se adicionan un artículo 179 Bis al Código Penal para el Distrito Federal y una fracción VI al artículo 7 de la Ley de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia en la Ciudad de México. Congreso de la Ciudad de México. Sep. 2019. [Consulta: 23/12/2022.]

13 Resultados Modulo sobre Ciberacoso 2015. INEGI. 2016. [Consulta: 23/12/ 2022.]

14 Con las siglas CPEM nos referiremos al Código Penal del Estado de México.

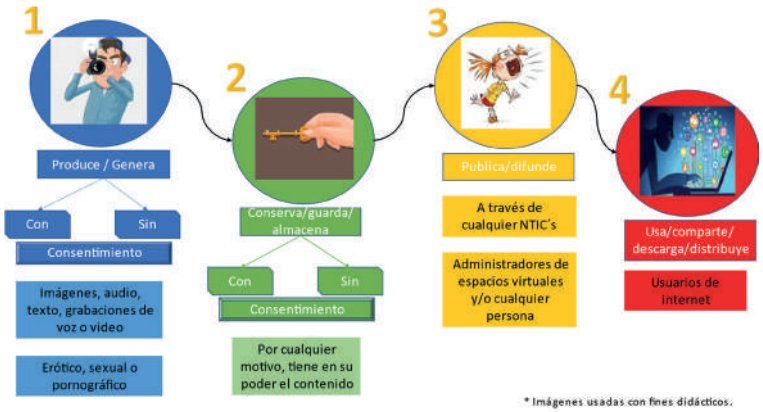
> Artículo 211 Ter. A quien, con la anuencia del sujeto pasivo, haya obtenido imágenes, audios, textos, grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótico, sexual o pornográfico; y las revele, publique, difunda o exhiba sin consentimiento de la víctima, a través de cualquier tecnología de la información y la comunicación, se le impondrá de uno a cinco años de prisión y multa de doscientas a quinientas unidades de medida y actualización.
>
> La misma pena se aplicará a la persona que le sea entregada por parte de la o el receptor original, a través de cualquiera de los medios previstos en el párrafo anterior, o bien encuentre en algún medio físico o cualquier tecnología de la información, comunicación o transmisión de datos, el material señalado y publique, difunda, adquiera, intercambie o comparta por cualquier medio sin el consentimiento de la persona que aparece en el mismo.
>
> Las penas y sanciones referidas en los párrafos anteriores, se aumentarán hasta una mitad cuando el sujeto activo sea o haya sido la o el cónyuge, concubina o concubinario o haya tenido alguna relación sentimental, afectiva, de confianza, laboral o análoga con la víctima, o haya cometido la conducta con fines lucrativos o haciendo uso de su calidad de servidor público y cuando sin el consentimiento expreso de las personas involucradas, por cualquier medio obtenga grabaciones, fotografías, filmaciones o capte la imagen o audio con contenido erótico, sexual, de actos íntimos, interpersonales, efectuados en lugar privado, y las publique, difunda, exhiba o propague sin el consentimiento de las personas involucradas. Este delito se perseguirá por querella de la parte de la ofendida.

A continuación, analizaré algunos elementos de este delito y los aspectos que considero relevantes para la explicación del fenómeno que regula.

Sujeto activo: en palabras de Enrique Díaz Aranda, el sujeto activo es aquel que realiza la conducta que normati-

vamente se considera prohibida, ya sea por acción u omisión[15].

La persona a quien se imputa la comisión de este delito puede participar de distintas maneras en función de la cadena de producción y transmisión de contenido sexual a través de las TIC. Veamos, a tal efecto, el siguiente gráfico.



Como se observa, en los eslabones 1 y 2 de esta cadena, aún no se configura este delito, pues el tipo penal específico determina la punibilidad de la conducta a partir de la revelación o publicación sin consentimiento de los involucrados del contenido obtenido en el paso 1 de la cadena.

En síntesis, puede considerarse sujeto activo de este ilícito quien:

— Con autorización de la víctima, produzca o genere contenido audiovisual de naturaleza erótica, sexual o pornográfica [fase 1]; y las revele, publique,

---

15 Díaz Aranda, Enrique, *Lecciones de derecho penal para el nuevo sistema de justicia en México, Segunda parte*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, p. 46.

difunda o exhiba sin consentimiento de la víctima [fase 3].

— Tenga en su poder —por cualquier medio— el material señalado [fase 2] y publique, difunda [fase 3], adquiera, intercambie o comparta a través de las TIC [fase 4] sin el consentimiento de la persona que aparece en el mismo.

Sujeto pasivo: de acuerdo con Enrique Díaz Aranda, el sujeto pasivo es aquella persona o ente cuyo bien jurídico fundamental es lesionado o puesto en peligro por el comportamiento del sujeto activo.[16]

Es importante recordar que, en este caso, el bien jurídico protegido es la dignidad, la intimidad, la imagen, el honor o el prestigio, bien jurídico del que es titular la persona que aparece en las imágenes o videos, aquella cuya voz es difundida o la que es autora de los textos de contenido erótico, sexual o pornográfico que se revelan, publican o difunden y que no ha prestado su consentimiento para ello.

Agravantes: Según la edición de 2022 del *Diccionario panhispánico del español jurídico*, la agravante es una circunstancia modificativa de la responsabilidad criminal que determina un aumento de la pena correspondiente al delito porque determinadas características de la modalidad comisiva suponen una mayor peligrosidad del sujeto activo o una mayor antijuridicidad de su conducta[17]. Es decir, las agravantes pueden estar referidas, o bien a la condición de las personas que intervienen en el ilícito, o bien a la gravedad de la conducta en sí.

---

16 *Ídem.*

17 Voz «agravante», *Diccionario panhispánico del español jurídico*, ed. 2022. [Consulta: 25/07/2022.]

En el tipo penal que se analiza aquí, pueden concurrir las siguientes agravantes:

Relativas al sujeto activo

a. Que el sujeto activo sea o haya sido la o el cónyuge, concubina o concubinario de la víctima o que haya tenido alguna relación sentimental, afectiva, de confianza, laboral o análoga con ella.

b. Que el sujeto activo cometa el delito valiéndose de su condición de servidor público

Relativas a la conducta

c. Que el contenido cibernético se obtenga sin el consentimiento expreso de las personas involucradas.

d. Que la conducta delictiva se haya cometido con fines lucrativos.

Sanción: la sanción o pena es la consecuencia directa de la comisión de un delito, es decir, el castigo que el Estado impone a quienes han realizado una conducta prohibida por la ley o han dejado de realizar aquella que les es exigible.

La pena es concebida —en las teorías absolutas—[18] como una retribución de la culpabilidad y cumple la función de restablecer el orden jurídico y de realizar justicia.[19]

El tipo penal en análisis contempla las siguientes penas o sanciones:

---

18 En este trabajo no analizaremos en detalle las teorías de la pena. Solo se trata de ilustrar el concepto con términos entendibles para que el lector pueda tener mayores referencias en la explicación que aquí se propone.

19 Boldova, Miguel Ángel, García Martín, Luis y Alastuey, Mª Carmen, *Las consecuencias jurídicas del delito*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2004, p. 56.

a. Pena de uno a cinco años de prisión y multa de doscientas a quinientas unidades de medida y actualización.

b. La pena aumentará hasta una mitad si se actualiza alguna de las agravantes indicadas.

b. Análisis del tipo penal contenido en el artículo 211 Quáter del CPEM

El precepto legal cuyo análisis nos ocupa, dispone lo siguiente:

> Artículo 211 Quáter. A quien coaccione, intimide, hostigue, exija o engañe a otra persona, para la elaboración o remisión de imágenes o grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótico, sexual o pornográfico bajo la amenaza de revelar, publicar, difundir o exhibir sin su consentimiento el material de la misma naturaleza que previamente la víctima le haya compartido directamente o que haya obtenido por cualquier otro medio, o bien, con la finalidad de concertar un encuentro o acercamiento físico, se le impondrá de tres a siete años de prisión y multa de doscientas a cuatrocientas unidades de medida y actualización.
>
> Asimismo, a quien mediante amenazas y engaños pretenda o logre concertar un encuentro o acercamiento físico con una persona para obtener concesiones de índole sexual o material audiovisual con contenido explícito, se le impondrá de cuatro a ocho años de prisión y multa de doscientas a cuatrocientas unidades de medida y actualización.
>
> La pena se aumentará hasta el doble, cuando la víctima sea menor de edad o sea declarada incapaz; así también, cuando para la obtención de imágenes o grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótico, sexual o pornográfico, la víctima se encuentre en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas, enervantes y otras análogas que produzcan efectos similares y que les hagan perder el control de su persona.

Si se toma en consideración el gráfico reproducido arriba —que ilustra la cadena de producción y distribución del contenido cibernético— entonces resulta posible identificar a las partes o sujetos intervinientes.

Este tipo penal hace referencia a las fases 1 y 2 del proceso, pues alude precisamente a la manera en que se genera o produce ese contenido y el modo en se hace llegar a la persona que lo resguarda o almacena.

En este tipo penal, el *sujeto activo* es quien coacciona, intimida, hostiga, exige o engaña a otra persona para la elaboración o remisión de materiales de contenido audiovisual erótico, sexual o pornográfico bajo la amenaza de revelar, publicar, difundir o exhibir sin su consentimiento el material de la misma naturaleza que previamente la víctima ha compartido con él directamente o que el infractor haya obtenido por cualquier otro medio, o con la finalidad de concertar un encuentro o acercamiento físico.

El *sujeto pasivo* es la persona que genera o produce el contenido de carácter sexual, en el que pueden aparecer ella misma u otras personas, y que entrega o remite al sujeto activo bajo amenaza.

La conducta se *sanciona* con prisión de tres a siete años y multa de doscientas a cuatrocientas unidades de medida y actualización.

También es *sujeto activo* de este delito quien mediante amenazas y engaños pretenda o logre concertar un encuentro o acercamiento físico con una persona para obtener concesiones de índole sexual o material audiovisual con contenido explícito.

El *sujeto pasivo* es, aquí la persona que sufre la amenaza o el engaño a través de las TIC, con independencia de que finalmente se consume o no el acercamiento físico o

la producción de material sexual, erótico o pornográfico, y el delito se *sanciona* con prisión de cuatro a ocho años y multa de doscientas a cuatrocientas unidades de medida y actualización.

En este delito, las agravantes se refieren a la **víctima** y son las siguientes:

a. Que la víctima sea menor de edad.

b. Que la víctima sea declarada incapaz.

c. Que la víctima se encuentre en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas, enervantes y otras análogas que le hagan perder el control de su persona y, como resultado de esa circunstancia, se obtengan imágenes o grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótica, sexual o pornográfica.

En cualquier caso, la concurrencia de una agravante determinará el aumento de la pena hasta el doble.

2.3. CONCEPTOS APLICADOS A LA CIENCIA JURÍDICA

Estoy segura de que ningún lector de este trabajo ha escuchado frases de este tenor: «Fui sujeto pasivo de violencia ejercida a través de las tecnologías de la información y la comunicación en su modalidad de coacción para elaborar contenido audiovisual erótico, sexual o pornográfico». ¡Es evidente que no! En la vida cotidiana no utilizamos el lenguaje jurídico; más bien adaptamos o distorsionamos algunos de sus conceptos y los mezclamos con anglicismos y vocablos derivados de la tecnología para hacernos entender de una forma más sencilla. Por ello, es más habitual escuchar frases como «fui víctima de ciberacoso» o «el *sexting* es una práctica peligrosa», entre otras.

Sin embargo, estos y otros conceptos están íntimamente relacionados con la ciencia jurídica, de modo que es importante que se revisen para poder aplicarlos adecuadamente y aportar mayor claridad al tema en estudio.

2.3.1. Víctimas

Durante mucho tiempo, la dogmática penal y el legislador han hablado de los «sujetos pasivos» para hacer referencia a las personas que son víctimas de un comportamiento delictivo o que se ven afectadas con su comisión. Cabe señalar aun que, en el pasado, solamente se reconocía como sujeto pasivo al titular del bien jurídico tutelado, con independencia de que hubiese sido la persona sobre quien recayó la conducta. Por ejemplo, en el delito de robo se reconocía la condición de sujeto pasivo al dueño o propietario de la cosa robada, aun si la víctima del hurto era una persona distinta cuyos derechos, obviamente, quedaban en el limbo.

Afortunadamente, esto ya no es así. Actualmente, la Ley General de Victimas reconoce esta condición a todas aquellas personas que, directa o indirectamente, se ven afectadas tanto por la comisión del hecho como por el resultado de este.

Así, en el artículo 4 de la antecitada ley, se definen los conceptos de víctimas directas, indirectas y potenciales. Veámoslo.

Víctimas directas: son aquellas personas físicas que han sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o, en general, cualquier puesta en peligro o lesión de sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o de las violaciones de sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte.[20]

---

[20] Ley General de Víctimas, artículo 4.

Víctimas indirectas: son los familiares o aquellas personas físicas que están a cargo de la víctima directa o que tengan una relación inmediata con ella.[21]

Víctimas potenciales: son las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima, ya sea para impedir o detener la violación de derechos o para evitar la comisión de un delito.[22]

2.3.2. Victimización

El término «victimización» designa el evento en el que se causa un daño o menoscabo a alguna persona precisamente en el momento en que se comete el ilícito o la violación de sus derechos humanos.

La victimización es el efecto directo de un delito.

2.3.3. Hecho victimizante

Este concepto hace referencia a los actos u omisiones que dañan, menoscaban o ponen en peligro los bienes jurídicos o derechos de una persona, convirtiéndola en víctima. Estas acciones u omisiones pueden estar tipificados como delitos o constituir una violación de los derechos humanos reconocidos por la Constitución federal y los tratados internacionales de los que México sea parte.[23]

Es más acertado utilizar la expresión «hechos victimizantes» que «delitos», dado que, como ocurría en el caso de la violencia digital, las conductas que la materializaban no

---

21 *Ídem.*
22 *Ídem.*
23 Ley General de Víctimas, artículo 6 Fracción X.

estaban tipificadas, laguna que facilitaba su comisión e impunidad.

2.3.4. Victimización secundaria

El término revictimización o victimización secundaria nació en el seno de la psicología y alude a las consecuencias negativas que produce un proceso judicial en la salud [integral] de quien en su día fue afectado por la comisión de un delito, así como los impedimentos que esas consecuencias comportan para su proceso de recuperación.

Muchos autores coinciden a la hora de definir la victimización secundaria como las consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas negativas que genera la relación de la víctima con el sistema jurídico-penal, pues la participación de las víctimas supone un choque frustrante entre sus legítimas expectativas y la realidad institucional motivado por la incomprensión del sufrimiento psicológico y físico causado por el hecho delictivo, que provoca sentimientos de desolación e inseguridad y la pérdida de confianza en la capacidad de la comunidad, los profesionales y las instituciones para dar respuesta a sus necesidades.[24]

El prefijo «re» implica repetición,[25] por lo que el concepto de revictimización constituye una segunda experiencia victimal que resulta más negativa que la primera. Es decir, la revictimización hace referencia a los obstáculos que enfrenta la víctima para poder acceder integralmente a la reparación del daño y al derecho a la verdad y a la justicia,

---

24 Valadés, Diego y Gutiérrez Rivas, Rodrigo, Derechos humanos memoria del IV congreso nacional de derecho constitucional, México: UNAM, 2001, p. 33.

25 Voz «re». *Diccionario de la Real Academia Española*, edición del tricentenario, 2021. [Consulta: 25/072022.]

impedimentos que pueden incrementar el daño causado por el delito a través de la agregación de otros daños de índole psicológica o patrimonial. Eso fue, precisamente, lo que ocurrió en el caso de Olimpia cuando intentó denunciar el delito del que había sido víctima: en lugar de ayuda, recibió burlas, culpabilizaciones y lesiones a su intimidad y su vida privada, y su imagen fue amplia e innecesariamente difundida con fines espurios.

Para Palacio,[26] la victimización secundaria es un proceso a través del cual el sujeto que sufrió la victimización primaria es victimizado por las instancias de control social formal (en las prisiones).

En la misma línea, autores como Montada[27] y Albarrán[28] han señalado que la victimización secundaria es una reacción social negativa generada como consecuencia de la victimización primaria en donde la víctima reexperimenta una nueva violación a sus derechos legítimos cuando la policía, las instituciones sociales y gubernamentales intervienen con el fin de reparar —o pretender reparar— el daño sufrido por la víctima en los planos económico, social, físico y psicológico.

Por su parte, Berril y Herek[29] añaden que este tipo de victimización tiene lugar cuando los otros (los que no han sido

---

26 Palacio, Marisol, *Contribuciones de la victimología al sistema penal*, Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2001, pp. 53-55.

27 Montada, L., «Coping with life stress: Injustice and the question "Who is responsible?"», en H. Steensma y R. Vermunt (eds.), *Social Justice in Human Relations* (Vol. 2), Nueva York: Plenum. 1991. pp. 9-30.

28 Mayorga Sierra, Ericka Giovanna, «Reseña de *Tratado de psicología forense* de Javier Urra Portillo», *Universitas Psychologica*, 1(2), 2002, pp. 81-85. [Consulta: 20/03/2023.]

29 Berrill, Kevin.T. y Herek, Gregory, *Hate Crimes: Confronting Violence Against Lesbians and Gay Men*, Thousand Oaks: Sage Publications, 1992, pp. 287-293.

víctimas) responden de forma negativa a los reclamos de las víctimas por su condición sexual, racial, étnica o religiosa.

El artículo 5 de la Ley General de Víctimas enumera los principios que deben regir los mecanismos, las medidas y los procedimientos de protección a víctimas, uno de los cuales es, precisamente, el principio de victimización secundaria:

> Victimización secundaria. Las características y condiciones particulares de la víctima no podrán ser motivo para negarle su calidad. El Estado tampoco podrá exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos.

La revictimización supone la negación de los derechos de las víctimas, especialmente si pertenecen a alguna de las categorías sospechosas a las que se refiere el artículo 1 de nuestra Constitución. Asimismo, implica la negación del reconocimiento de la experiencia particular frente al hecho delictivo.

El término victimización secundaria ha recibido distintas denominaciones, entre ellas victimización criminal,[30] desviación deriva,[31] revictimización o doble victimización.[32] Sea como fuere, designa las situaciones y experiencias por las que atraviesan las víctimas afectadas por algún delito en los organismos de procuración y administración de justicia, que muchas veces las llevan a arrepentirse de haber denunciado.

---

30 *Ídem.*

31 *Ídem.*

32 Rozanski, Carlos Alberto. *Abuso sexual infantil ¿Denunciar o silenciar?* Argentina: Ediciones B Argentina. 2003. pp. 11-113.

En el estudio del tema que nos ocupa, este concepto merece especial atención, pues es importante recordar que precisamente un episodio de revictimización motivó las reformas estatales y federales orientadas a que la violencia digital fuera considerada un delito.

2.3.5. Ciberviolencia de género

A pesar de que diversas instituciones, académicos y organizaciones civiles han analizado este fenómeno, a la fecha no existe un consenso o un concepto único del mismo, dado que su estrecha relación con la tecnología motiva que evolucione a la misma velocidad que aquella y es probable que siga modificándose con igual celeridad. No obstante, es necesario aproximarse al concepto con la mayor precisión posible o al menos identificar sus rasgos característicos.

La Asociación para el Progreso de las Comunicaciones (APC) define la ciberviolencia de género como el conjunto de actos de violencia por razones de género que son cometidos, instigados o agravados, en parte o en su totalidad, por el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones y sus dispositivos, entre ellos los teléfonos móviles, internet, las redes sociales y el correo electrónico.[33]

Para el Centro Internacional de Investigaciones sobre la Mujer, la ciberviolencia de género está conformada por aquellos actos realizados por una o más personas que dañan a otras por razón de su identidad sexual o de género o mediante la imposición de normas dañinas relativas al género.

---

[33] *Association of Progressive Communications*, «Online gender-based violence: A submission from the Association for Progressive Communications to the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences». 20 nov 2017 actualizado a 23 sep 2022. p. 3. [Consulta: 27/07/ 2022.]

Estos actos, para cuya comisión se utilizan internet o la tecnología móvil, consisten en hostigamiento, la intimidación, el acoso sexual, la difamación, el discurso de odio y la explotación.[34]

Por su parte, la relatora especial sobre la violencia contra las mujeres de la Organización de las Naciones Unidas definió la violencia en línea contra las mujeres como «todo acto de violencia por razón de género contra la mujer cometido, con la asistencia, en parte o en su totalidad, del uso de las TIC, o agravado por este, como los teléfonos móviles y los teléfonos inteligentes, Internet, plataformas de medios sociales o correo electrónico, dirigida contra una mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada».[35]

Como se observa, estas definiciones tienen elementos comunes que permiten caracterizar a la ciberviolencia como el conjunto de actos que causan daño a las personas y que se perpetran mediante la utilización de las tecnologías de la información en cualquiera de sus formas. Estadísticamente, esta forma de violencia afecta mayormente a mujeres y niñas y no debe considerarse un fenómeno distinto o aislado de la violencia «real», por llamarla de alguna manera, sino que es una manifestación distinta, pero interconectada, con la violencia que las mujeres ya experimentaban fuera de internet.

---

34 Hinson, L., Mueller, J. O'Brienn-Milne, L. y Wandera, N., «Technology-facilitated gender-based-violence: What is it, and how do we measure it?», Washington DC: Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer (ICRW), 2018, p. 1.

35 Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias. A/HRC/38/47. «Informe acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos. 2018», párr. 23. [Consulta: 19/07/2022.]

2.3.6. Doxxing o doxing

El *doxxing* o *doxing* es un ciberataque que consiste en obtener información personal sobre alguien y hacerla pública en línea.[36]

El término proviene de la locución inglesa *dropping docs*, que podría traducirse como «dejando caer documentos» o «goteando documentos» y consiste en la extracción y la publicación no autorizadas de información personal con fines intimidatorios o con la intención de localizar a la persona en «el mundo real» para acosarla.[37]

Esta forma de violencia puede encuadrarse en el supuesto de hecho del tipo penal que establece el artículo 211 Quáter del Código Penal del estado de México.

2.3.7. Grooming *o ciberengaño pederasta*

Son actos deliberados que lleva a cabo un adulto para acercarse a una persona menor de edad con el objetivo de establecer con él una relación basada en el control emocional que le permita cometer abusos sexuales, entablar relaciones virtuales, obtener pornografía infantil o traficar a la o al menor.[38]

Sebastián Bortnik define el *grooming* como el acto mediante el que un adulto contacta con un menor a través de internet y, a través de la manipulación o el engaño, lo introduce en el ámbito de la sexualidad y lo convence para que

---

36 Vera Morales, Katya N., *La violencia de género en línea contra las mujeres y niñas. Guía de Conceptos básicos*, Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, p. 14.

37 Women's Media Center, «Online Abuse», 2019. [Consulta: 09/09/2021.]

38 *Ídem.*

realice diversos actos; por ejemplo, hablar de sexo, compartir fotos íntimas, grabarlo a través de la cámara web o concretar un encuentro físico.[39]

Estas conductas quedan subsumidas en el tipo penal que establece el numeral 211 Quáter arriba examinado.

2.3.8. Packs

Este concepto hace referencia a una compilación de imágenes de mujeres de naturaleza íntima o sexual obtenidas y/o distribuidas sin su consentimiento.[40]

Packs es, pues, un compendio de imágenes o vídeos de contenido sexual obtenidos a través de diversos medios que circulan en redes sociales. La persona tenedora de los enlaces o archivos exige un pago u otro tipo de remuneración a cambio de ellos.

En su artículo «El oscuro negocio de los *packs*»,[41] Monserrat Peralta afirma que se trata de una práctica mediante la cual en grupos cerrados de redes sociales se difunden imágenes de mujeres desnudas sin su consentimiento para gratificación sexual de los otros miembros o como parte de esquemas de enriquecimiento en los cuales los agresores compilan y venden dichos enlaces sin el consentimiento de quienes ahí aparecen.

2.3.9. Pornovenganza

Como observa Katya Vera Morales, «pornovenganza» es un término utilizado de forma incorrecta para referirse a

---

39 Bortnik, Sebastián, «Grooming, el acoso ¿virtual?», TEDxRíodelaPlata, 2016. [Consulta: 16/07/2022.]

40 *Ibídem*, p. 26

41 Monserrat Peralta, «El oscuro negocio de los *packs*», *El Universal*, 11 de diciembre de 2018 [Consulta: 26/07/2022.]

la distribución no consensuada de imágenes o videos íntimos.[42]

Este concepto hace referencia a la distribución, revelación o publicación de contenido cibernético de naturaleza sexual o erótica obtenido comúnmente con consentimiento de la víctima que el infractor lleva a cabo ya porque existe alguna desavenencia entre este y la víctima, ya porque la víctima no accede a seguir enviando contenido de esa índole. En cualquier caso, esta conducta está tipificada como delito en el artículo 211 Quáter del Código Penal mexiquense.

2.3.10. Sexting *o sexteo*

Es una práctica consistente en la generación e intercambio de material sexualmente explícito entre dos personas.[43] Puede materializarse a través de la creación y el envío de imágenes de forma consensuada o mediante la creación consensuada de imágenes que se distribuyen sin consentimiento.[44]

En sí mismo, el *sexting* no constituye un delito, siempre y cuando las imágenes no se difundan a terceros sin la autorización de los que aparecen en ellas. Actualmente constituye una expresión de la sexualidad y es practicado en su mayoría por las personas jóvenes. Sin embargo, conviene tener presente que la existencia de esos archivos [imágenes o videos] y su envío a otra persona representan un potencial

---

42 Vera Morales, Katia, *op. cit.* p. 51.

43 Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre explotación sexual de niñas, niños y adolescentes. *Orientaciones terminológicas para la protección de niñas, niños y adolescentes contra la explotación y el abuso sexuales*, Luxemburgo, 28 de enero de 2016. [Consulta: 01/07/2022.]

44 Salter Michael, Crofts, Thomas y Murray, Lee, «Beyond Criminalisation and Responsibilisation: Sexting, Gender and Young People» *Current Issues in Criminal Justice*, vol. 24, núm 3, 2013, pp. 301-316.

riesgo de publicidad y, por tanto, de que circulen masivamente, con todas las implicaciones que ello conlleva.

2.3.11. Sextorsión

Consiste en amenazar a una persona con difundir imágenes o videos íntimos con la finalidad de obtener más material sobre actos sexuales explícitos, mantener relaciones sexuales con ella u obtener dinero.[45]

Esta forma de violencia es una de las más comunes en la red. Las imágenes o vídeos pueden haberse obtenido mediante un acceso no autorizado a cuentas o equipos tecnológicos, o bien entregadas por quien las tenía en su poder, generalmente exparejas.

2.3.12. Slutshaming

Se trata de una forma de violencia que consiste en señalar públicamente a una mujer por su supuesta actividad sexual con el fin de avergonzarla, dañar su reputación y regular su sexualidad. Puede implicar el uso de fotografías y/o vídeos, así como lenguaje denigrante.[46]

Este tipo de violencia consiste en la creación y compartición de información personal falsa con la intención de dañar la reputación de una persona. El agresor puede crear perfiles falsos en redes sociales o cuentas en línea, hacer

---

45 Relatora especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias. A/HRC/38/47. Informe acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos. 2018, párrafo 32. Web. Consultado el 19 de julio 2022.

46 Vera Morales, Katya N., *La violencia de género en línea contra las mujeres y niñas. Guía de Conceptos básicos, op. cit.*, p. 30.

fotomontajes o imágenes manipuladas de contenido sexual a partir de fotografías obtenidas de redes sociales, publicar avisos en sitios de citas o pornográficos con fotos íntimas, difundir comentarios o publicaciones ofensivos o falsos o memes en foros de discusión, redes sociales o páginas de internet (incluidos los actos de vandalismo en Wikipedia), verter calumnias sobre la víctima y realizar actos de manipulación.[47]

Estas conductas constituyen algunas de las formas en que se manifiesta la violencia digital. Sin embargo, sería erróneo afirmar que la relación es exhaustiva y completa, dado que, si bien existen infinitas opciones tecnológicas, aplicaciones y herramientas digitales que facilitan algún aspecto de nuestra vida diaria, también pueden ser utilizadas con la intención de denigrar, dañar o causar molestia a las personas.

Cabe señalar que hay estudios mucho más profundos sobre cada uno de estos conceptos y que aquí apenas he indicado sus características más elementales para que el lector tenga noción de ellas y pueda relacionarlos con los tipos penales contemplados en los artículos 211 Ter y 211 Quáter del Código Penal mexiquense.

2.4. RETOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY OLIMPIA EN EL ESTADO DE MÉXICO

En este apartado se revisarán los principales retos que implica no solo para las víctimas, sino también para el aparato estatal, la implementación de las reformas contenidas en la Ley Olimpia, dado que, como se apuntó anteriormente,

---

47 Barrera, L. (coord.), *La Violencia en Línea contra las Mujeres en México. Informe para la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer*, México: Luchadoras. 2017.

no basta disponer de un Codigo Penal que tipifique como delito la violencia digital, sino que también es necesario generar una serie de herramientas y mecanismos que permitan la investigación eficiente y la sanción ejemplar de las diversas modalidades comisivas de este delito y que, además, protejan la dignidad de la víctima y faciliten el acceso a la justicia como un medio de reparación integral del daño.

Estos retos o dificultades se presentan desde el momento de la comisión del delito, cuando la víctima se debate entre denunciar o no lo que le ha sucedido, pues en esta tesitura tiene dos opciones: o bien guardar silencio e intentar seguir con su vida, o bien buscar justicia, lo que implica enfrentarse no solo a su agresor, sino también a las autoridades.

2.4.1. Revictimización tras la denuncia

Como en el caso de Olimpia Coral, es habitual que, después de sufrir un acto de violencia digital, la víctima se vea afectada por múltiples factores de revictimización generados ya sea por los prejuicios de la sociedad o por la insensibilidad de los servidores públicos de las instituciones de procuración y administración de justicia.

Desafortunadamente, en México no existe una cultura de respeto a las víctimas. Tan es así que en los periódicos, diarios o revistas aparecen regularmente imágenes que exponen a quienes han sido atacadas en su intimidad o en su dignidad, e incluso se revelan datos de feminicidios, actos que suponen una doble o triple victimización de las víctimas.

En el caso de la violencia digital, esta exposición es aún mayor, pues al tratarse de delitos cometidos a través de las TIC, los datos sobre las víctimas se expanden rápidamente. Así, permanecen en línea contenidos que

dejan un registro digital indeleble, que son replicables con bastante facilidad y con alcance global, sin soslayar la posibilidad de localizar fácilmente a las personas e información sobre ellas, circunstancia que facilita el contacto de los agresores con las víctimas y, por ende, su victimización secundaria.

Se ha comprobado que, con frecuencia, los órganos encargados de hacer cumplir la ley trivializan la violencia en línea contra las mujeres y culpan a las víctimas (y no a los agresores). Este fenómeno se ha traducido en la instauración de una cultura del silencio: las víctimas supervivientes prefieren no informar a las autoridades sobre los actos de violencia ante el riesgo de ser ignoradas o revictimizadas durante el proceso.[48]

Según Amnistía Internacional, las mujeres que enfrentan discriminación fuera de internet por razón de los rasgos específicos de su identidad señalan que, con frecuencia, la violencia y el abuso en línea se ejercen contra víctimas que poseen esos mismos rasgos identitarios.[49] Estas mujeres son particularmente vulnerables a la victimización, materializada en este caso a través de conjunto de abusos que reflejan creencias racistas, sexistas, estereotipos, prejuicios sociales e ideas sobre un supuesto orden de género.

Además, es muy común que las víctimas sean revictimizadas por familiares, autoridades y medios de comunicación, que con frecuencia insisten en su responsabilidad de adoptar medidas de protección en vez de hacer hincapié en la

---

48 Abdul Aziz, Z., «Due Diligence and Accountability for Online Violence against Women», *APC Issue Papers*, 31 de julio de 2017, p. 7. [Consulta: 20/08/2020.]

49 Amnesty International, «Toxic Twitter-A Toxic Place for Women», 2018. [Consulta: 20/08/2020.]

conducta ilícita de los agresores, una actitud mediante la que se normaliza y minimiza este tipo violencia.[50]

Este es precisamente el primer gran reto que enfrenta nuestra entidad en la aplicación de la reforma a la que se ha denominado «Ley Olimpia»: garantizar a las víctimas un trato digno durante y después de la denuncia, y adoptar las providencias y medidas necesarias para proteger su integridad, así como las acciones legales tendentes a eliminar en medida de lo posible el rastro cibernético del hecho victimizante. Se trata de un desafío muy ambicioso si se toma en consideración que las instituciones de justicia están bastante desprestigiadas y que la sociedad asume que el hecho de denunciar implica la inversión de mucho tiempo, dinero y esfuerzo, por no mencionar los malos tratos de los servidores públicos, otro factor altamente disuasorio.

Por lo tanto, es necesario capacitar y sensibilizar a todos los servidores públicos en todas las dimensiones del trato a las víctimas, pues no debe perderse de vista que quienes acuden a estas instancias ya han sufrido un menoscabo en su dignidad, honor, imagen y otros bienes jurídicos, y que lo último que necesitan es que se les revictimice o culpe por lo que les sucedió.

Paralelamente, debe promoverse la especialización en la investigación y juzgamiento de esta clase de delitos, pues en los eventos de carácter tecnológicos los indicios, las evidencias o el material probatorio puede ocultarse velozmente y complicar las diligencias siguientes, sin dejar de lado el hecho de que la investigación de esta clase de delitos supone

---

50 Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias (REVM-ONU) (2018). A/HRC/38/47, «Informe acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos», párrafo 25. [Consulta: 20/08/2020.]

la investigación en línea y la realización de diligencias en la red, tarea cuya realización exige disponer de conocimientos técnicos especializados.

2.4.2. Competencia

La competencia es la cualidad que legitima a un órgano judicial para conocer de un determinado asunto con exclusión de los demás órganos judiciales de la misma rama de la jurisdicción.[51] Es precisamente el modo a través del cual se ejerce la jurisdicción por circunstancias concretas de materia, cuantía, grado, turno, territorio y prevención. La competencia, por tanto, se determina por necesidades de orden práctico.

En los asuntos de orden penal, las reglas para fijar la competencia territorial están establecidas en el artículo 20 del Código Nacional de Procedimientos Penales, que textualmente dispone:

> Artículo 20. Reglas de competencia
>
> Para determinar la competencia territorial de los Órganos jurisdiccionales federales o locales, según corresponda, se observarán las siguientes reglas:
>
> Los Órganos jurisdiccionales del fuero común tendrán competencia sobre los hechos punibles cometidos dentro de la circunscripción judicial en la que ejerzan sus funciones, conforme a la distribución y las disposiciones establecidas por su Ley Orgánica, o en su defecto, conforme a los acuerdos expedidos por el Consejo;
>
> Cuando el hecho punible sea del orden federal, conocerán los Órganos jurisdiccionales federales;
>
> Cuando el hecho punible sea del orden federal pero exista competencia concurrente, deberán conocer los Órganos

---

51 *Enciclopedia Jurídica*, 2020. [Consulta: 19/07/2022.]

jurisdiccionales del fuero común, en los términos que dispongan las leyes;

En caso de concurso de delitos, el Ministerio Público de la Federación podrá conocer de los delitos del fuero común que tengan conexidad con delitos federales cuando lo considere conveniente, asimismo los Órganos jurisdiccionales federales, en su caso, tendrán competencia para juzgarlos. Para la aplicación de sanciones y medidas de seguridad en delitos del fuero común, se atenderá a la legislación de su fuero de origen. En tanto la Federación no ejerza dicha facultad, las autoridades estatales estarán obligadas a asumir su competencia en términos de la fracción primera de este artículo;

Cuando el hecho punible haya sido cometido en los límites de dos circunscripciones judiciales, será competente el Órgano jurisdiccional del fuero común o federal, según sea el caso, que haya prevenido en el conocimiento de la causa;

Cuando el lugar de comisión del hecho punible sea desconocido, será competente el Órgano jurisdiccional del fuero común o federal, según sea el caso, de la circunscripción judicial dentro de cuyo territorio haya sido detenido el imputado, a menos que haya prevenido el Órgano jurisdiccional de la circunscripción judicial donde resida. Si, posteriormente, se descubre el lugar de comisión del hecho punible, continuará la causa el Órgano jurisdiccional de este último lugar;

Cuando el hecho punible haya iniciado su ejecución en un lugar y consumado en otro, el conocimiento corresponderá al Órgano jurisdiccional de cualquiera de los dos lugares, y

Cuando el hecho punible haya comenzado su ejecución o sea cometido en territorio extranjero y se siga cometiendo o produzca sus efectos en territorio nacional, en términos de la legislación aplicable, será competencia del Órgano jurisdiccional federal.

Como se observa, existe una regla de interpretación para fijar la competencia territorial para el enjuiciamiento de los

delitos. La competencia corresponde, en primer término, al juzgado del lugar en que se comete el hecho punible, en segundo lugar, al del lugar donde se consume el hecho, con independencia del lugar en que inicio y, cuando se desconozca el lugar de comisión del delito, debe conocer el caso el juzgado del lugar donde fue detenido el imputado, a menos que hubiere prevenido el conocimiento el juzgado del lugar donde resida este.

En nuestra entidad, la competencia de los órganos jurisdiccionales se determina tomando como referencia distritos judiciales. De conformidad con el artículo 72 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México (LOPJEM), nuestro territorio se divide en 18 distritos judiciales: Chalco, Cuautitlán, Ecatepec de Morelos, El Oro, Ixtlahuaca, Jilotepec, Lerma, Nezahualcóyotl, Otumba, Sultepec, Temascaltepec, Tenango del Valle, Tenancingo, Texcoco, Tlalnepantla, Toluca, Valle de Bravo y Zumpango, distritos que tendrán como asiento de su cabecera los municipios del mismo nombre.

Hasta aquí, las reglas para fijar la competencia territorial parecen claras y lógicas. Sin embargo, el problema surge cuando el ilícito que debe ser objeto de enjuiciamiento es un delito de violencia digital o violencia ejercida a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, ya que, si se toma en consideración la cadena de producción[52] del contenido cibernético, no es posible saber con exactitud el lugar donde se cometió el hecho delictivo, e incluso, dado que este tipo de delitos se realiza a través de la internet, puede darse el caso de que la comisión del ilícito se verifique en entidades federativas distintas al lugar donde se

---

[52] Conviene tener presente nuevamente el gráfico de producción del contenido cibernético inserto en apartado 2.2.1. de este trabajo.

encuentra la víctima o la persona atacada, pues en internet no existen las fronteras.

Luego entonces, se actualiza la hipótesis que prevé la fracción VI del artículo 20 del Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP) y, por tanto, el juzgado que debe conocer del asunto es aquel del domicilio o territorio donde sea detenido el imputado, a menos que hubiere prevenido el conocimiento el juzgado del lugar donde resida este. Ahora bien, el legislador no previó que, antes de que se logre la detención del imputado [si es que se logra] y sobre todo en esta clase de delitos que se cometen a distancia, debe existir una investigación previa y diversas diligencias que permitan determinar quién es el perpetrador y dónde localizarlo, entre ellas algunas técnicas de investigación que requieran autorización judicial.[53] La pregunta que surge de inmediato es la siguiente: si no se ha logrado la detención y tampoco se sabe dónde está el domicilio del imputado, ¿qué juzgado debe autorizar estas diligencias o controlar la investigación hasta este punto?

Este es, a mi juicio, el segundo gran reto que implica la implementación de la Ley Olimpia en el estado de México, dado que, si bien es cierto que la fracción II Bis del apartado A del artículo 34 de la Ley de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México establece que una de las obligaciones del Ministerio Público es iniciar la carpeta de investigación de oficio[54] y sin demora en todos los casos en que tenga conocimiento de delitos relacionados con violencia de género y determinar de manera inmediata las medidas de protección

---

53 Véase el artículo 252 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

54 Recordemos, no obstante, que, conforme al artículo 211 *Ter* del Código Penal del Estado de México, este tipo de delito se perseguirá por querella de la parte ofendida, salvo que se actualice la hipótesis que prevé el numeral 211 Quinquiés en cuyo caso se seguirá de oficio.

que correspondan, también lo es que, en la vida real, cuando la víctima comparece en las oficinas del Ministerio Público a hacer una denuncia o presentar una querella, lo primero que le preguntan es el lugar en el que sucedieron los hechos con la finalidad de establecer la competencia territorial y, a ser posible, evitar la iniciación de la carpeta y los trámites que esto supone. Este es un factor disuasorio y de desánimo para que las víctimas presenten su querella, que puede condicionar el ejercicio de sus derechos a la verdad, a la reparación del daño y a la justicia, pues, como ya se ha dicho, las modalidades comisivas de estos delitos dificultan enormemente la determinación del lugar en el que se perpetran.

No debe perderse de vista que el artículo 29 del Código Nacional de Procedimientos Penales establece que la incompetencia no podrá resolverse sino hasta después de que se practiquen las actuaciones que no admitan demora —por ejemplo, las providencias precautorias— y, en caso de que exista detenido, cuando se haya resuelto sobre la legalidad de la detención, formulado la imputación, decidido la procedencia de las medidas cautelares solicitadas y la vinculación a proceso, de modo que no debería existir pretexto o impedimento alguno para que cualquier Ministerio Público que tenga conocimiento de una querella o denuncia sobre violencia digital la reciba, integre y emita las órdenes de protección que corresponda, con independencia de que posteriormente se remita a diverso fiscal o se judicialice ante un órgano jurisdiccional diverso al de su adscripción.

Una reflexión final sobre este tópico versa sobre la eventual adición de la fracción VI del artículo 20 del CNPP a efectos de evitar la dilación que podría generar el hecho de que diversas autoridades se consideren incompetentes tanto para la investigación como para el proceso judicial, hipótesis que, en la práctica, implica que la víctima sea remitida de un lugar a otro sin tener respuesta alguna y el

consiguiente desgaste que ello supone. Esta situación podría solucionarse si se estableciera que, cuando el lugar de comisión del hecho punible sea desconocido y se trate de delitos cometidos a través de las tecnologías de la información y la comunicación, será competente el órgano jurisdiccional del fuero común o federal, según sea el caso, de la circunscripción judicial dentro de cuyo territorio tenga su domicilio la víctima.

Semejante previsión facilitaría la fijación de la competencia territorial, pues los delitos que aquí son objeto de estudio se persiguen mediante querella, salvo la excepción que establece el numeral 211 Quinquiés del Código Penal del Estado de México: dado que el domicilio de la víctima o parte ofendida es un dato del que se dispone desde el inicio mismo de la investigación, aquella disposición podría evitar el ir y venir de la víctima por las sedes de distintas autoridades.

Es claro que, al tratarse de un ordenamiento nacional, su modificación corresponde al Congreso de la Unión, por lo que, todas las entidades, incluido el estado de México, están sujetas a las reglas que los diputados y senadores decidan implementar.

2.4.3. Medidas cautelares y de protección

La medida cautelar —también denominada providencia o medida precautoria— es aquel instrumento que puede decretar el juzgador a solicitud de las partes o de oficio para conservar la materia del litigio, así como para evitar un daño grave e irreparable a las mismas partes a la sociedad con motivo de la tramitación de un proceso.[55]

---

55 *Diccionario Jurídico Mexicano.* México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM-Porrúa, 1997, t. I-O, p. 2091.

Al respecto, debe señalarse que, al resolver la contradicción de tesis 16/2017, que dio origen a la jurisprudencia PC.I.C. J/61 K (10a.), de título y subtítulo «SUSPENSIÓN PROVISIONAL RESPECTO DE MEDIDAS CAUTELARES. EL HECHO DE QUE SU CONCESIÓN TENGA EFECTOS RESTITUTORIOS NO ES UNA RAZÓN PARA NEGARLA (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 128 DE LA LEY DE AMPARO ANTERIOR A LA ADICIÓN PUBLICADA EN EL *DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN* EL 17 DE JUNIO DE 2016)»,[56] el Pleno del Primer Circuito expuso los siguientes criterios generales que definen las medidas cautelares:

a. Las medidas cautelares constituyen un instrumento procesal perentorio que, sin ser autónomo, sirve para garantizar el buen fin de otro proceso, por lo que su adopción se produce en una situación de urgencia, de tal manera que hay supuestos en que el peticionario obtiene de entrada la satisfacción de su derecho sin haberse agotado el conocimiento del juicio porque la urgencia es más importante que la certeza, e incluso hay supuestos en los que incluso corresponde atender el fondo, generando una solución semejante a la decisión final.

b. La finalidad de la medida cautelar es evitar que el tiempo que implica la tramitación del juicio frustre el derecho del peticionario, asegurando así el eventual cumplimiento de la condena y disipando los temores fundados de quien la solicita. Por ello, debe

---

[56] Jurisprudencia PC.I.C. J/61 K (10a.), visible en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 19 de enero de 2018 a las 10:20 horas y en la página 1595, Libro 50, Tomo III, enero de 2018, Décima Época de la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, registro digital: 2016030.

existir correspondencia entre el objeto del proceso y lo que es objeto de la medida cautelar.

c. La medida cautelar es un instrumento al que recurre la autoridad judicial con el fin de conservar la materia del litigio, evitar un grave e irreparable daño a las partes, evitar que se frustre el derecho del peticionario y asegurar así el cumplimiento del fallo.

Partiendo de estas premisas, puede afirmarse que una medida cautelar o providencia precautoria es el instrumento que tiende a evitar que resulte inútil la sentencia de fondo y a lograr que la misma tenga eficacia práctica. Su denominación, términos y condiciones de operación en un determinado proceso corresponde establecerlas al legislador.

Ahora bien, la medida de protección —también llamada orden de protección— es una medida cautelar que se adopta cuando está en riesgo la integridad física o psicológica, la libertad o seguridad de la víctima o víctimas indirectas y pueden solicitarse antes de denunciar un delito o del inicio de un proceso penal, como también sucede en las materias civil o familiar.

Las medidas de protección, como su nombre indica, tienen como objetivo principal proteger a quien ha sido víctima de un ataque a sus derechos humanos, aseverar la no revictimización y establecer mecanismos que aseguren el cese inmediato de dicho ataque y la reparación integral del daño causado.

De acuerdo con el artículo 27 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, las órdenes de protección son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima, tienen un carácter fundamentalmente precautorio y cautelar y deberán dictarse de oficio o a petición de parte por las autoridades administrati-

vas, el Ministerio Público o por los órganos jurisdiccionales competentes en el momento en que tengan conocimiento del hecho de violencia presuntamente constitutivo de un delito o infracción que ponga en riesgo la integridad, la libertad o la vida de las mujeres o niñas mediante la evitación de que en todo momento que la persona agresora, directamente o a través de algún tercero, tenga contacto de cualquier tipo o medio con la víctima.

Bajo esa perspectiva, conviene señalar que en el artículo 137 CNPP el legislador federal estableció un catálogo de las medidas de protección que puede decretar el Ministerio Público a fin de garantizar el pleno goce, respeto, protección y promoción de los derechos humanos de las víctimas, incluso dispuso que, tratándose de delitos por razón de género —tal es el caso de la violencia digital—, se aplicará de manera supletoria la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Esta ley dedica todo un capítulo a la regulación de las órdenes de protección, explicita su naturaleza, especifica los principios que deben considerarse en su adopción y amplía el catálogo que contempla el numeral 137 invocado.[57]

Es decir, el reto que supone la implementación de la Ley Olimpia en nuestra entidad no es, de ningún modo, colmar la falta de regulación de las órdenes de protección afines a los delitos en estudio, sino más bien asegurar su adecuada materialización, es decir, la manera en que efectivamente se protege a las víctimas y la proporcionalidad de la medida en relación con el daño sufrido.

---

[57] Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Capítulo VI, Título II «De las órdenes de protección», artículo 27 al 34 Quáterdecies.

Por ejemplo, y suponiendo que en el momento de la comisión del delito hubiera existido el marco legal actualmente vigente, una orden de protección efectiva en el caso de Olimpia Coral sería la eliminación del vídeo donde se le exponía de todas las plataformas o redes sociales en las que se encontrara alojado, procediendo, desde luego, al aseguramiento de los datos necesarios para la investigación del delito. Esta determinación parece lógica y ejecutable, pero debe recordarse que el contenido en la red se transmite a velocidades incalculables y que la reacción de las autoridades y de los administradores de estas plataformas debería producirse con la misma rapidez para evitar la propagación del contenido y la exposición de la víctima. Desgraciadamente, la realidad es otra, pues con independencia de que las autoridades ministeriales o judiciales ordenen ahora este tipo de diligencias, es casi imposible borrar la huella digital de ese contenido, ya sea porque ha circulado en diversas plataformas o porque todos los usuarios de internet tienen acceso a dicho contenido y pueden descargarlo, compartirlo o replicarlo en sus cuentas fácilmente, lo que supone la necesidad de implementar una cadena sin fin de acciones para limitar o suprimir la circulación del material visual y los efectos negativos que esta supone para la víctima.

Por otra parte, no hay que soslayar el hecho de que actualmente en el estado de México existe la Policía Cibernética, cuya principal función es prevenir, atender y combatir los delitos que se cometen a través de medios digitales y que trabaja a través de 3 áreas de operación: atención ciudadana y patrullaje cibernético, laboratorio tecnológico y prevención de delitos cibernéticos.[58] Este cuerpo policial puede

---

[58] **Atribuciones de la Unidad de Inteligencia e Investigación para la Prevención (UIIP) a cargo de la Policía Cibernética de acuerdo con**

ser un gran aliado en la ejecución de las órdenes de protección que se emitan para asegurar que el contenido cuyo emplazamiento en la red se denuncia deje de circular o circule mínimamente.

De acuerdo con el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM), en nuestra entidad se reportan los siguientes datos:[59]

Total de Casos registrados a Nivel Nacional

EUV	Casos	Agresores Hombres	Agresores Mujeres	Sexo No Especificado	Órdenes de Protección	Servicios Otorgados
1137356	1212309	907129	44011	225885	164102	1104349

Total de casos registrados en el estado de México

EUV	Casos	Agresores Hombres	Agresores Mujeres	Sexo No Especificado	Órdenes de Protección	Servicios Otorgados
137738	138550	71826	5748	22744	96	23814

EUV: Expediente Único de Víctima
Fuente: <Banavim.segob.gob.mx>.

El BANAVIM registra los casos de violencia denunciados tanto en sede ministerial como judicial, es decir, no solo reporta la investigación de los delitos, sino también los procedimientos de violencia familiar que se tramitan ante los jue-

---

el Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad, Artículo 35, frac. III y frac. XXIV.
III. Implementar procedimientos de vigilancia, identificación, monitoreo y rastreo de la red pública de internet para la prevención y combate de los delitos que se cometan utilizando medios electrónicos y tecnológicos.
XXIV. Apoyarse de medios tecnológicos, laboratorios científicos y tecnológicos para la realización de investigaciones, a fin de coadyuvar al esclarecimiento de hechos.

59 Datos obtenidos a través del portal de internet del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres. [Consulta: 29/07/2022.]

ces familiares y especializados del Poder Judicial del estado de México. No hay que perder de vista que este organismo registra todos los tipos de violencia y no exclusivamente la violencia digital, dado que, dicho sea de paso, no existe un rubro específico para reportarlo. A pesar de ello, las cifras que arroja dicha base de datos son descorazonadoras, pues existen 137,738 expedientes únicos de víctimas y tan solo se han registrado 96 órdenes de protección, cifra que representa el 0.069 % de esos expedientes. Esto significa que ni en el 1 % de los casos se han emitido órdenes de protección a las víctimas.

Adicionalmente, aún cabría revisar cuántas de esas 96 órdenes de protección han sido materializadas a cabalidad, supervisadas o revisadas continuamente para garantizar la seguridad de la víctima.

Este tercer reto está estrechamente relacionado con los dos anteriores, dado que hasta que se fijen unas reglas más prácticas para establecer la competencia y se sensibilice a los servidores públicos sobre la no revictimización no será posible avanzar en el diseño y la implementación de más y mejores medidas de protección que cumplan precisamente con el objetivo de garantizar el pleno goce, el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos de las víctimas.

2.4.4. Incorporación de medios probatorios

El último punto que quisiera analizar versa sobre el proceso judicial en sí y, más específicamente, sobre las dificultades que puede suponer la incorporación de medios de prueba tanto a favor de la víctima como del imputado en aquellos casos donde se juzgan delitos de violencia digital. Hay que recordar que uno de los principios que rigen este «nuevo» proceso penal es el de contradicción, que implica que las

partes podrán conocer, controvertir o confrontar los medios de prueba, así como oponerse a las peticiones y alegatos de la otra parte.[60]

El estado de México ha sido una de las entidades pioneras en la implementación del sistema de justicia adversarial y oral,[61] de modo que actualmente se han superado muchas de las dificultades que se presentaban en el mismo y se han generado las condiciones necesarias para seguir avanzando hacia el cumplimiento cabal de los objetivos que en dicha materia se han fijado.

No obstante, al igual que otros estados, nuestra entidad enfrenta algunas problemáticas recurrentes en la administración e impartición de justicia y que, si de violencia digital se trata, podrían representar un reto mayor para los operadores de esta área del derecho (fiscales, defensores, asesores de víctimas, jueces, etc.).

Antes de continuar con mis comentarios sobre este tema, conviene recordar la declaración de la consejera de la Judicatura del Estado de México, Jueza Edna Edith Escalante Ramírez, quien a través de un comunicado oficial hecho público el 26 de junio de 2022 señaló que el Poder Judicial del Estado de México tiene 11 procesos en trámite relacionados con la violencia digital, destacó la importancia de que las víctimas denuncien e hizo un llamado a las autoridades para que eviten convertirse en generadores o agresores se-

---

60 Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 6.

61 Recordemos que el Sistema de Justicia Penal acusatorio, adversarial y oral opera en los 18 Distritos Judiciales del Estado de México a partir de octubre de 2009 con base en el Código procesal local, y desde el 14 de junio de 2016 con la entrada en vigor del Código Nacional de Procedimientos Penales. Sobre este punto puede leerse la declaratoria de inicio de vigencia del citado Código Nacional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2016.

cundarios en la violencia digital, y no difundan, comenten o compartan ese tipo de imágenes.[62]

¡Solo 11 procesos! Esta magra cifra presenta un contexto en el que, como revelan las estadísticas de MOCIBA 2020, el 21 % de la población de 12 años y más que utilizó internet en 2020 fue víctima de ciberacoso en los últimos 12 meses, porcentaje que equivale a 16.1 millones de personas de 12 años y más usuarias de internet a través de cualquier dispositivo durante 2020 en México, de los que 7.1 millones fueron hombres y 9.0 millones mujeres. En el estado de México, el 20 % de los usuarios de internet sufrió alguna situación de ciberacoso en los últimos 12 meses.[63]

Lo que pretendo enfatizar es que, ante la falta de denuncia de las víctimas, los procesos judiciales que ha conocido el Poder Judicial mexiquense han sido escasísimos y que, por ello, en este momento podría pensarse que este reto no representa en sí un área de oportunidad o de aprendizaje. Sin embargo, en la medida en que se avance hacia una cultura de denuncia y se mitiguen los factores que animan el silencio de las víctimas, habrá más procesos sobre estos delitos y podremos enfrentar de lleno este desafío, en el que, desde mi punto de vista, concurren tres aspectos relevantes.

El primero de ellos es la limitación de recursos humanos y tecnológicos**.** No debe olvidarse que estamos hablando de delitos cometidos a través de las TIC, por lo que los medios probatorios que puedan incorporarse supondrán al menos la participación de personal capacitado en temas tecnológi-

---

62 Escalante Ramírez, Edna Edith, «Necesario que víctimas denuncien violencia digital», *Comunicado de prensa del Poder Judicial del Estado de México*, 26 de junio de 2022. [Consulta: 19/07/2022.]

63 Resultados Modulo sobre ciberacoso 2020. INEGI. 2021. [Consulta: 23/12/2022.]

cos para facilitar la utilización, reproducción o manejo de los elementos necesarios para incorporar estas probanzas.

Actualmente, los tribunales de enjuiciamiento cuentan con técnicos de audio y vídeo cuya principal función es garantizar el mantenimiento de la red y los equipos de cómputo del juzgado, además de auxiliar en la grabación de las audiencias, verificar que el contenido haya quedado debidamente registrado, realizar las reproducciones que autoricen los jueces y almacenar las grabaciones en la plataforma o medios implementados al efecto. Este cuerpo de servidores judiciales está formado por un número reducido de personas cuyas capacidades podrían verse desbordadas si se requiere la intervención de uno o varios por cada audiencia de juicio en esta clase de delitos, pues desatenderían las demás funciones que se les encomienden.

Este reto también está relacionado con el desarrollo de las comunicaciones entre los operadores judiciales y las principales redes sociales —*Facebook*, *WhastApp*, *Instagram*, *SnapChat*, entre otras—, pues es un hecho notorio que la mayoría de sus administradores se encuentran fuera de nuestro país y que, ante la eventual incorporación de un testimonio o informe de estas agencias, la declaración o el reporte tendrían que desahogarse a través de medios tecnológicos a fin de optimizar el tiempo de duración del juicio y hacer efectivo el derecho de tutela judicial efectiva de los involucrados.

Aquí surge el segundo aspecto de este punto, a saber, el deber de garantizar que tanto los defensores —ya sean públicos o privados— como el Ministerio Público tengan a su alcance los medios necesarios para reproducción de la evidencia ante el órgano jurisdiccional. Como se apuntó antes, esta nueva forma de cometer ilícitos supone la utilización de aplicaciones, programas y herramientas tecnológicas que facilitan la interacción entre personas, de modo que es ne-

cesario que los equipos de cómputo o las salas del tribunal estén equipadas con el *software* y *hardware* necesarios para incorporar los medios de prueba propuestos por las partes, pues en caso contrario se vulneraría el derecho no solo de la víctima, sino también del imputado, a presentar medios de prueba.

Como cabe suponer, las pruebas que pueden incorporarse al proceso judicial en el caso de este tipo de delitos están necesariamente vinculadas a las Tecnologías de la Información y la Comunicación, de modo que es indispensable contar con peritos en dicha materia en todos los casos relacionados con este tipo de delitos, lo que supone una inversión considerable de recursos en la Fiscalía General, el Instituto de la Defensoría Pública y la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, dado que no es suficiente contar con especialistas en informática, sino que, además, deben estar formados en violencia digital y redes sociales; por otra parte, el número de los que existan deberá ser ampliado para atender no solo las investigaciones, sino también los respectivos procesos judiciales.

2.5. PROPUESTA DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DIGITAL

A las personas adultas nos corresponde tomar cartas en el asunto de la violencia digital, sobre todo si tenemos en cuenta que quienes están más expuestos a la misma son los niños, las niñas y los adolescentes. Los adultos en general —y, particularmente, los que ocupamos un cargo público— debemos actuar desde nuestra trinchera para prevenir, detectar y combatir la ciberviolencia, dado que esa única manera de erradicarla.

En este apartado expondré algunas propuestas de medidas cuya implementación puede contribuir a la prevención

de este tipo de violencia. Aunque ya se han mencionado en las páginas precedentes, aquí las expondré sistemáticamente y a manera de resumen.

2.5.1. Políticas públicas

No se puede evitar o eliminar la violencia cibernética apagando la computadora o el módem de internet, pero tampoco es fácil atacar algo que desconocemos. Por tanto, uno de los primeros pasos para contribuir a la prevención del fenómeno es informarnos sobre el uso y funcionamiento de las redes sociales, reflexionar sobre las estrategias que podemos optar para no estar tan expuestos a los ciberdelincuentes, así como sobre las medidas que deben adoptarse en el caso que nosotros o algún familiar seamos víctimas de los delitos que aquí se han analizado.

Incursionar en el mundo virtual de una forma positiva es muy importante para protegernos y proteger a nuestra familia de los ataques de este tipo.

Otra política pública necesaria para afrontar la violencia digital es la creación, mejora y difusión de canales a través de los cuales la ciudadanía pueda denunciar o reportar situaciones de ciberviolencia. Téngase en cuenta, a este respecto, que, de acuerdo con las estadísticas oficiales, solo una mínima parte de las víctimas (menos del 1 %) se atreve a denunciar los ataques de este tipo, ya sea por los problemas que supone denunciar o porque los medios necesarios para hacerlo no están al alcance del sujeto pasivo del delito.

Es importante ampliar o hacer más accesibles las vías a través de las que las autoridades toman conocimiento de estos eventos, pues de este modo aumenta la confianza de las víctimas —que perciben que son escuchadas de forma inmediata— y se evita la revictimización.

Se propone llevar a cabo una revisión constante de las consecuencias de este tipo de delitos partiendo de la premisa de que evolucionan constantemente a fin de evaluar la adopción de medidas urgentes como la prohibición de comunicación con la víctima —incluido el contacto en el mundo virtual— o la prohibición de los medios e instrumentos con los que se haya cometido el delito.

También es preciso alimentar el BANAVIM y hacer uso de la información que suministra, además de incorporar rubros que permitan registrar episodios de violencia digital. Estas medidas serían útiles para construir instrumentos estandarizados, realizar evaluaciones sistemáticas y coordinar las acciones que realizan las distintas autoridades implicadas en la lucha contra este tipo de violencia.

Finalmente, considero que sería pertinente ampliar el desarrollo de campañas de sensibilización y concienciación que realiza la policía cibernética para que se desarrollen no solo en las escuelas, sino también en los centros deportivos, los parques y los espacios y eventos culturales. El eje central de estas campañas debe ser la identificación de los problemas a los que se enfrentan quienes sufren un ataque de ciberviolencia y la promoción y el incentivo de la comunicación de este tipo de situaciones para que las víctimas sepan que no están solas y que no deben sentir culpabilidad o vergüenza por hechos de los que no son en modo alguno responsables o causantes.

Asimismo, es necesario impartir talleres a los padres y las madres en los que se promueva el acompañamiento y educación en el uso de Internet, pues solo si conocen el funcionamiento y la utilización de las tecnologías podrán estar al tanto de las interacciones de sus hijos en la web. Si es necesario, hay que brindarles ayuda inmediata cuando se vean amenazados por algún tipo de ataque de ciberviolencia. Y es igualmente necesario concientizar a los jóvenes sobre las

posibles conductas de riesgo, entre ellas practicar *sexting* o exponerse en internet mediante las imágenes o vídeos que suben a sus redes sociales.

2.5.2. Medidas legislativas

También es imprescindible que nuestros legisladores locales retomen este tema, que no es menor, a fin de establecer directrices que permitan prevenir, detectar y sancionar las conductas de ciberviolencia que tienen lugar en nuestra entidad.

Estas medidas deben permear todas las legislaciones locales para que, sea cual fuere el ámbito en el que se ejerza la violencia digital, pueda ser investigada, sancionada y, sobre todo, reparada integralmente.

Se trata de transmitir a las víctimas un mensaje de solidaridad y confianza para que sepan que existen autoridades que pueden ayudarlas ante situaciones de esta naturaleza y que hay reglas claras que las protegen con celeridad y eficacia y que prevén la aplicación de la correspondiente sanción a su agresor.

Como mínimo, debe legislarse —o mejorarse la legislación vigente— en tres materias: familiar, educativa y laboral no solo porque en estos ámbitos se presentan la gran mayoría de los casos, sino también porque la ausencia de reglas precisas, de procesos internos o de medidas de protección de emergencia alienta el silencio de las víctimas.

a. En materia familiar

La familia es la base de la sociedad y, aunque es cierto que actualmente hay una gran diversidad de formas de convivencia y modelos familiares, es claro que la familia sigue

siendo es el entorno más próximo y cercano de todos los individuos. La familia sigue siendo nuestra red de apoyo natural y, como tal, es esencial en el proceso educativo de las personas.

El derecho a la familia es un derecho humano reconocido en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Esta unidad es tan trascendente que en la actualidad el derecho familiar ha experimentado un crecimiento exponencial a partir del reconocimiento de que, en contraste con la función punitiva o resarcitoria del derecho penal, el rol que desempeña la familia en el abordaje de problemas sociales tiene un carácter fundamentalmente preventivo.

En nuestra entidad, la institución familiar está regulada en el Libro IV del Código Civil. Sin pretender ahondar exhaustivamente sobre el tópico, una de las medidas que aquí se propone es la ampliación del artículo 4.397 de dicho cuerpo legislativo orientada a adicionar la ciberviolencia o violencia digital al catálogo de las formas de violencia que contiene el precepto. La *ratio* de esta propuesta de reforma estriba en que el reconocimiento de la existencia de violencia digital en el ámbito familiar permitirá atacarla desde su seno.

Además, se sugiere que nuestros legisladores amplíen el catálogo de medidas de protección que contempla el Código de Procedimientos Civiles en sus artículos 255, Bis, Ter, Quáter y Quinquies para incluir previsiones de esta naturaleza específicamente aplicables a la violencia digital.

Conviene recordar que en este tópico no se trata de descubrir el hilo negro, pues otras disposiciones ya regulan algunas medidas al respecto como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia o el Código Nacional de Procedimientos Penales.

b. En materia de educación

La información es poder y la educación es una forma de empoderamiento. Por ello, es urgente que nuestro sistema educativo incorpore al currículum de todos los niveles educativos asignaturas relacionadas con la sexualidad y las tecnologías de la información y la comunicación cuyos contenidos se adecuen a las etapas de desarrollo de la infancia y la adolescencia. Estas materias deben formar parte de la tarea educativa orientada a la prevención de toda forma de violencia y, particularmente, de la violencia digital.

Educar sin prejuicios y sin miedos en el uso seguro y responsable de la tecnología es una labor fundamental del sistema educativo.

Los beneficios que nos proporcionan las tecnologías son infinitos si se conoce cómo utilizarlas. Internet y las redes sociales forman parte de la vida cotidiana de los niños, las niñas y los adolescentes, y son canales de interacción, aprendizaje social y desarrollo personal. Precisamente por ello, apremia incluir el entorno digital en su educación.[64]

Los y las educadoras deben ser un modelo de confiabilidad y asumir un papel ejemplarizante. Por ello, su rol debe ir más allá de la mera transmisión del conocimiento; en este sentido, les corresponde fomentar el diálogo abierto y el intercambio de ideas en espacios de comunicación que permitan a los educandos expresar libremente sus inquietudes y preocupaciones.

Al respecto, Cristina San Juan[65] sugiere que en el ámbito educativo deben adoptarse las siguientes medidas:

---

64 Sanjuán, Cristina, *Violencia Viral: Análisis de la violencia contra la infancia y la adolescencia en el entorno digital*, Madrid: Save the Children, julio de 2019. p. 73. [Consulta: 01/03/2023.]

65 *Ibídem*, p. 78.

a. Desarrollar programas de prevención que reconozcan y fomenten los aspectos positivos del uso de las TIC, prestando especial atención a colectivos que se encuentran en mayor riesgo (adolescentes de entre 14 y 17 años), así como otros grupos más vulnerables a la violencia.

b. Explicar a los educandos cuáles son los comportamientos de riesgo, entre ellos:

    1. Incluir personas desconocidas en listas de contactos y chatear con ellas (especialmente sobre sexo),

    2. Usar internet para humillar a alguien o realizar comentarios desagradables,

    3. Enviar información personal a gente desconocida,

    4. Descargar material de programas o *webs* que comparten contenidos,

    5. Visitar expresamente sitios de pornografía,

    6. Usar internet para acosar o molestar a alguien con quien tienen un conflicto.

c. Detectar los perfiles más vulnerables y trabajar de manera específica los riesgos de sus conductas en entornos virtuales, así como las alternativas de apoyo en el mundo físico.

d. Informar de forma clara y comprensible sobre los canales para denunciar o comunicar un comportamiento de riesgo o sospechoso.

e. Facilitarles los conductos y medios para que comuniquen cualquier situación de riesgo o violencia en la que se encuentren.

f. Poner en práctica los diferentes tipos de respuestas que se pueden dar ante diversas situaciones en línea, reflexionando sobre sus ventajas y desventajas (p. ej. ejercicios de roles).

g. Fomentar la intervención de espectadores y espectadoras.

h. Promover los vínculos sanos.

A mi modo de ver, estas medidas son proporcionadas e idóneas en relación con la realidad social de la entidad mexiquense.

c. En materia laboral

Se ha demostrado que la mayoría de los agresores en este tipo de delitos conocen a sus víctimas a través del entorno familiar, escolar o laboral. Así, por lo que respecta al ámbito laboral, en nuestra entidad deberían adoptarse planes que faciliten la sensibilización tanto de los servidores públicos como de los trabajadores del sector privado sobre el tema que nos ha ocupado en este trabajo. Asimismo, debe procurarse el acceso a programas de capacitación sobre seguridad informática con la finalidad de prevenir los ataques cibernéticos.

Es cierto que la ley que regula esta materia es federal y que, por ello, está sujeta a las disposiciones que al efecto emita el Congreso de la Unión. Sin embargo, la implementación local de planes y programas sobre estos temas de ninguna manera contraviene las disposiciones federales vigentes. Por el contrario, forma parte del cumplimiento de los deberes específicos de las autoridades en materia de derechos humanos, precisamente en lo que respecta a la prevención, investigación, sanción y reparación de las vio-

laciones de derechos humanos, como estipula el artículo 1° de nuestra Constitución federal.

2.6. CONCLUSIONES

Primera: la violencia digital existe y es igual o más peligrosa que la violencia del mundo real porque los daños que ocasiona se magnifican debido a la velocidad potencial de circulación de los contenidos obtenidos a través del ejercicio de este tipo de violencia. La violencia digital no es una violencia diferente, sino una manifestación más de la violencia de género, pues se ha demostrado que con frecuencia las víctimas de esta clase de delitos son mujeres y niñas.

Segunda: gracias a Olimpia Coral, hoy en día todas las entidades federativas reconocen en sus códigos penales el delito de violencia digital. Sin embargo, las denuncias sobre este ilícito han sido escasísimas, pues las víctimas sienten temor, vergüenza o culpabilidad y tienden a no denunciar lo que les ha sucedido.

Tercera: virtual no es sinónimo de inexistente. El mundo virtual existe y puede trascender al mundo real. La red ha mejorado un sinfín de actividades de nuestra vida cotidiana, pero también ha facilitado la exposición de nuestra vida privada a través de las pantallas. El daño que ocasiona esta clase de violencia es inimaginable, considerando la facilidad en la transmisión de la información —viralidad—, además de la dificultad para eliminar el rastro o huella digital del contenido que ha circulado.

Cuarta: las personas adultas, especialmente las que nos dedicamos al servicio público, tenemos la responsabilidad de prevenir este tipo de violencia, cada uno desde nuestra trinchera. Por tanto, es importante adoptar medidas que minimicen el riesgo de que nosotros mismos y nuestros se-

res cercanos seamos víctimas de esta clase de violencia que, por su impacto y características, no solo daña a la persona a quien expone, sino también a su familia, a sus amigos y a su comunidad.

Quinta: los retos que representa la implementación de la Ley Olimpia en nuestra entidad son imponentes, pues implican la colaboración de los tres poderes del estado y la coordinación entre los ámbitos municipal y estatal. A pesar de estas dificultades, la apuesta por la prevención es una manera más eficaz de erradicar este tipo de violencia.

Sexta: es preciso reflexionar sobre la pertinencia de adicionar una fracción VI al artículo 20 del CNPP que establezca una regla de competencia territorial para determinar el órgano jurisdiccional que ha de conocer de los delitos cometidos a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Esta regla competencial debería privilegiar el lugar de residencia de la víctima para evitar el retraso tanto de la investigación del proceso judicial y para reducir la revictimización.

Séptima: la violencia digital debe ser atacada a través de dos vías: las políticas públicas y las medidas legislativas.

Octava: las políticas públicas deben enfocarse prioritariamente a informar a la ciudadanía sobre el uso y funcionamiento de las redes sociales y sobre las formas a través de las que podemos protegernos de algún ataque de este tipo, así como a crear, mejorar y difundir los canales mediante los cuales la población puede denunciar« o reportar situaciones de ciberviolencia.

Novena: es necesario que nuestros legisladores retomen el tema de la violencia digital y lo incluyan en los ordenamientos familiares, escolares y laborales, incorporando directrices que permitan prevenir, detectar y sancionar tem-

pranamente las conductas de ciberviolencia sin esperar a que constituyan hechos delictuosos.

Décima: es apremiante que las personas adultas dejemos a un lado nuestros prejuicios y miedos ante el uso de las TIC, que evitemos escandalizarnos o condenar el uso de internet, que reflexionemos sobre la hipersexualización de niñas y niños (especialmente de las primeras), que respetemos la intimidad y derecho a la privacidad y, sobre todo, que nunca compartamos ni difundamos contenidos que puedan dañar o menoscabar la dignidad, el honor, la reputación o la imagen de cualquier persona.

2.7. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Abdul Aziz, Z., «Due Diligence and Accountability for Online Violence against Women. APC Issue Papers», 31 de julio de 2017. p. 7. [Consulta: 20/08/ 2020.]

Barrera, Lourdes (coord), La Violencia en Línea contra las Mujeres en México. Informe para la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, México: Luchadoras. 2017.

Berrill, Kevin T. y Herek, Gregory, *Hate Crimes: Confronting Violence Against Lesbians and Gay Men*, Thousand Oaks (California): Sage Publications, 1992.

Díaz Aranda, Enrique, *Lecciones de derecho penal para el nuevo sistema de justicia en México, Segunda parte*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.

Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre explotación sexual de niñas, niños y adolescentes, *Orientaciones terminológicas para la protección de niñas, niños y adolescentes contra*

la explotación y el abuso sexuales, Luxemburgo 28 enero 2016. [Consulta: 01/07/2022.]

Hinson L., J. Mueller, L. O'Brienn-Milne y N. Wandera, «Technology-facilitated gender-based-violence: What is it, and how to we measure it?», Washington DC: Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer (ICRW), 2018.

Boldova, Miguel Ángel, García Martín, Luis y Alastuey, Mª Carmen, *Las consecuencias jurídicas del delito*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.

Mayorga Sierra, Ericka Giovanna, «Reseña de Tratado de psicología forense de Javier Urra Portillo», *Universitas Psychologica*, 1(2), 2002. [Consulta: 20/03/ 2023.]

Montada, L. «Coping with life stress: Injustice and the question "Who is responsible?"», en H. Steensma, y R Vermunt, R. (eds.), *Social Justice in Human Relations* (vol. 2), Nueva York: Plenum, 1991.

Palacio, Marisol, *Contribuciones de la victimología al sistema penal*, Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2001.

Rozanski, Carlos Alberto. *Abuso sexual infantil ¿Denunciar o silenciar?*, Buenos Aires: Ediciones B, 2003.

Salter Michael, Crofts, Thomas y Murray Lee, «Beyond Criminalisation and Responsibilisation: Sexting, Gender and Young People», *Current Issues in Criminal Justice*, vol. 24, núm 3, 2013.

Sanjuán, Cristina, Violencia Viral: Análisis de la violencia contra la infancia y la adolescencia en el entorno digital, Madrid: Save the Children, julio 2019.

Valadés, Diego y Gutiérrez Rivas, Rodrigo, Derechos humanos memoria del IV congreso nacional de derecho constitucional, México: UNAM, 2001.

Vera Morales, Katya N., *La violencia de género en línea contra las mujeres y niñas. Guía de Conceptos básicos*, Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Violencia digital contra las mujeres en la Ciudad de México, México: CDHCM, 2021. [Consultado: 19/03/2023.]

Hemerografía

Editorial *Heraldo*, «¿Quién es Olimpia Coral, la mujer que utilizó su experiencia para impulsar la ley contra el ciberacoso?», 3 de diciembre de 2022. Disponible en: <heraldodemexico.com.mx>. [Consulta: 20/05/2023.]

Escalante Ramírez, Edna Edith, «Necesario que víctimas denuncien violencia digital», Comunicado de prensa del Poder Judicial del Estado de México, 26 de junio de 2022. Disponible en: <www.pjedomex.gob.mx.>. [Consulta: 19/07/2022.]

Monserrat Peralta, Montserrat, «El oscuro negocio de los *packs*», *El Universal*, 11 de diciembre de 2018. [Consulta: 26/06/2022.]

Rojas, Ana Gabriela, «Pasé de ser la "gordibuena" del vídeo sexual que criticaba todo el pueblo a que 11 estados de México aprobaran una ley con mi nombre», *BBC News Mundo, 26 septiembre 2019, actualizado 6 noviembre 2020.* [Consulta: 20/03/2022.]

Documentos oficiales

Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma el nombre del capítulo III («Acoso sexual»), del Título Quinto, del Libro Segundo parte especial, se adiciona un artículo 179 Bis al Código Penal para el Distrito Federal; y se adiciona una fracción VI al artículo 7 de la Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en la

Ciudad de México. Congreso de la Ciudad de México, septiembre de 2019. [Consulta: 23/12/2022.]

Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias. A/HRC/38/47. «Informe acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos», 2018. [Consulta: 19/12/2022.]

Recursos electrónicos

Amnesty International, «Toxic Twitter-A Toxic Place for Women», 2018. [Consulta: 20/08/2020.]

Bortnik, Sebastián, «*Grooming*, el acoso ¿virtual?», TEDxRíodelaPlata, 2016. [Consulta: 16/07/2022.]

INEGI, Resultados Modulo sobre ciberacoso 2015, México: INEGI, 2016. [Consulta: 23/12/2022.]

— Resultados Modulo sobre ciberacoso 2020, México: INEGI, 2021. [Consultado: 23/12/2022.]

Women's Media Center, «Online Abuse», 2019. [Consulta: 09/09/2021.]

3. LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN TORNO A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

María del Carmen Pelayo Tapia

3.1. INTRODUCCIÓN

El presente capítulo aborda diversos temas que en la actualidad han cobrado una gran trascendencia y que están vinculados al fortalecimiento de las herramientas con las que, en principio, cuentan las personas juzgadoras en la emisión de las decisiones judiciales, concretamente las que resuelven casos relacionados con los derechos de las mujeres.

El punto de partida del análisis será la reforma constitucional en materia de derechos humanos publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011, en la que destaca la previsión del artículo primero, que establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y, por ende, su efecto directo e indirecto en favor de las mujeres.

La segunda cuestión que será objeto de estudio es la relevancia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, órgano supremo del Poder Judicial de la Federación, en su faceta protectora de los derechos humanos en general y los de las mujeres en particular.

Considerando la importancia de la tarea que tiene encomendada el Poder Judicial de la Federación en la consolidación de la impartición de justicia —principalmente, al dictar sus sentencias, que constituyen la máxima expresión de su opinión jurídica— con la finalidad específica de velar por el cumplimiento exacto del sistema normativo jurídico mexicano y los tratados internacionales de los que forma parte, así como para enfrentar y dar respuesta a situaciones no expresamente previstas en la ley.

En efecto, las resoluciones federales constituyen la fuente primordial de la interpretación de la ley, pues los criterios contenidos en las ejecutorias pronunciadas por nuestros altos tribunales crean jurisprudencia, tópico jurídico que será abordado en el tercer punto de este trabajo.

Por otro lado, considerando la importancia de los criterios interpretativos de la jurisprudencia, se analizarán las resoluciones que fijan una postura doctrinal, pues es de gran utilidad para maximizar el alcance de la ley al impartir justicia.

Efectivamente, la relevancia de la doctrina jurisprudencial que emiten los órganos federales es innegable, pues su contenido se advierte constantemente en las resoluciones judiciales que pronuncian las personas juzgadoras al fundar y motivar sus determinaciones.

Finalmente, se detallan las sentencias que tutelan los derechos de las mujeres con el propósito de identificar los criterios más destacados en esta materia, que sirven como herramienta no solo a los operadores jurídicos, sino también a las mujeres y a la ciudadanía en general, dado que es necesario que conozcan los esfuerzos del Poder Judicial orientados a que recuperen la confianza en que sus derechos humanos serán adecuadamente protegidos en sede jurisdiccional.

3.2. REFORMAS A LA CONSTITUCIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, PUBLICADA EN EL *DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN* DEL 10 DE JUNIO DE 2011

La reforma constitucional publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011 constituye la modificación más importante que ha experimentado nuestro texto constitucional desde su promulgación en 1917, por lo que es menester destacar los aspectos más relevantes de la reforma.

En primer lugar, se modificó la forma de proteger los derechos humanos de todas las personas. Aunque de alguna manera nuestra Constitución ya contenía una previsión de esa naturaleza, no concebía la protección de los derechos desde el punto de vista universal (como ocurre ahora), sino bajo la óptica de las garantías individuales.

Precisamente por ello, la distinción entre los rubros «derechos humanos», «derechos fundamentales» y «garantías individuales» generó cierta confusión, motivada, a mi juicio, porque antes de la reforma de 2011 el Capítulo I del Título Primero de la Constitución llevaba por título «De las garantías individuales» y posteriormente fue modificado y pasó a titularse «De los derechos humanos y sus garantías».

Ciertamente, los preceptos que conforman ese capítulo (arts 1 a 23) reconocen diversos derechos, que no son propiamente garantías, sino derechos fundamentales, ya que las garantías son los medios con que cuenta la persona para hacer valer sus derechos. En todo caso, algunos de los estos medios también están implícitos en el texto de aquellas disposiciones.

De manera sencilla y para evitar confusiones, la expresión derechos humanos hace referencia a aquellos derechos esenciales que son inherentes a las personas (seres huma-

nos) —es decir, la persona nace con ellos—; por ejemplo, la dignidad, la libertad y la igualdad. No son, pues, derechos que nos brinde el Estado, sino derechos previos a su reconocimiento en el sistema jurídico que el Estado simplemente protege.

En cambio, los derechos fundamentales son las facultades otorgadas o reconocidas por las normas del derecho objetivo que deben estar positivizadas en documentos legales para que las personas a quienes se aplica el marco jurídico accedan a su ejercicio; los textos legales también pueden reconocer distintos derechos humanos.

Por otro lado, la reforma constitucional de 2011 motivó la apertura de un debate teórico sobre la posición jerárquica de los tratados internacionales en materia de derechos humanos respecto a la Constitución. Semejante controversia requirió un pronunciamiento del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendiente a determinar el carácter de las normas sobre derechos humanos contenidas en tratados internacionales en relación con la Constitución.

Tal pronunciamiento tuvo lugar en la contradicción de tesis 293/2011,[1] en la que prevaleció, con carácter jurisprudencial, el criterio de rubro «DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL

[1] Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/CT%20293-2011.pdf>.

TEXTO CONSTITUCIONAL»,[2] en que el máximo tribunal sostuvo que existe un reconocimiento conjunto de los derechos humanos cuyas fuentes son la Constitución y los tratados internacionales sobre la materia de los que el Estado mexicano es parte. Asimismo, la Corte estableció que de la interpretación literal y sistemática del contenido de las reformas constitucionales se desprende que, independientemente de su fuente, las normas de derechos humanos no se relacionan en términos jerárquicos. En este sentido, los derechos humanos, con independencia de su fuente, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional conforme al cual debe analizarse la validez de todas las normas y actos de autoridad que forman parte del ordenamiento jurídico mexicano.

Consecuentemente, la inclusión de los tratados internacionales al sistema de fuentes es un paso sumamente importante, pues el contenido de la Constitución evidencia que la norma fundamental equiparó el rigor normativo establecido en los tratados a raíz del reconocimiento de los derechos humanos.

De modo que, los tratados internacionales cumplen una función complementaria de gran importancia en la protección de los derechos humanos, dado que las autoridades están obligadas a observar su contenido en aquellos casos en los que el marco legal constitucional aún no los haya reconocido o reglamentado.

En este sentido, es importante señalar que México ha firmado y ratificado múltiples tratados internacionales que reconocen derechos humanos cuyo conocimiento es trascendental, pues precisamente con base a la antecitada reforma

---

[2] Tesis P./J. 20/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, abril de 2014, p. 202.

la ciudadanía puede hacerlos valer, sobre todo para que prevalezcan aun cuando exista una discrepancia entre ellos y algún precepto normativo de la Constitución. De igual modo, en el caso de que una norma de rango inferior a la Constitución que no respete el contenido constitucional, sin duda debe hacerse valer la supremacía constitucional a fin de resolver la antinomia.

Para ello, no se debe olvidar que las normas jurídicas son abstractas, lo que significa que, para hacer efectivos los derechos que regulan, es necesario que la norma se individualice a través, por ejemplo, de la emisión de una sentencia.

3.2.1. Importancia de la reforma constitucional en pro de las mujeres

Sin duda, la Constitución es la base de todo nuestro ordenamiento jurídico, por lo que debe determinar contundentemente la existencia de normas que garanticen la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Estimo, en este sentido, que uno de los aspectos más trascendentes de la reforma de 2011 radicó en la inclusión sólida en el derecho interno de los tratados internacionales, cuyo rigor normativo en lo que hace a los derechos de las mujeres es la más importante implementación de aquella modificación constitucional, pues hace posible que las autoridades observen su contenido en aquellos casos en los que el marco legal constitucional aún no los ha reconocido o reglamentado.

Como señala Nashieli Ramírez Hernández, «es importante recordar que antes de la reforma la tradición constitucional se centraba en las garantías individuales, lo que dificultaba aproximarse a los compromisos adquiridos al

ratificar instrumentos de derecho internacional. Con la reforma se dejó de lado la discusión respecto al lugar que ocupaban los contenidos de tratados internacionales en la jerarquía normativa nacional y se incorporó este bloque a la Constitución».[3]

El respaldo jurídico que brindan los tratados internacionales incorporados por la reforma constitucional permite que todas las personas tengan la posibilidad de accionar los mecanismos que conforman un amplio y heterogéneo conjunto de instrumentos de protección de los derechos humanos.

Efectivamente, los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte —por ejemplo, la Convención Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer— brindan la pauta necesaria para hacer efectivos los derechos de las mujeres que aún no están reconocidos o reglamentados suficientemente en nuestro sistema jurídico.

Pese a que en este apartado no profundizaré en el contenido de cada uno de los tratados mencionados, basta indicar que su existencia suministra de manera directa e indirecta las herramientas necesarias para proteger los derechos de las mujeres.

Por tanto, aunque su existencia es de vital importancia, no debe soslayarse que sigue siendo una obligación del Estado aprobar la legislación orientada a incorporar a nuestro sistema normativo los mecanismos que garanticen su aplica-

---

[3] Sepúlveda, Ricardo *et al.* (eds.), *Las reformas constitucionales de derechos humanos y amparo: a diez años de su promulgación*, México: UNAM-Tirant lo Blanch-KAS, 2021, p. 457.

ción de manera efectiva y eficaz, es decir, colocar en primer lugar las herramientas necesarias para asegurar el derecho a no ser discriminado por razón de género, así como incorporar los recursos judiciales accesibles para combatir aquellos actos que violen los derechos fundamentales. Sin duda, de este modo se eliminaría la incertidumbre sobre la efectiva igualdad que debe existir en nuestra sociedad.

Cabe subrayar que se han producido diversos avances orientados a lograr ese objetivo, entre ellos la incorporación al análisis teórico de la denominada «perspectiva de género», que ha propiciado el surgimiento de posturas trascendentes en diversos ámbitos —la legislación, las políticas públicas y la jurisprudencia— y ha promovido acciones que han contribuido exponencialmente a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

3.2.2. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos

El título de este apartado reproduce expresamente el tenor literal del inicio del tercer párrafo del artículo 1º constitucional. Considero importante analizarlo a fin de ilustrar el relevante papel que ha asumido nuestro más alto tribunal.

A tal efecto, es importante señalar que uno de los antecedentes directos de los contenidos de la reforma constitucional de 2011 es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado en la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1966, y que entró en vigor el 23 de marzo de 1976, cuyo artículo 2 establece medularmente que los Estados miembros se comprometen a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en

el pacto mencionado, asimismo, se comprometen a adoptar las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos y, finalmente, deben garantizar que las personas cuyos derechos o libertades reconocidos en el pacto hayan sido violados podrán interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales, que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, se desarrollarán las posibilidades del recurso judicial y se cumplirá toda decisión fundada en la procedencia del recurso.

Consecuentemente, corresponde al Estado cumplir especialmente las obligaciones de respeto y garantía, que constituyen la base primordial para verificar si existe alguna afectación a los derechos humanos que pueda ser atribuida al Estado por acción u omisión de cualquier autoridad pública.

En este sentido, en los criterios de rubros «DERECHOS HUMANOS. TODAS LAS AUTORIDADES ESTÁN OBLIGADAS A CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DE RESPETO Y GARANTÍA»,[4] «DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE PROTEGERLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1o., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS».[5] y «DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE GARANTIZARLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1o., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

---

4 Tesis 1a. CCCXL/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, noviembre de 2015, p. 971.

5 Tesis XXVII.3o. J/25 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. III, febrero de 2015, p. 2256.

DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS»,[6] la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el deber de respeto presupone obligaciones negativas o de omisión —es decir, que las autoridades omitan la perpetración de violaciones de los derechos humanos y que no exista tolerancia o colaboración cuando tales violaciones sean cometidas por actores no estatales—, mientras que el deber de garantía presupone el cumplimiento de obligaciones positivas o de acción —es decir, que las autoridades observen su deber de adoptar todas las medidas apropiadas para proteger y preservar los derechos humanos—.

En cuanto a la obligación de garantía, la Corte ha señalado 3 deberes específicos, que corresponden, precisamente, a las obligaciones establecidas en el artículo citado, es decir, prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

Por lo que respecta al deber de prevenir, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, una vez conocido el riesgo de vulneración de un derecho humano, el Estado incumple su obligación si no realiza acción alguna. Asimismo, la jurisprudencia interamericana ha determinado que el deber de prevención en sentido amplio abarca todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos, por lo que los Estados deben contar con un adecuado marco jurídico de protección y articular mecanismos que aseguren su aplicación efectiva, así como implementar políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias.

---

6 Tesis XXVII.3o. J/24 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. III, febrero de 2015, p. 2254.

Por lo que hace al deber de investigar y sancionar las violaciones de los derechos humanos, el Estado tiene la obligación de investigar de forma inmediata y diligente las violaciones de los derechos humanos con apego a las garantías del debido proceso legal. Tanto en el desarrollo de la investigación como en la aplicación de la sanción debe intervenir una autoridad competente, independiente e imparcial.

Por consiguiente, en el ámbito de su competencia, las autoridades deberán garantizar su ejercicio y reparar cuando se cometan violaciones de los derechos humanos.

3.3. LA RELEVANCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, COMO ÓRGANO SUPREMO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, EN SU FACETA PROTECTORA DE LOS DERECHOS HUMANOS, EN LA ESPECIE, DE LA MUJER

La Suprema Corte de Justicia de la Nación es el órgano supremo del Poder Judicial de la Federación y ha desempeñado su papel como un verdadero Tribunal Constitucional al materializar la efectiva aplicación de los derechos humanos en sus sentencias, un rol que, sin duda, fue impulsado exponencialmente por la reforma constitucional de 2011, que dio inicio a la Décima Época. Para lograr ese objetivo, la Corte ha promovido la difusión precisa del contenido y alcance de las previsiones constitucionales en estrecha vinculación con el contenido de los tratados internacionales a través de la amplia y diversificada jurisprudencia que ha emitido.

Especialmente en la última década, la Corte ha tratado de identificar cautelosamente los factores que provocan la discriminación que afecta a las mujeres y las estrategias para

erradicarla (por ejemplo, el deber de juzgar con perspectiva de género, temática expuesta en el capítulo precedente). Asimismo, ha creado una doctrina jurisprudencial totalmente funcional para el Poder Legislativo que ha propiciado una continua mejora en la expedición de marcos normativos antidiscriminatorios, así como para el Poder Ejecutivo, al que ha estimulado en la implementación de políticas públicas que coadyuven a erradicar la discriminación por razón de género.

Consecuentemente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación funge como un agente de cambio, pues no solo actúa emitiendo resoluciones judiciales adecuadas en el marco del ejercicio de la función jurisdiccional que le es propia, sino también en los ámbitos legislativo y ejecutivo; se trata, pues, de una actuación integral enderezada a lograr la mejora de las herramientas disponibles para garantizar la efectividad de los derechos humanos.

3.4. LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia es una fuente formal del derecho y, por tanto, uno de los procesos de creación de las normas jurídicas.

De igual modo, comparte con la ley las características de generalidad, abstracción y obligatoriedad, dado que, si bien contiene criterios sobre la interpretación de la ley, es decir, está vinculada a las normas que regulan la conducta de todas las personas a quienes se aplica, lo cierto es que no se refieren a ninguna en particular, por lo que es necesario individualizarla.

Así, debe entenderse que la jurisprudencia no es una ley, sino la interpretación que se hace de ella, pues desentraña

su sentido en el caso concreto y, precisamente por ello, es una forma de interpretación judicial.

3.4.1. Antecedentes

El antecedente de esta fuente formal del derecho es el *Semanario Judicial de la Federación*, que fue creado mediante el Decreto N.º 6845, «Del Congreso», promulgado por el entonces presidente Benito Juárez el 8 de diciembre de 1870[7] a fin de que se publicaran sistemáticamente las ejecutorias de los tribunales federales y de unificar criterios. De alguna manera, esta iniciativa trataba de conferir autoridad a los integrantes del máximo órgano del Poder Judicial Federal con la finalidad de que dotaran de sentido la normatividad contenida en las ejecutorias, es decir, para que llevaran a cabo una interpretación de éstas.

Posteriormente, la Ley de Amparo de 1982 dispuso la publicación de las sentencias de los jueces de distrito, las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los votos particulares de sus ministros en el *Semanario Judicial de la Federación*. A partir de esa fecha, este ha constituido el medio de difusión más efectivo para dar a conocer a la ciudadanía las resoluciones del Poder Judicial.

Es importante señalar que las publicaciones del *Semanario Judicial de la Federación* se agrupan en grandes épocas, de las cuales han concluido 10. Actualmente está vigente la undécima época. Las primeras 4 épocas son consideradas preconstitucionales o históricas, ya que fueron concebidas antes de la Constitución de 1917, de ahí que se estimen inaplicables. Consecuentemente, a partir de la Quinta

---

7 Decreto completo disponible en: <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/marco/PDF/F.%201867-1876/d)%20ESTABLECE%20PERIODICO%20SEMANARIO%201870.pdf>.

Época pueden considerase aplicables o vigentes, ya que las resoluciones divulgadas por el Semanario fueron emitidas a partir de la Constitución de 1917 y se han publicado ininterrumpidamente hasta hoy.

Ya se ha señalado que el inicio de la Décima Época se debió a la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos, considerada como un parteaguas para el Poder Judicial y las decisiones que emitiría a partir de la modificación del texto constitucional.

No obstante, el 1 de mayo de 2021 dio comienzo la Undécima Época del *Semanario Judicial de la Federación* con motivo de la aprobación de la reforma constitucional publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de marzo de 2021, que modificó la estructura del Poder Judicial de la Federación, particularmente en lo que respecta a la emisión de jurisprudencia, dado que reemplazó el sistema imperante durante décadas —consistente en la creación de tesis por reiteración de 5 ejecutorias en un mismo sentido, sin ninguna en contra— por la jurisprudencia basada en los precedentes.

3.4.2. Marco normativo

El marco que regula la jurisprudencia es la Ley de Amparo, que, con motivo de las reformas publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 7 de junio de 2021, modificó la manera de crear jurisprudencia. Por ello, considero importante que el lector contraste el articulado vigente antes y después de la reforma mencionada en este cuadro comparativo.

TÍTULO CUARTO **Jurisprudencia y Declaratoria General de Inconstitucionalidad** **CAPÍTULO I** **Disposiciones Generales**	
LEY ANTERIOR[8]	**CONTENIDO ACTUAL**[9]
Artículo 215. La jurisprudencia se establece por reiteración de criterios, por contradicción de tesis y por sustitución.	**Artículo 215.** La jurisprudencia se establece por precedentes obligatorios, por reiteración y por contradicción.
Artículo 216. La jurisprudencia por reiteración se establece por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o en salas, o por los tribunales colegiados de circuito. La jurisprudencia por contradicción se establece por el pleno o las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Plenos de Circuito.	**Artículo 216.** La jurisprudencia por precedentes obligatorios se establece por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas. La jurisprudencia por reiteración se establece por los tribunales colegiados de circuito. La jurisprudencia por contradicción se establece por el Pleno o las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los plenos regionales.

---

8 Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ley abrogada en el *Diario Oficial de la Federación*, el 2 de abril de 2013. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lamp/LAmp_abro.pdf>.

9 Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 2 de abril de 2013. Última Reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 7 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp.pdf>.

LEY ANTERIOR[8]	CONTENIDO ACTUAL[9]
Artículo 217. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o en salas, es obligatoria para estas tratándose de la que decrete el pleno, y además para los Plenos de Circuito, los tribunales colegiados y unitarios de circuito, los juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales. La jurisprudencia que establezcan los Plenos de Circuito es obligatoria para los tribunales colegiados y unitarios de circuito, los juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de las entidades federativas y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales que se ubiquen dentro del circuito correspondiente. La jurisprudencia que establezcan los tribunales colegiados de circuito es obligatoria para los órganos mencionados en el párrafo anterior, con excepción de los Plenos de Circuito y de los demás tribunales colegiados de circuito. La jurisprudencia en ningún caso tendrá efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.	**Artículo 217.** La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación será obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la Federación y de las entidades federativas, con excepción de la propia Suprema Corte. La jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación será obligatoria para sus Salas, pero no lo será la de ellas para el Pleno. Ninguna sala estará obligada a seguir la jurisprudencia de la otra. La jurisprudencia que establezcan los plenos regionales es obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la Federación y de las entidades federativas de su región, salvo para la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los plenos regionales. La jurisprudencia que establezcan los tribunales colegiados de circuito es obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la Federación y de las entidades federativas de su circuito, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los plenos regionales y los tribunales colegiados de circuito. La jurisprudencia en ningún caso tendrá efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Como se observa, actualmente la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación será obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la federación y de las entidades federativas, excepción hecha de la propia Suprema Corte, mientras que la emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación será obligatoria para sus salas, pero la de estas no lo será para el Pleno; ninguna sala estará obligada a seguir la jurisprudencia de la otra.

Por otro lado, la jurisprudencia que establezcan los plenos regionales es obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la federación y de las entidades federativas de su región, salvo para la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los plenos regionales.

Finalmente, la jurisprudencia que establezcan los tribunales colegiados de circuito es obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la federación y de las entidades federativas de su circuito, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los plenos regionales y los tribunales colegiados de circuito.

Ahora bien, como se ha señalado en el apartado anterior, a partir de la Undécima Época del *Semanario Judicial de la Federación*, la jurisprudencia se establece por precedentes obligatorios, por reiteración y por contradicción.

Con respecto al rubro «precedentes obligatorios», es decir, la modalidad implementada en la Undécima Época, cabe destacar que deberán ser expuestas tanto las razones que justifican el fallo como las consideraciones que no lo justifican, una distinción a la que, hasta que se aprobó la reforma, nuestro sistema no hacía referencia.

También es importante subrayar que en los precedentes obligatorios, se elaborará la narración de los hechos del asunto con la finalidad de conocer el contexto de la emisión

de los mismos y, por tanto, para saber en qué casos serán aplicables.

Con independencia de las ventajas y los inconvenientes de este nuevo modelo, considero que el hecho de conocer en detalle el contenido de las sentencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación siempre es positivo, dado que favorece tanto a las personas juzgadoras como a la sociedad en general. De alguna manera, a través de esta previsión se transparenta la postura sostenida por nuestro máximo tribunal sin tener que esperar la publicación de un criterio reiterado, es decir, se agiliza el proceso mediante el que la ciudadanía conoce las determinaciones federales de observancia obligatoria para los órganos jurisdiccionales correspondientes.

3.4.3. ¿En qué momento puede hablarse de la doctrina jurisprudencial?

Como se ha señalado, la jurisprudencia interpreta la ley y la dota de sentido, especialmente en aquellos supuestos en los que la norma no es lo suficientemente precisa o cuando existen lagunas legislativas conceptuales o procedimentales. Así, los fallos judiciales constituyen opiniones autorizadas porque provienen de los magistrados de los Tribunales Colegiados de Circuito y de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, máxima autoridad judicial de nuestro país.

Por tanto, si bien es cierto que los ministros de la SCJN no son propiamente doctrinarios —expresión que alude a la persona o al grupo de personas que defienden rígidamente o son partidarios de una doctrina particular—, lo cierto es que, considerando su naturaleza, cabe sostener que las opiniones que emiten sí pueden subsumirse en el acervo doctrinario.

Esta consideración se justifica por la gran importancia de que nuestro alto tribunal contribuya a consolidar una interpretación adoptada uniformemente con base al cúmulo de herramientas normativas y doctrinales de las que dispone, actividad que, debido a la trascendencia de la construcción argumentativa que precede al dictado de la resolución, en ningún momento debe ser condicionada por intereses personales o por prejuicios.

En efecto, la doctrina propiamente dicha genera un sinnúmero de criterios de interpretación de la ley, pues cada autor trata de hacer prevalecer la postura que acoge o construye. Hay incluso muchas personas que, aunque no pueden ser considerados «doctrinarios», emiten criterios basados en su opinión personal e interpretan la ley en los términos que mejor conviene a sus intereses, circunstancia que genera diversas incompatibilidades en su aplicación y sus alcances.

Cabe, en este sentido, concluir que la jurisprudencia constituye una fuente formal del derecho, ya que refleja un criterio uniforme de interpretación y aplicación de las normas jurídicas lo suficientemente objetivo como para que sirva de eje rector a las autoridades.

Sobre este tópico versa la tesis de rubro «JURISPRUDENCIA. SU APLICACIÓN RETROACTIVA»,[10] que sustancialmente indica que, si bien la finalidad de la jurisprudencia es, en términos generales, establecer el alcance o significado de la ley o norma general, no es una norma nueva, sino que solo determina el verdadero alcance de una norma previamente existente. Así, cuando la aplicación de una tesis de jurisprudencia se considera obligatoria, los órganos jurisdic-

---

[10] Tesis PC.IV.L. J/3 K (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. III, mayo de 2016, p. 2094.

cionales deben ceñirse a su sentido y no pueden cuestionar su contenido ni su proceso de integración, tarea que corresponde al órgano que emitió el criterio vinculante.

Por consiguiente, la emisión de los criterios jurisprudenciales es el resultado de la adopción y aplicación de criterios doctrinales razonados, fundados y motivados en el momento de interpretar la ley. En la medida en que se plasman en jurisprudencias de carácter obligatorio, puede sostenerse que constituyen doctrina jurisprudencial que materializa la Constitución y los derechos en ella reconocidos y que tiene carácter vinculante para las juezas y los jueces mexicanos: si bien las tesis jurisprudenciales no provienen del Poder Legislativo, lo cierto es que actualmente las personas juzgadoras las hacen suyas porque las asumen como plenamente imperativas.

3.5. CRITERIOS SOBRESALIENTES EN TORNO A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Actualmente, hay una amplia gama de criterios federales cuyo objetivo primordial es hacer efectivo el derecho. No obstante, considerando la finalidad del presente capítulo, es preciso destacar aquellos criterios que promueven la protección de los derechos de las mujeres, dado que constituyen una herramienta fundamental no solo para los operadores jurídicos, sino también para que la ciudadanía en general y las mujeres en particular sean conscientes de todos los esfuerzos del Poder Judicial orientados a que recuperen la confianza plena en que los derechos humanos —en este caso, los de las mujeres— no serán vulnerados.

Precisamente por ello, en los siguientes apartados, se aborda el análisis de tres grandes rubros —la igualdad, la equidad y la paridad de género— a fin de exponer los criterios federales que han favorecido particularmente a los derechos de las mujeres.

3.5.1. Igualdad

Es menester partir de que la igualdad de género no es solo un derecho humano, sino también uno de los fundamentos o pilares esenciales para el acceso libre y efectivo a otros derechos que, en conjunto, contribuyen a consolidar la armonía social en sentido amplio.

Como señala Ramiro Solorio, «la igualdad de género se refiere al pleno y universal derecho de mujeres y hombres al disfrute de todos los derechos inherentes a la persona humana, es decir, que el ejercicio de sus derechos, responsabilidades y oportunidades, no dependan de su sexo».[11]

Este concepto evidencia claramente que el objetivo de la igualdad de género no es que los hombres y las mujeres sean iguales, sino que ambos géneros tengan el mismo acceso a los derechos humanos de los que son titulares por el mero hecho de ser personas.

En efecto, la diferencia en género no debe suponer un impedimento para la plena realización de los derechos humanos inherentes a las personas. Sin embargo, existen muchos factores sociales, culturales y económicos que, lamentablemente, limitan o restringen su libre acceso a los mismos.

Sentado lo anterior, la primera jurisprudencia que versa específicamente sobre el tópico de este apartado es del rubro «DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER. SU ALCANCE CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICA-

---

11 Solorio Almazán, Ramiro, *Para entender la paridad de género*, México: Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias (CEDIP), LXII Legislatura, 2014, p. 28.

NOS Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES»,[12] ya que sustancialmente indica que la consagración del derecho humano a la igualdad entre el varón y la mujer en el antecitado precepto constitucional impone al legislador la prohibición para discriminar por razón de género, es decir, obliga a que sean tratados por igual frente a la ley.

Efectivamente, el criterio mencionado establece que la finalidad de la disposición constitucional es garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica del país sin distinción alguna por razón de su sexo, dada su calidad de persona; y también estipula la igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de responsabilidades.

El criterio jurisprudencial señala incluso que la pretensión de elevar a las mujeres al mismo plano de igualdad que el varón fue precedida por el trato discriminatorio de que era objeto las legislaciones secundarias, federales y locales, que les impedían participar activamente en las dimensiones anotadas y asumir, al igual que el varón, tareas de responsabilidad social pública.

Asimismo, señala que la reforma del artículo 4o. de la Constitución,[13] sin duda, da la pauta para modificar todas aquellas leyes secundarias previas a la reforma que establecían modos sutiles de discriminación.

Por otro lado, para contextualizar adecuadamente la segunda jurisprudencia que, entiendo, también es de suma

---

12 Tesis 1a./J. 30/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, abril de 2017, p. 789.

13 El artículo 4 constitucional establece: «La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. […]».

importancia, debe ponerse de relieve que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDCM; en inglés: *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW*)[14] es considerada el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha contra todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Esta calificación está plenamente justificada, dado que la finalidad de la Convención es la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación contra la mujer y, a tal efecto, impone a los Estados que reformen sus legislaciones. Baste señalar que el artículo 1 de este instrumento internacional establece que la expresión «discriminación contra la mujer» denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

Expuesto lo anterior, la jurisprudencia anunciada es del rubro «DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. SU ÁMBITO MATERIAL DE VALIDEZ A PARTIR DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE JUNIO DE 2011»,[15] cuyo criterio parte de la constatación de que la reforma del artículo 1o. Constitucional modificó sustancial-

---

14 Al respecto, puede consultarse más información sobre esta convención en la página oficial de las Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

15 Tesis 1a./J. 124/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, diciembre de 2017, p. 156.

mente el contenido de los derechos protegidos constitucionalmente, incluido el de igualdad, enfatiza que, si bien es cierto el concepto jurídico de igualdad, entendido desde un punto de vista abstracto, estaba presente en el texto constitucional antes de la reforma de 2011, también lo es que sus condiciones de aplicación y supuestos de protección se han ampliado significativamente gracias a la incorporación del contenido de los tratados internacionales al ordenamiento jurídico mexicano, y destaca que, precisamente la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —que, sin duda, complementa a los preceptos constitucionales— es un ejemplo de aquella ampliación.

La Corte sostuvo este argumento porque la CEDAW establece criterios específicos para verificar si existe o no discriminación, de modo que, cuando se alegue una violación del principio de igualdad jurídica, el juzgador no puede eludir el texto de los tratados internacionales que hacen referencia a la igualdad y a la prohibición de discriminación, sino que debe llevar a cabo el escrutinio de constitucionalidad correspondiente tomando como parámetro material de validez la Constitución y los diferentes tratados ratificados por México.

La tercera jurisprudencia, de rubro «IGUALDAD JURÍDICA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS», [16] patentiza en su criterio que la noción de igualdad deriva directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona; sin embargo, advierte que no todo tratamiento jurídico diferente es discriminatorio porque no toda distin-

---

16 Tesis 1a./J. 49/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, octubre de 2016, p. 370.

ción de trato puede considerarse, en sí misma, ofensiva de la dignidad humana. Por ello, una diferencia de trato será discriminatoria solo cuando carezca de una justificación objetiva y razonable.

En este sentido, la Corte sostiene que, mientras una distinción puede reconocer diferencias razonables, proporcionales y objetivas, la discriminación constituye una diferencia de trato arbitraria que vulnera los derechos humanos.

En relación con este último punto, es importante señalar que la tesis sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro «IGUALDAD ANTE LA LEY Y NO DISCRIMINACIÓN. SU CONNOTACIÓN JURÍDICA NACIONAL E INTERNACIONAL»,[17] señala que, si bien es cierto que los conceptos igualdad y no discriminación están estrechamente vinculados, también lo es que no son idénticos, aunque sí complementarios, toda vez que la idea de que la ley no debe establecer ni permitir distinciones entre los derechos de las personas con base en su nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social emana del principio de acuerdo con el cual todas las personas son iguales, de modo que la noción de igualdad deriva directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad de la persona. En este sentido, toda norma o decisión de la autoridad que, por considerar superior a un determinado grupo, lo trate privilegiadamente o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o lo discrimine de cualquier forma en el goce de los derechos que se reconocen a quienes no se consideran en tal situación de inferioridad es incompatible con la dignidad de la persona.

---

17 Tesis 1a. CXLV/2012 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. 1, agosto de 2012, p. 487.

No obstante, el criterio jurisprudencial puntualiza que no todo tratamiento jurídico diferente es discriminatorio porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva de la dignidad humana.

Consecuentemente, asevera que la igualdad prevista tanto en el artículo 4º constitucional como en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, más que prescribir un concepto de identidad, ordena al legislador a no introducir distinciones entre ambos géneros y establece que, si lo hace, estas deben ser razonables y justificables.

En este marco, se advierte que la base legislativa es de suma importancia, dado que es uno de los pilares con el que cuenta la autoridad judicial para resolver los asuntos sometidos a su consideración, de modo que parte de la premisa de lo establecido en la ley y, sin embargo, como se ha señalado a lo largo de este capítulo, se consolida y complementa con la jurisprudencia, pues desentraña el sentido de la ley con la finalidad de hacer efectivo el sistema normativo en armonía con los tratados internacionales.

3.5.2. Equidad

En torno a este rubro, Ramiro Solorio observa lo siguiente: «El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, en donde a través de un trato justo entre ambos sexos se atiendan sus respectivas necesidades».[18]

Como se ve, de esta consideración puede inferirse la vital importancia de la eliminación del trato diferenciado o imparcial entre mujeres y hombres, pues si bien es cierto que no tienen las mismas necesidades en torno a una mis-

---

[18] Solorio Almazán, Ramiro, *Para entender la paridad de género, op. cit.,* p. 28.

ma situación, también lo es que deben tratarse de manera equitativa las que correspondan a cada uno, de modo que se garantice el pleno ejercicio de los derechos inherentes con que cuenta.

En esta línea, el criterio federal del rubro «DIVORCIO SIN EXPRESIÓN DE CAUSA. NO OBSTANTE QUE EN EL ORDEN JURÍDICO DE JALISCO, NO EXISTA DISPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE LO REGULE, LA OBLIGACIÓN DE RETRIBUIR AL CÓNYUGE QUE DESEMPEÑÓ COTIDIANAMENTE TRABAJO EN EL HOGAR DURANTE SU VIGENCIA, EN CASO DE QUE ÉSTE SE DECRETE, EN ATENCIÓN A LA SUPREMACÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS, LA INVIOLABILIDAD DE LA DIGNIDAD HUMANA Y LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER, DEBE OPERAR HASTA POR EL CINCUENTA POR CIENTO DEL TOTAL DE LOS BIENES ADQUIRIDOS POR EL OTRO»,[19] aun cuando no constituya jurisprudencia y sea una tesis correspondiente al Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Tercer Circuito, resulta bastante ilustrativa en relación con este tema.

Se hace esta afirmación porque este criterio sostiene, sustancialmente, que con base en los principios de equidad y justicia, y sin perder de vista que el objeto que justifica la promoción y defensa de los derechos humanos es la inviolabilidad de la dignidad de las personas, cuando se decreta la disolución del vínculo matrimonial bajo la figura del divorcio sin expresión de causa, con base en el respeto al libre desarrollo de la personalidad, debe retribuirse al cónyuge que sufrió un perjuicio económico cuando, en aras del funcionamiento del matrimonio, asumió determinadas cargas domésticas y familiares sin recibir re-

---

19 Tesis III.2o.C.27 C (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Civil, t. III, junio de 2015, p. 2077.

muneración económica, siempre que demuestre que de manera cotidiana, realizó trabajo en el hogar, por tanto, tendrá derecho a la repartición de hasta el 50 % del total de los bienes adquiridos por el cónyuge que trabajó fuera del hogar, independientemente de cualquier otro porcentaje que exista en la legislación de Jalisco, dado que aquel es el que refleja de la manera más exacta la igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer.

El criterio federal destaca que, de este modo, se atribuye el mismo valor a las actividades propias del hogar y a las realizadas fuera de él, al mismo tiempo que dignifica una labor que constituye un aporte al patrimonio en beneficio del cónyuge que adquirió bienes durante su vigencia, máxime si se considera que quien las llevó a cabo se erigió como un baluarte al dedicarse no solo al cuidado del hogar y de la familia, sino también de su propio consorte.

Sin duda, la consideración precedente es de suma importancia, toda vez que el predominio en la sociedad mexicana es la figura de la mujer doméstica —que en su mayoría realiza el trabajo en el hogar— justifica que tenga derecho a la repartición de hasta el 50 % del total de los bienes adquiridos por el cónyuge que trabajó fuera del hogar, que en su mayoría son hombres.

Asimismo, estimo que este criterio dignifica todo lo que implica las labores del hogar, pues es común escuchar que la razón de que las mujeres se queden en casa es porque les gusta que «las mantenga» el esposo que obtiene ingresos para el sustento del matrimonio. ¡Nada más lejos de la realidad!, ya que tan valioso es el trabajo que realiza la persona que sale de casa como el de quien está al frente del hogar, sea hombre o mujer, puesto que la remuneración laboral no da un plus y, por ende, no desvaloriza a quien no obtiene ingresos por asumir el cuidado y la administración del hogar.

3.5.3. Paridad de género

Para comprender mejor el alcance de la jurisprudencia correspondiente a este rubro, es importante analizar qué se entiende por paridad de género. Ramiro Solorio la define de manera sencilla en estos términos: «La paridad de género busca garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, teniendo como marco la promoción de la igualdad de oportunidades».[20]

Por otro lado, ONU Mujeres, es decir, el organismo de las Naciones Unidas dedicado a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, señala que la paridad es la traducción política del principio de igualdad sustantiva, de modo que, en cuanto a la expresión permanente de la democracia incluyente, tiene por objetivo garantizar a todas las personas el acceso al mismo trato y las mismas oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

En ese sentido, ONU Mujeres señala que la paridad puede ser interpretada desde tres vertientes:[21]

— Paridad como principio: constituye un parámetro de interpretación del principio de igualdad sustantiva que no admite pacto en contrario.

— Paridad como derecho: constituye una norma jurídica concreta que las personas pueden hacer valer frente a los tribunales para denunciar un trato discriminatorio que afecta sus derechos.

---

20 Solorio Almazán, Ramiro, *Para entender la paridad de género, op. cit.*, p. 29.

21 ONU Mujeres, La democracia paritaria: un acelerador de la igualdad sustantiva y del desarrollo sostenible de México. ONU Mujeres, México, 2016, p. 4.

— Paridad como regla procedimental: se traduce en la aplicación de criterios, reglas o procedimientos para cumplir con el mandato de igualdad sustantiva.

Así, concluye que la paridad impacta específicamente en tres dimensiones: a) igualdad de género; b) equilibrio social entre mujeres y hombres para que asuman responsabilidades compartidas en todas las esferas del desarrollo, públicas y privadas; y c) aumento cuantitativo de mujeres en los espacios de representación política y de toma de decisiones.

Expuestos los alcances de este concepto, la jurisprudencia que considero más destacada es la del rubro «PARIDAD DE GÉNERO. EL PRINCIPIO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 41, FRACCIÓN I, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, TRASCIENDE A LA INTEGRACIÓN DE LOS ÓRGANOS LEGISLATIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS».[22]

Considero que la relevancia de esta tesis radica en que constituye la expresión más acabada de la defensa de la participación obligatoria de las mujeres en el ámbito político, en la medida en que señala que el principio de paridad entre los géneros trasciende a la integración de los órganos representativos de las entidades federativas, que están constitucionalmente obligadas a establecer en su normativa local acciones tendentes a imponer a los partidos políticos con derecho a escaños la paridad de género en la asignación de las diputaciones por el principio de representación proporcional, de manera que la prohibición de reacomodos por razón de paridad de género en las listas definitivas de candidatos de los partidos políticos es inconstitucional.

---

[22] Tesis P./J. 11/2019 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, octubre de 2019, p. 5.

El criterio mencionado dota de sentido al principio de paridad de género y beneficia a las mujeres, cuya participación en la esfera política sigue siendo escasa, a pesar de los avances verificados en las últimas décadas.

En este sentido, cabe señalar que, en palabras de Espina Vergara, «la participación política de las mujeres en nuestro país ha tenido una histórica brecha de género, que se ha visto reducida en los últimos 25 años a partir de las medidas adoptadas en los distintos niveles, para cumplir con la normativa electoral en materia de cuotas de género y de paridad, que iniciaron con la reforma político-electoral del año 1993, y se vieron fortalecidas, especialmente con la reforma del año 2014, que introdujo el principio de paridad a rango constitucional».[23]

Sin duda, este aumento significativo obedece también a la obligación señalada en el criterio federal. No obstante, como también señala la autora,[24] el reto radica en fomentar una verdadera política de igualdad en la actividad de hombres y mujeres desde las formaciones políticas y, sobre todo, en dotarles de herramientas adecuadas para ejercer la labor política, dado que, al fin de cuentas, se trata de que dispongan de capacidad operativa para resolver las demandas de la ciudadanía mediante un esquema de verdadera representación.

Es decir, el ideal no es aprobar una ley que establezca la obligación de que las mujeres participen en la esfera política, sino generar un cambio para que la ciudadanía cobre conciencia de la importancia de su inclusión en el ámbito público, bajo la premisa de que la toma en consideración de

---

23 Espina Vergara, Aurora, *Cerrando las Brechas de Género. La participación política de las mujeres en México*, México: Fundación Rafael Preciado Hernández, Partido Acción Nacional, 2018, p. 48.

24 *Ibidem*, p. 71.

la opinión de ambos géneros mejorará el proceso de adopción de decisiones.

Es importante destacar que el Poder Judicial del Estado de México no es ajeno a este compromiso, pues ha desarrollado acciones para lograr una verdadera paridad en la impartición de justicia.

Efectivamente, como se desprende del informe emitido por el magistrado presidente, Ricardo Alfredo Sodi Cuellar, en el año 2021 se atendieron líneas prioritarias para orientar la Administración de justicia con perspectiva de género enfocados a sectores vulnerables y acciones afirmativas en favor de la paridad.

Así, el Consejo de la Judicatura, con el respaldo unánime del pleno del Tribunal Superior de Justicia, convocó por primera vez un concurso exclusivo para mujeres para cubrir tres vacantes de magistradas en materia penal y una en materia civil. Se trató de un verdadero hecho histórico, pues la convocatoria impulsó el acceso de las mujeres a la más alta categoría de la carrera judicial y, por tanto, aceleró el equilibrio en lo que respecta la composición por género.

Como resultado de esta última convocatoria, el Pleno del Tribunal estará compuesto por un 60 % hombres y un 40 % de mujeres, medida que, afirmó el autor del informe, se ajusta a los términos y fines expresados en la legislación nacional y convencional, a saber, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y las Recomendaciones Generales 23 y 25 emitidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) de la ONU.

Sin duda, el aumento de la participación de las mujeres conlleva un cambio en principio cuantitativo. No obstante, con el paso del tiempo y el equilibrio necesario lo será también cualitativo, pues estoy segura que la opinión colectiva para enfrentar los nuevos retos que implica la consolidación de los derechos humanos debe llevarse a cabo tanto por los hombres como por las mujeres.

3.5.4. ¿Cómo diferenciar los términos igualdad, equidad y paridad de género?

Es común que se utilicen indistintamente los términos igualdad, equidad y paridad de género. Aunque podría considerarse que la igualdad es la base primordial de la equidad y la paridad de género, lo cierto es que pueden diferenciarse en función de su ámbito de aplicación.

El *Diccionario de la Real Academia Española* define estos conceptos de este modo:

— Igualdad**.** Del lat. *aequalĭtas, -ātis.* / 1. f. Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad./ 2. f. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo. / 3. f. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones./ 4. f. Mat. Equivalencia de dos cantidades o expresiones.[25]

— Equidad**.** Del lat. *aequĭtas, -ātis.*/ 1. f. Igualdad de ánimo. / 2. f. Bondadosa templanza habitual, propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento

---

[25] Real academia Española de la Lengua, *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. Disponible en: <https://dle.rae.es/igualdad?m=form>.

del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley./ 3. f. Justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva./ 4. f. Moderación en el precio de las cosas o en las condiciones de los contratos./ 5. f. Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece.[26]

— Paridad. Del lat. *parĭtas, -ātis.*/ 1. f. Comparación de algo con otra cosa por ejemplo o símil./ 2. f. Igualdad de las cosas entre sí./ 3. f. Econ. Valor comparativo de una moneda con otra.[27]

Como se observa, la acepción 3 del rubro igualdad señala que es el principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones; la acepción 2 del concepto de equidad establece que es la bondadosa templanza habitual, la propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley; y la acepción 2 del rubro paridad señala que es la igualdad de las cosas entre sí.

Por tanto, aunque de algún modo los tres conceptos guardan cierta equivalencia, lo cierto es que, como se ha advertido, la igualdad es percibida como un concepto amplio que incluye un extenso catálogo de expresiones, entre ellas empoderamiento, igualdad, equidad, igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Por su parte, la equidad comprende las necesidades diferenciadas debido a razones de vulnerabilidad o desventaja. Por último, la paridad hace referencia al equilibrio en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

---

26 *Ibidem*, <https://dle.rae.es/equidad?m=form>.
27 *Ibidem*, <https://dle.rae.es/paridad?m=form>.

3.6. EL CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (CECSCJN)

Un esfuerzo para consolidar la efectividad de los derechos humanos establecidos en la reforma constitucional del 10 de junio de 2011 fue la creación, el 26 de agosto de 2014, del Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (CECSCJN). Los objetivos del centro son los siguientes: estudiar, investigar y difundir del conocimiento de las materias relacionadas con el derecho constitucional, y realizar análisis jurídico-constitucionales en los ámbitos nacional e internacional desde una perspectiva comparada que permitan realizar aportes sustantivos sobre el control constitucional y la protección de los derechos fundamentales en el país.

Además, para el cumplimiento de sus fines, se determinó que, entre otras, tendrá la atribución de realizar estudios especializados en las materias relacionadas con el derecho constitucional desde la entrada en vigor de las reformas constitucionales relativas al Amparo y los derechos humanos, reformas que dieron origen al inicio de la Décima Época del *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, así como de integrar un fondo documental y bibliográfico sobre las materias relacionadas con el derecho constitucional.

3.6.1. ¿Qué son los Cuadernos de Jurisprudencia?

Los cuadernos de jurisprudencia son los estudios más recientes realizados por el Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que datan de finales del año 2020 y 2021 y en los que se sistematizan las sentencias más relevantes de la Corte en 3 grandes áreas temáticas:

— Derechos humanos.

— Derecho y familia.

— Temas selectos de derecho.

En la página oficial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación puede encontrarse el apartado del Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y, posteriormente, el rubro «Cuadernos de Jurisprudencia»,[28] cuyo texto inicial señala que su propósito es dar a conocer de manera sencilla y completa los precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, especialmente en materia de derechos fundamentales, y sistematizar los criterios que ha dictado la Corte de manera gráfica y escrita mediante la utilización de un lenguaje llano y claro.

Asimismo, el texto indica que, considerando la nueva manera a través de la que se crea jurisprudencia (los precedentes), es indispensable que las sentencias de la Suprema Corte sean conocidas no solamente por las autoridades judiciales del país, sino también por los funcionarios públicos, los litigantes, los académicos, los estudiantes de derecho y, sobre todo, las personas titulares de los derechos, es decir, la sociedad en general.

Precisamente por ello, los cuadernos de jurisprudencia son de suma importancia para conocer el modo en que actualmente son sustentados los fallos de la Suprema Corte, que serán obligatorios para todas las personas juzgadoras y tribunales del país. Por ello, el punto de partida de los estudios contenidos en estos cuadernos es la doctrina de la Suprema Corte.

---

[28] Disponible en: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/cuadernos-jurisprudencia>.

Finalmente, es importante señalar que, para facilitar la comprensión de su contenido, la mayoría de los cuadernos están integrados por los siguientes apartados:

— Encabezado: se consignan los datos identificativos de la sentencia.

— Hechos del caso: se narra de manera concreta, clara y suficiente el asunto que dio origen a la sentencia; el relato del caso podrá variar dependiendo del tipo de asunto de que se trate.

— Problemas jurídicos planteados: se identifican el problema o los problemas planteados en el caso y, en la medida de lo posible, se reformulan de manera general y abstracta mediante preguntas, numerándolos cuando hay más de uno.

— Criterios de la Suprema Corte: es la manera concreta y resumida en la que el alto tribunal da respuesta al problema planteado; la decisión se formula en sentido declarativo, de manera que cada criterio responde a una.

— Justificación de los criterios: son los argumentos principales que llevaron a decidir de una manera específica sobre el problema sometido a la consideración de la Suprema Corte.

3.6.2. Cuaderno de jurisprudencia número 7, Igualdad y no discriminación de género

Como se ha expuesto, la creación del Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (CECSCJN), atiende a los cambios experimentados por la legislación, en este caso, la información sistematizada y de fácil acceso disponible en internet.

Un claro ejemplo de ello es el cuaderno de jurisprudencia, identificado con el número 7 e intitulado *Igualdad y no discriminación de género*. En este cuaderno, el Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que la igualdad de género es una demanda urgente en nuestra sociedad, por lo que, en el marco de sus funciones, la Suprema Corte genera herramientas, lineamientos y criterios interpretativos que coadyuvan a remover los obstáculos que enfrentan las mujeres en distintos ámbitos.

Por otro lado, también subraya que en este cuaderno se integran todos aquellos casos referidos a la negación de derechos basados en la identidad de género y en aquellos que se identifican en función de los atributos socialmente asociados al hecho de ser hombre o mujer.

Sentado lo anterior, en los siguientes apartados destacaré los casos directamente vinculados a la protección de los derechos de las mujeres en los siguientes rubros: a) visitas y convivencias; b) derecho de propiedad/derechos patrimoniales; y, c) elección del orden de los apellidos.

a. Visitas y convivencias

Amparo directo en revisión 3829/2013

— Hechos del caso

En este apartado, se relata que la madre de una niña tuvo la oportunidad de realizar una investigación en una universidad de Estados Unidos, proyecto al que el padre se opuso; por ello, demandó la prohibición de sustracción del país de la hija a la progenitora, así como un régimen de visitas y convivencias con su hija.

El juez de lo familiar que conoció del asunto no otorgó la autorización requerida para que la infanta saliera del país por el periodo solicitado y decretó un régimen de convivencias.

Inconforme con ello, la progenitora interpuso recurso de apelación (la sala familiar confirmó la sentencia), posteriormente promovió el juicio de amparo (negado) y, finalmente, el recurso de revisión, en el que la Suprema Corte de Justicia de la Nación otorgó el amparo solicitado para que se concediera a la madre el permiso de cambiar el lugar de residencia donde se ejercía la guarda y custodia por el periodo determinado y ordenó el establecimiento de un régimen de visitas que garantizara el contacto de la niña con su padre.

— Problemas jurídicos planteados

En este caso, se plantearon 3 problemas:

1. ¿La determinación del órgano colegiado contravino el derecho a la igualdad y no discriminación cuando otorgó preferencia al lugar de residencia y el trabajo del padre de la niña frente al derecho de la mujer a continuar con su formación profesional?
2. ¿Se aplica alguna perspectiva para juzgar el caso?
3. ¿Cómo se repara la discriminación?

— Criterios de la Suprema Corte

Estas preguntas fueron contestadas del siguiente modo:

1. La determinación del órgano —dar preferencia el lugar de residencia del padre— fue contraria al derecho a la igualdad, ya que reprodujo un estereotipo de género al sostener que no podía reprocharse al padre su desinterés recurrente en convivir con su hija.
2. La Corte aplicó la metodología que ha desarrollado para juzgar casos con perspectiva de género.
3. La Corte ordenó que se otorgara el permiso de manera temporal para cambiar el lugar de residencia en el que se ejercía la patria potestad.

— Justificación de los criterios

Entre las justificaciones expuestas, destaca que la Corte advirtió que el Tribunal Colegiado reprodujo estereotipos de género, pues implícitamente aceptó que la madre no puede reprochar al padre el desinterés hacia su hija porque, de acuerdo con el órgano colegiado, el incumplimiento de los deberes del padre da lugar a otro tipo de consecuencias jurídicas que nada tienen que ver con la solicitud de cambio de residencia. Esta conclusión pasó por alto que precisamente la conducta omisiva y desinteresada del padre (no tiene el mínimo interés en convivir con la menor y solo pretende obstaculizar que la niña establezca su residencia al extranjero) evidencia que, al impedir que la madre continuara con sus planes de vida, en el caso existe un contexto de desigualdad estructural.

Al respecto, la Corte enfatizó lo siguiente: «A tal deber se le ha denominado juzgar con perspectiva de género, el cual constituye un método para detectar y eliminar barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de género. A su vez, este enfoque, permite el logro de la igualdad sustantiva o de hecho, que tiene como objetivo remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a ciertas personas o grupos sociales gozar o ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro conjunto de personas o grupo social. Así, esta Primera Sala ha señalado que en aquellas controversias donde se plantee una situación de desigualdad en razón de género, los órganos judiciales deben verificar, aplicando la herramienta de perspectiva de género, si existen posibles desventajas por dicha condición».

Finalmente, la Corte explicó en estos términos la forma en la que los jueces deben aplicar la perspectiva de género: «Tal método impone en primer lugar, (i) verificar la exis-

tencia de situaciones de poder o bien de contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, las funciones del género o las preferencias sexuales de las personas.

A su vez, (ii) es necesario que los impartidores de justicia consideren que, al interpretar la norma aplicable al caso concreto, evalúen si la normatividad a aplicar provoca una violación directa al derecho de igualdad al introducir impactos diferenciados por razón de género, y si lo hace, entonces, es obligación del juzgador preferir la opción interpretativa que elimine tal discriminación, o en su caso optar por la inaplicación de la norma.

Igualmente, (iii) al realizar un análisis con base en el método de perspectiva de género, si el impartidor de justicia considera que el material que forma el acervo probatorio no es suficiente para aclarar la situación por desigualdad de género, entonces se deberá ordenar el desahogo de las pruebas que considere pertinentes y que sirvan para analizar las situaciones de violencia por género o bien las circunstancias de desigualdad provocadas por los estereotipos de género, para lo cual al evaluar las pruebas el juzgador en todo momento deberá leer e interpretar los hechos del caso y valorar las pruebas sin estereotipos discriminatorios».

Por lo expuesto, la Corte ordenó que se concediera el permiso a la madre para cambiar de residencia por el plazo solicitado y sin posibilidad de prórroga, así como un régimen de visitas y convivencias entre la menor y su padre de acuerdo con la situación familiar.

b. Derecho de propiedad/derechos patrimoniales

Amparo directo en revisión 1079/2018

— Hechos del caso

En el relato de hechos de este asunto, se expone esencialmente que una mujer promovió un juicio de amparo porque se le privó de la posesión y la propiedad de un inmueble sin haber sido oída en el juicio respectivo. La mujer argumentó que en este procedimiento se demandó la prescripción de sus derechos sobre un inmueble que pertenecía al patrimonio de la sociedad conyugal que existía entre ella y su excónyuge.

El juicio fue sobreseído porque se consideró que la mujer no tenía el carácter de tercera extraña al juicio debido a que, conforme al artículo 170 del Código Civil para el Estado de Chihuahua, ante la falta de estipulación en contrario, el administrador de los bienes en una sociedad conyugal sería el hombre, por lo que el excónyuge sí había sido llamado y vencido en juicio.

Contra esta determinación, la mujer interpuso el respectivo recurso de revisión, en que reclamó la inconstitucionalidad del artículo antecitado por ser discriminatorio.

La Corte determinó que la norma impugnada era contraria al principio de igualdad y no discriminación, dado que la distinción en ella estipulada carecía de de una justificación constitucionalmente válida y razonable. Por ello, amparó a la quejosa para que se repusiera el procedimiento y gozara de la garantía de audiencia.

— Problemas jurídicos planteados

En este caso, se plantearon 6 problemas:

1. ¿El artículo 170 del Código Civil para el Estado de Chihuahua es contrario al principio de igualdad y no discriminación porque trata a la mujer de manera desigual sin que exista una razón constitucionalmente válida para atribuir la administración de los bienes de la sociedad conyugal al hombre en el

caso de que no haya especificación al respecto en las capitulaciones matrimoniales?

2. ¿Se utiliza alguna definición del derecho a la igualdad?
3. ¿Se explica si el caso es una manifestación de discriminación directa o indirecta?
4. ¿Se explica si la persona o grupo afectado integra una categoría sospechosa?
5. ¿Se utiliza algún test para analizar la norma impugnada?
6. ¿Cómo se repara la discriminación?

— Criterios de la Suprema Corte

Las preguntas fueron contestadas por la Suprema Corte en estos términos:

1. El artículo 170 del Código Civil para el Estado de Chihuahua carece de objetividad pues no existe razón alguna que justifique la preferencia del hombre en la administración de los bienes de la sociedad conyugal, dado que, de acuerdo con las disposiciones internacionales en materia de igualdad de género, el hombre y la mujer tienen los mismos derechos dentro del matrimonio.
2. La Corte retomó diversos aspectos del derecho a la igualdad en diversas dimensiones: como derecho, como principio y como norma de *ius cogens*.
3. La Corte identificó el caso como un ejemplo de discriminación directa debido a la desigualdad de trato prevista en la norma.
4. La Corte explicó que el mandato de no discriminar establecido tanto en la Constitución como en la

Convención Americana sobre Derechos Humanos implica una prohibición de los tratos discriminatorios basados en el género de las personas.

5. La Corte aplicó un test de igualdad mediante el que se limitó a analizar si la norma carecía de razonabilidad y objetividad y para ello estudió si perseguía una finalidad constitucionalmente válida.

6. La Corte ordenó que se diera garantía de audiencia a la mujer y se dejaran insubsistentes las determinaciones relacionadas con el bien inmueble en disputa.

— Justificación de los criterios

Entre las justificaciones expuestas, cabe destacar que, a fin de verificar si la norma era objetiva y razonable, la Corte señaló que «el artículo 170 de que se habla hace un distinción o exclusión por cuanto hace a la administración de los bienes de la sociedad conyugal basada en una categoría sospechosa (distinción por razón de sexo: cónyuge hombre o mujer) la cual carece de objetividad, pues no se advierte que se haya realizado tomando en cuenta el derecho humano a la igualdad».

En cuanto a la razonabilidad de la norma cuestionada, advirtió que «tal distingo carece de razonabilidad, en tanto no se observa que la disposición de que sea el cónyuge hombre quien ejerza la administración de los bienes de la sociedad conyugal persiga una finalidad constitucionalmente válida».

Consecuentemente, la Corte determinó que el artículo era contrario al artículo 4º constitucional. Asimismo, señaló que la norma transgredía el artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en relación con el artículo 24 de la misma, por lo que «el hecho de que el artículo 170 de la codificación procesal de que se habla, ante

la falta de capitulaciones matrimoniales, excluya a la mujer casada del ejercicio de la administración de la sociedad conyugal, no contribuye a una adecuada situación de igualdad entre el hombre y la mujer dentro del matrimonio; pues con una disposición así no solo se priva a la mujer casada de la administración de los bienes que forman parte de la sociedad conyugal, sino que, incluso, ello deriva en una disminución de la capacidad jurídica de la mujer para invocar la protección judicial de los derechos que derivan de tal sociedad».

Cabe igualmente destacar que la Corte consideró que se trataba de un caso de discriminación directa, pues, como argumentó: «La discriminación directa se presenta cuando la ley da a las personas un trato diferenciado mediante la invocación explícita de un factor prohibido de discriminación (categoría sospechosa); mientras que la discriminación indirecta puede ocurrir cuando las normas y prácticas son aparentemente neutras, pero el resultado de su contenido o aplicación constituye un impacto desproporcionado en personas o grupos en situación de desventaja histórica, justo en razón de esa desventaja, sin que exista para ello una justificación objetiva y razonable».

Por lo expuesto, la Suprema Corte concluyó que el arriba citado Código Civil para el Estado de Chihuahua «contiene una norma que otorga un trato preferente al cónyuge varón para ejercer la administración de los bienes de la sociedad conyugal y excluye de tal función (administración de los bienes) a la cónyuge mujer; y tal distinción, carece de razonabilidad y objetividad, por lo que deriva en la existencia de una discriminación normativa directa».

Así, la Corte declaró inconstitucional la norma, analizó las alegaciones de violación de la quejosa —que no habían sido estudiadas debido a que el asunto había sido sobreseído— y consideró que eran fundados, en la medida que se

había omitido llamarla a juicio pese a ser copropietaria del inmueble y ordenó que se dejara sin efectos todo lo relacionado con el bien en disputa y que se le llamara a juicio.

c. Elección del orden de los apellidos

Amparo en revisión 646/2017

— Hechos del caso

En el relato de hechos este asunto se expone esencialmente que una mujer solicitó a las autoridades del registro civil que se registrara a su hijo menor con los apellidos paternos de la madre y el padre en ese orden, y las autoridades registrales negaron la solicitud con base en el artículo 58 del Código Civil para el Distrito Federal, por lo que la mujer acudió al amparo, en que reclamó la inconstitucionalidad del precepto y la revocación de la negativa a su solicitud.

El juez de Distrito que conoció del asunto otorgó el amparo y declaró inconstitucional la norma arriba citada por que consideró que era discriminatoria. Inconformes, los representantes del Gobierno del Distrito Federal y de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (hoy Ciudad de México) interpusieron recursos de revisión para oponerse la declaración de inconstitucionalidad del artículo, mientras que la mujer interpuso revisión adhesiva. La Corte negó el amparo a las autoridades gubernamentales de la Ciudad de México al considerar que el artículo 58 era inconstitucional, y ordenó que se registrara al hijo de la mujer con el orden de los apellidos que había solicitado.

— Problemas jurídicos planteados

En este caso, se plantearon 3 problemas:

1. ¿La determinación del juez de Distrito de declarar inconstitucional el artículo 58 del Código Civil para

el Distrito Federal por contravenir el derecho a la igualdad y no discriminación al establecer un orden de los apellidos sustentado en estereotipos fue incorrecta?

2. ¿Se utiliza algún test para analizar la norma impugnada?

3. ¿Cómo se repara la discriminación?

— Criterios de la Suprema Corte

Estas preguntas fueron contestadas de la siguiente manera:

1. La Corte consideró que ninguno de los argumentos de las autoridades refutaba la decisión del juez de Distrito de acuerdo con la cual el orden de los apellidos impuesto por el artículo 58 era contrario al derecho a la igualdad.

2. La Corte reiteró el test de proporcionalidad con las gradas de legitimidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto que se aplicó en el amparo en revisión 208/2016.

3. La Corte confirmó la invalidez de la norma impugnada y ordenó que se expidieran actas de nacimiento a las menores con el orden de los apellidos solicitado por la mujer.

— Justificación de los criterios

Entre las justificaciones del fallo, cabe destacar que la Corte aplicó un test de proporcionalidad para verificar si la medida transgredía el contenido del derecho a la vida privada y familiar. Así, señaló que la finalidad perseguida por la norma era la seguridad jurídica, si bien agregó la siguiente consideración: «Ahora bien, lo anterior por sí solo podría ser un fin constitucionalmente válido. No obstante, el legis-

lador no estableció cualquier orden, sino aquel en el que se privilegia la posición del varón en la familia».

También cabe reseñar que vertió los siguientes argumentos: «El sistema de nombres es una institución a través de la cual se denomina y da identidad a los miembros de un grupo familiar. Así, la imposibilidad de registrar el apellido materno en primer lugar implica el considerar que las mujeres tienen una posición secundaria frente a los padres de sus hijos. Tal concepción es contraria al derecho de igualdad en tanto las relaciones familiares deben darse en un plano de igualdad. [...] Así, el sistema de nombres actualmente vigente reitera una tradición que tiene como fundamento una práctica discriminatoria, en la que se concebía a la mujer como un integrante de la familia del varón, pues era éste quien conservaba la propiedad y el apellido de la familia. En ese sentido, la prohibición que establece el artículo 58 del Código Civil para el Distrito Federal, perpetúa un propósito que es inconstitucional, pues busca reiterar un prejuicio que discrimina y disminuye el rol de la mujer en el ámbito familiar».

Posteriormente, la Corte reiteró el examen de constitucionalidad del artículo 58 que realizó en el amparo en revisión 208/2016 y confirmó la sentencia en virtud de la que declaró la inconstitucionalidad del artículo 58.

3.7. CONCLUSIONES

Cada vez existen mayores posibilidades de materializar de manera efectiva los derechos humanos, que, por ello han dejado de ser una utopía plasmada en documentos a favor de la humanidad, dado que, a raíz de la reforma constitucional de 2011, su reconocimiento y protección universal posibilitan la exigencia de su pleno ejercicio.

Asimismo, queda claro que el Poder Judicial coadyuva a lograr este fin mediante la formulación de la doctrina jurisprudencial, cuyo contenido deriva de las interpretaciones que realiza en las ejecutorias que emite, las cuales, en primer término, fortalecen nuestro sistema jurídico porque dan cuenta de que, aunque exista alguna laguna legal, una antinomia normativa o un supuesto de inconstitucionalidad, siempre fundará y motivará sus determinaciones con las herramientas que tiene a su alcance.

Sin duda, esta predisposición garantista impacta positivamente en la sociedad y, como se ha expuesto en el presente capítulo, la Corte ha protegido a los grupos más afectados por la desigualdad —en estos casos, a la mujer en particular— a través de diversos precedentes.

Además, las construcciones argumentativas que realiza en cada una de las ejecutorias emitidas comportan, naturalmente, su observancia por el Poder Legislativo para complementar la legislación y lograr su armónico desarrollo y aplicación de los derechos mínimos en pro de la mujer.

3.8. PROPUESTA

A partir de la reforma de 10 de junio de 2011, la función de las personas juzgadoras no se limita a aplicar la ley, sino que deben llevar a cabo un control de constitucionalidad y convencionalidad de las normas, lo que implica que sus determinaciones han de incorporar una justificación fundada y motivada de la Constitución, sino también de los tratados internacionales aplicables al caso concreto.

Para ello, no solo es necesario conocer los instrumentos normativos derivados del proceso de creación de las leyes, sino también aquellos criterios emitidos por los órganos jurisdiccionales que se orientan al logro del pleno ejercicio de

los derechos humanos —por ejemplo, los criterios jurisprudenciales y los cuadernos de jurisprudencia,—, dado que armonizan el contenido normativo nacional con los tratados internacionales para alcanzar el objetivo del mandato constitucional, especialmente el que prescribe la protección de todos los derechos de las mujeres.

De este modo, lo que aquí se propone es un continuo monitoreo entre los poderes del Estado y la pertinencia de que los poderes Judicial y Legislativo trabajen conjuntamente para detectar aquellas áreas de oportunidad que consoliden instrumentos jurídicos efectivos y uniformes en favor de las mujeres y, con posterioridad, den cuenta de estos criterios al Poder Ejecutivo para que disponga de una visión clara de los mismos.

Estimo que la vía más efectiva para lograr este objetivo es que la Suprema Corte de Justicia cuente con la potestad de iniciar leyes, pues lamentablemente se ha excluido su participación en este proceso.

En efecto, el artículo 71 de la Constitución únicamente atribuye esta facultad al presidente de la república; a los diputados y senadores del Congreso de la Unión; a las legislaturas de los estados y de la Ciudad de México; y, a los ciudadanos en un número equivalente, por lo menos, al cero punto trece por ciento de la lista nominal de electores en los términos que señalen las leyes.

La Constitución, excluye, por tanto, al Poder Judicial de la iniciativa legislativa, aun cuando se trata de un órgano del Estado que trabaja de manera directa y continua en la aplicación de leyes. Tan es así que el presente capítulo ha puesto en evidencia el arduo y meticuloso trabajo que realiza a la hora emitir jurisprudencia, por lo que la propuesta directa que se formula aquí es que se reforme el artículo mencionado para que quede redactado en estos términos:

> Artículo 71. El derecho de iniciar leyes o decretos compete:
>
> I. Al presidente de la República
>
> II. A los diputados y senadores al Congreso de la Unión
>
> III. A las legislaturas de los estados y de la Ciudad de México;
>
> IV. A los ciudadanos en un número equivalente, por lo menos, al cero punto trece por ciento de la lista nominal de electores, en los términos que señalen las leyes; y
>
> V. A la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3.9. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Cuaderno de Jurisprudencia, núm. 7. Serie Derechos Humanos, *Igualdad y No Discriminación de género,* Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, noviembre de 2020. Disponible en: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-02/IGUALDAD%20Y%20NO%20DISCRIMINACION_febrero%202021.pdf>. [Consulta: 20/07/2022.]

Cuaderno de Jurisprudencia, núm. 9. Serie Derechos Humanos, *Igualdad y no Discriminación. Condiciones de Salud, Religión y Estado Civil*, Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, julio de 2021. Disponible en: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-08/IGUALDAD-Y-NO-DISCRIMINACION-2_.pdf>. [Consulta: 20/07/ 2022.]

Espina Vergara, Aurora, *Cerrando las Brechas de Género. La participación política de las mujeres en México*, Fundación Rafael Preciado Hernández, Partido Acción Nacional, 2018, http://frph.org.mx/libros/Cerrando_Brechas_Genero.pdf [Consulta: 20/07/2022.]

ONU Mujeres, «La democracia paritaria: un acelerador de la igualdad sustantiva y del desarrollo sostenible de México», México: ONU Mujeres, 2016. Disponible en: <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2017/DEMOCRACIA%20PARITARIA.PDF>. [Consulta: 20/07/2022.]

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., Versión 23.5 en línea. Disponible en: <https://dle.rae.es>. [Consulta: 20/052022.]

Sepúlveda, Ricardo *et al.* (eds.), *Las reformas constitucionales de derechos humanos y amparo: a diez años de su promulgación*, México: UNAM-Tirant lo Blanch-KAS, 2021. Disponible en: <https://www.kas.de/documents/271408/4591369/Las+reformas+constitucionales+de+Derechos+Humanos+y+Amparo+a+diez+a%C3%B1os+de+su+promulgaci%C3%B3n.pdf/ab47ab06-c3dc-30bd-77aa-fb44f-3d89aa5?version=1.1&t=1628723771125>. [Consulta: 20/05/2022.]

Solorio Almazán, Ramiro, *Para entender la paridad de género*, México: Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias (CEDIP) LXII Legislatura. Disponible en:
<http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/cedip/lxii/parent_pargen.pdf>. [Consulta: 20/07/2022.]

Legislación

Internacional

Convención Americana sobre Derechos Humanos (también llamada Pacto de San José de Costa Rica), suscrita el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José, Costa Rica, vigencia a partir del 18 de julio de 1978. Disponible en: <https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%-

C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf>. [Consulta: 16/05/2022.]

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CETFDCM; en inglés: *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women*, CEDAW), adoptad en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, vigencia a partir del 3 de septiembre de 1981. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. [Consulta: 16/05/2022.]

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado en la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, vigencia a partir del 23 de marzo de 1976. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>. [Consulta: 17/05/2022.]

Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada. Última Reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de noviembre de 2022. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>. [Consulta: 16/05/ 2022.]

Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de abril de 2013. Última Reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 7 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp.pdf>. [Consulta: 16/05/2022.]

Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ley abrogada en el *Diario Oficial de la Federación,* el 2 de abril de 2013. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lamp/LAmp_abro.pdf>. [Consulta: 16/05/2022.]

Tesis jurisprudenciales

Tesis P./J. 20/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, abril de 2014, página 202.

Tesis 1a./J. 30/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, abril de 2017, página 789.

Tesis P./J. 11/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, octubre de 2019, página 5.

Tesis 1a./J. 124/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, diciembre de 2017, página 156.

Tesis 1a./J. 49/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, octubre de 2016, página 370.

Tesis 1a. CCCXL/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, noviembre de 2015, página 971.

Tesis XXVII.3o. J/25 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. III, febrero de 2015, página 2256.

Tesis XXVII.3o. J/24 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. III, febrero de 2015, página 2254.

Tesis PC.IV.L. J/3 K (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. III, mayo de 2016, página 2094.

Tesis 1a. CXLV/2012 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. 1, agosto de 2012, página 487.

Tesis III.2o.C.27 C (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Civil, t. III, junio de 2015, página 2077.

4. ACCESO DE LAS MUJERES A UNA PENSIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO: LA DILACIÓN COMO OBSTÁCULO PARA SU OBTENCIÓN Y GOCE Y LA AFECTACIÓN AL DERECHO HUMANO A LA SUBSISTENCIA (MÍNIMO VITAL)

Jazmín Guadarrama Santacruz

4.1. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se analizará el acceso de las mujeres a una pensión en el estado de México y, particularmente, el problema de la falta de pago de la pensión probable o el mínimo vital debido a la tardanza en la emisión del dictamen de pensión y pago de la misma, una demora que provoca la afectación al derecho humano a la subsistencia (o mínimo vital). Cabe precisar que el estudio se limita específicamente a aquellas mujeres que son o han sido servidoras públicas en el estado de México, y que, por ello, son acreedoras a las pensiones reguladas en la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Así, aunque se ofrecerá un panorama general de los tipos de pensiones que prevé el Instituto de Seguridad Social del estado de México y Municipios —en adelante ISSEMyM—, nos centraremos específicamente en las pensiones por jubilación,

edad y tiempo de servicios y edad avanzada previstas en la ley correspondiente.

La finalidad de esta investigación es poner en evidencia la afectación y vulneración del derecho humano a la subsistencia que causa el ISSEMyM al dilatar la emisión de los dictámenes de pensión a las servidoras públicas que pretenden pensionarse en las modalidades indicadas —jubilación, edad y tiempo de servicios o edad avanzada— y, sobre todo, la manera en que dicho retraso impacta en su vida y economía. Ante esta situación, se estima que, en el supuesto de que el ISSEMyM no salvaguarde el derecho humano al mínimo vital o de subsistencia mediante el pago obligatorio e inmediato de la pensión probable que se determine cuando no emita el dictamen correspondiente y pague la pensión a la que se tiene derecho en el plazo de treinta días que previene el artículo 73 de la ley de la materia, se esté al alcance de medidas de apremio que conminen al Instituto de Seguridad Social, a reconocer y respetar los derechos de las mujeres con derecho a pensión.

La tesis aislada de rubro «PENSIÓN JUBILATORIA. LA OMISIÓN RECURRENTE DE PAGARLA OPORTUNAMENTE VIOLA LOS DERECHOS HUMANOS A LA DIGNIDAD, AL MÍNIMO VITAL Y A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS JUBILADOS»[1] precisa que el retraso injustificado del pago de las pensiones a los jubilados genera una preocupante problemática social, por lo que corresponde al Estado asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de todos sus ciudadanos, en este caso, el derecho que, con-

---

[1] Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2021661, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Administrativa, Tesis: XV.3o.9 A (10a.), Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 75, febrero de 2020, Tomo III, página 2361, Tipo: Aislada.

forme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adquirieron aquellos que, después de laborar por el tiempo señalado por la ley a recibir el pago de una pensión, derecho que debe ser satisfecho en tiempo porque solo así se puede garantizar una subsistencia digna.

Siguiendo el criterio invocado, esta acción estatal es denominada obligación de garantía y se concreta en el deber del Estado de mantener, a través de los entes públicos correspondientes, el disfrute del derecho respectivo, pero también mejorarlo y restituirlo en caso de violación. Por tanto, cuando se omite el pago oportuno de una pensión jubilatoria de forma recurrente, se violan los derechos humanos a la dignidad y al mínimo vital de los jubilados, ya que la obligación de garantía comprende la satisfacción de las necesidades básicas para que ese retiro sea digno.

En síntesis, trataremos de exponer la situación actual del estado de México en relación con el otorgamiento y el pago de las pensiones previstas en la ley de la materia. En primer lugar, ofreceremos un panorama general relativo a la seguridad social en los ámbitos internacional y federal. En segundo término, analizaremos la situación de la seguridad social en el ámbito local. Finalmente, formularemos la propuesta que se defiende en la presente investigación.

4.2. EL DERECHO A UNA PENSIÓN EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y FEDERAL

4.2.1. Ámbito internacional

La seguridad social es un derecho previsto en múltiples instrumentos internacionales. El carácter dinámico del derecho ha motivado que el concepto de seguridad social se haya modificado y adaptado a los cambios sociales, cultura-

les y jurídicos experimentados en los ámbitos internacional y local. Cabe, en todo caso, señalar que las instituciones internacionales, también conocidas como organismos internacionales, se han encargado de promover la extensión y perfeccionamiento de la seguridad social.[2]

El Convenio N.º 102 de la Organización internacional del Trabajo (OIT) sobre normas mínimas de Seguridad Social de 1952,[3] adoptado por el Estado mexicano el 12 de octubre de 1961, es el referente internacional por excelencia en materia de seguridad social, y está estrechamente relacionado con el contenido del artículo 123 apartado B fracción XI inciso a),[4] de la Constitución general de la república, que establece las bases mínimas de organización de la seguridad social entre los poderes de la unión y sus trabajadores, entre ellas los accidentes y las enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

---

2 La Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, la Asociación Internacional de Seguridad Social y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

3 Convenio N.º 102 de la Organización internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102>. [Consulta: 05/05/2022].

4 Artículo 123. «Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
[…] B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:
[…] XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte».

En su obra *Derecho Internacional de la Seguridad Social*, Gabriela Mendizabal Bermúdez[5] destaca que el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948[6] reconoce a la seguridad social como un derecho humano y la define en estos términos: «Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad».

Por su parte, el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,[7] dispone: «Los Estados parte en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social».

Asimismo, el artículo 9º del Protocolo de San Salvador establece: «1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes. 2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto».[8]

---

5 Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *Derecho Internacional de la Seguridad Social*, México: Porrúa, 2020, pp. 1-2.

6 Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948.

7 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, art. 9.

8 Protocolo que Adiciona a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Protocolo de San Salvador*, artículo 9.

La seguridad social es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del siguiente modo: «La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia».[9]

Como se observa, los organismos internacionales han definido la seguridad de múltiples formas que, en su mayoría, atienden al principio de universalidad de los derechos humanos, que las Naciones Unidas define en estos términos: «[…] la universalidad de los derechos humanos significa que todos los seres humanos tienen los mismos derechos humanos simplemente por su condición de ser humanos, independientemente de donde vivan y quienes sean, así como de su situación o características particulares».[10]

En el ámbito internacional, existen normas que incluyen el derecho al mínimo vital, aunque ha recibido diferentes denominaciones.

Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos,[11] reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure, a ella y a su familia, la salud

---

9 Organización Internacional del Trabajo, *Hechos concretos sobre la seguridad social*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 2001, p. 1.

10 «Universalidad y diversidad», Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: < https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-cultural-rights/universality-cultural-rights#:~:text=La%20universalidad%20significa%20que%20todos,su%20situaci%C3%B3n%20o%20caracter%C3%ADsticas%20particulares>.

11 La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en

y el bienestar, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (artículo 25, numeral 1); de igual manera, reconoce el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure a la persona y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y establece que tal remuneración debe completarse con cualquier otro medio de protección social (artículo 23, numeral 3).

En el mismo contexto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[12] contiene normas que, en cierto modo, incorporan elementos de la prerrogativa indicada, dado que, por una parte, este instrumento internacional reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, y a una mejora continua de las condiciones de existencia (artículo 11, numeral 1), y, por otra, dispone que la remuneración de los trabajadores debe garantizar, como mínimo, unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias (artículo 7, inciso a), subinciso ii).

Por lo que respecta a la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CETFDCM),[13] CEDAW por sus siglas en inglés,[14] super-

---

París, que recoge en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

12 Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.

13 Suscrita por México el 17 de julio de 1980 y ratificada el 23 de marzo de 1981.

14 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CETFDCM); en inglés: Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW) es un tratado internacional adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Descrita como una declaración internacional de derechos para las mujeres, fue instituido el 3 de septiembre de 1981 y ha sido ratificada por 189 estados.

visa su observancia, es decir, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer emitió la Recomendación General N.º 27 sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos, que establece las siguientes obligaciones para los Estados parte en materia del trabajo, prestaciones sociales y pensiones:

— Los Estados parte tienen la obligación de facilitar la participación de las mujeres de edad en el trabajo remunerado sin que sean discriminadas por motivos de su edad o sexo. Deben velar por que se preste especial atención a atender los problemas que puedan afectar a las mujeres de edad en su vida laboral y por que no se les obligue a jubilarse anticipadamente o a aceptar soluciones similares. Los Estados parte también deben vigilar las repercusiones que tienen para las mujeres de edad las diferencias de salario por motivos de género.

— Los Estados parte tienen la obligación de asegurar que la edad de jubilación en los sectores público y privado no discrimine a las mujeres. Por consiguiente, tienen la obligación de velar por que las políticas en materia de pensiones no sean de ningún modo discriminatorias, incluso contra las mujeres que deciden jubilarse a una edad temprana, y por que todas las mujeres de edad que han participado en la vida activa tengan acceso a una pensión adecuada. Los Estados parte deben adoptar todas las medidas, incluidas, de ser necesario, medidas especiales de carácter temporal para garantizar dichas pensiones.

— Los Estados parte deben velar por que las mujeres de edad, incluidas las que asumen el cuidado de niños, tengan acceso a prestaciones sociales y económicas adecuadas, como por ejemplo prestaciones por cui-

dado de hijos, y reciban toda la ayuda necesaria cuando se ocupan de padres o parientes ancianos.

— Los Estados parte deben ofrecer pensiones no contributivas adecuadas, en pie de igualdad con el hombre, a todas las mujeres que carecen de otra pensión o no tienen una seguridad de ingresos suficiente, y las mujeres de edad, especialmente las que viven en zonas remotas o rurales, deben tener acceso a prestaciones sociales del Estado.

Como se ha señalado, en el ámbito internacional existen diversos instrumentos que abordan el tema de las pensiones y la vejez en los que, en esencia, estos documentos destacan que la seguridad social es la protección que el Estado y la sociedad debe brindar a los individuos en diversas situaciones, entre ellas la jubilación, con el fin de que las personas dispongan de los medios para que en la vejez sea posible llevar una vida digna y decorosa.

Ahora bien, en el caso de las mujeres esa protección debe ser más intensa. Las mujeres merecen una especial protección, pues precisamente el hecho de ser mujeres condiciona su capacidad para generar pensiones y otros recursos para su jubilación. No hay que olvidar, a este respecto, que las mujeres sobrellevan la carga del hogar y el cuidado de los hijos, circunstancia que limita sus posibilidades de laborar o desempeñarse en la vida profesional.

4.2.2. Ámbito Federal

Por lo que hace al derecho mexicano, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció, en la ejecutoria que dio origen a la tesis aislada 1a. XCVII/2007, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, mayo de 2007, página 793,

de rubro «DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO», que el derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona vea inconstitucionalmente reducido su valor intrínseco como ser humano por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna.

En este punto, cobra especial relevancia la conexión entre el principio del mínimo vital y el derecho del trabajo, que, en esencia, regula las relaciones entre el empleador y el empleado en régimen de subordinación, ajenidad y dependencia. Precisamente, una de las principales finalidades de la legislación laboral es proteger los derechos de los trabajadores, quienes por razones de índole social, económica y cultural dependen del empleador para obtener los ingresos económicos indispensables para subsistir y esto los coloca en una situación de subordinación.

En el derecho del trabajo existen diversos tipos de normas jurídicas, entre ellas las de derecho privado, que regulan las relaciones entre los trabajadores y empleadores desde su inicio hasta su extinción, las de carácter público, que son aquellas normas reglamentarias derivadas del artículo 123 constitucional que, como sostiene Gabriela Mendizábal Bermúdez en *La Seguridad Social en México*,[15] constituyen base constitucional de la seguridad social tal y como está plasmada en el citado artículo, que impone obligaciones legales a las partes de la relación laboral; y, por último, las normas de derecho social, que, por una parte, imponen obligaciones legales al patrón con objeto de proteger al trabajador y, por otra, reconocen derechos a los trabajadores (*v. gr.*, el derecho a una pensión).

---

15 Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La Seguridad Social en México*, México: Porrúa, 2019, p. 25.

El derecho del trabajo y el derecho a la seguridad social son coetáneos; el primero surgió para regular las relaciones entre particulares derivadas del trabajo subordinado y tiene un carácter eminentemente social. Originariamente, se reconocieron a los trabajadores una serie de prerrogativas que, hasta la fecha, se han traducido en prestaciones de diverso orden, entre ellas el derecho al aseguramiento social. Un claro ejemplo de ello es el derecho de los trabajadores a obtener una pensión cuando finalizan su vida laboral o cuando padecen una incapacidad laboral permanente a consecuencia de un accidente de trabajo.

Estos derechos están reconocidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y no solo dan origen a los derechos laborales en beneficio de los trabajadores consignados en la Ley Federal del Trabajo, sino que constituyen, también, el fundamento primigenio de los derechos sociales que emanan del derecho de la seguridad social.

Por su parte, el derecho a la seguridad social comprende diversos seguros sociales. Un seguro social es una prestación de la seguridad social que satisface una entidad gestora del Gobierno con financiamiento tripartito —de carácter público, y ahora privado o mixto— para dar cumplimiento a una obligación estatal con los trabajadores. Es decir, la seguridad social debe proteger en forma de seguro o técnica de protección social a los individuos cuando sufren cualquier riesgo social.

La diferencia entre la seguridad social y el seguro social está determinada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por México,[16]

---

[16] Desde 1981, México es parte tanto del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como del Pacto Internacional de Derechos

cuyo artículo 9 dispone: «Los Estados partes [*sic*] en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social».

En México, el seguro social es el instrumento a través del cual los trabajadores y el Estado aúnan sus acciones para proteger los derechos de la clase trabajadora frente a los derechos de la clase empresaria con el fin de que los empleados disfruten de una mejor calidad de vida. Las principales características de los seguros sociales son las siguientes: se trata de instituciones sin ánimo de lucro, de carácter obligatorio, de contribución tripartita y de obligación directa.

Ahora bien, la pensión es «la cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudez, orfandad o incapacidad»,[17] y un pensionado es «quien tiene o cobra una pensión».[18] La OIT no establece una definición del pensionado —sea hombre o mujer—, pero en algunos de sus convenios alude al concepto e incluso se describen distintos tipos de pensiones: de ancianidad, de ascendiente, de jubilación, de vejez, de orfandad, de supervivencia y de viudedad.[19]

En México, el término pensionado hace referencia a los asegurados que, por resolución del instituto encargado de prestarles seguro social, tienen reconocida una pensión por incapacidad permanente total, incapacidad permanente par-

---

Económicos, Sociales y Culturales. Además, México ha ratificado los dos Protocolos Facultativos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

17 Real Academia Española de la Lengua, *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., versión 23.5 en línea. Disponible en: <https://dle.rae.es/pensi%C3%B3n?m=form>. [Consulta: 05/05/ 2022.]

18 *Ibídem*, <https://dle.rae.es/pensionado?m=form>. [Consulta: 05/05/2022.]

19 OIT, Tesauro, OIT, Suiza. Disponible en: <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>. [Consulta: 27/05/2022.]

cial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, así como sus beneficiarios, cuando por resolución del Instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad o de ascendencia.

Los principales institutos de seguridad social que operan a nivel federal son tres institutos: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto del Seguro Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM). Los tres institutos están constituidos como órganos públicos descentralizados y su financiación es tripartita, dado que el Estado, los patrones y los trabajadores realizan las aportaciones que permiten crear los instrumentos de servicio y cubrir las prestaciones económicas que cubran a los asegurados tanto en las enfermedades y accidentes de trabajo como aquellas contingencias que no deriven de la prestación de su servicio. La financiación tripartita se calculará de manera proporcional a la responsabilidad social del Estado, el patrón y el trabajador.

Asimismo, el propio Estado es el encargado de satisfacer las previsiones sociales que se originen en cualquier grupo de la sociedad a través de los institutos de seguridad social. El otorgamiento de las prestaciones de los seguros sociales a sus derechohabientes está regulado en la legislación propia de cada entidad gestora de los seguros sociales: LIMSS,[20] LISSSTE[21] y LISSFAM.[22] Las tres instituciones brindan di-

---

20 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 21 de diciembre de 1995, última reforma publicada: *DOF* 18-05-2022.

21 Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de marzo de 2007, última reforma publicada: *DOF* 22-11-2021.

22 Ley del Instituto del Seguro Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de julio de 2003, última reforma publicada: *DOF* 07-05-2019.

versas prestaciones. En lo que aquí interesa, cabe hacer mención a las prestaciones por vejez o por la llegada de la edad de jubilación, que puede entenderse a) como la pérdida de capacidad laboral motivada por el envejecimiento y b) como derecho al descanso después de la vida laboral.

Los seguros sociales se organizan en función de la relación de trabajo, por lo que su división depende de la actividad laboral. Es la siguiente:

— ISSSTE: trabajadores al servicio del Estado.

— ISSFAM: miembros de las Fuerzas Armadas mexicanas.

— IMSS: trabajadores por cuenta ajena o subordinados y trabajadores independientes.

Las leyes que regulan a los institutos prevén diversas modalidades de incorporación: el ISSFAM cuenta con la incorporación obligatoria y la incorporación voluntaria en el régimen obligatorio de aseguramiento.

Los institutos que cuentan propiamente con la incorporación voluntaria son el IMSS y el ISSSTE, por lo que puede afirmarse que el seguro social es el instrumento más eficaz de la seguridad social mexicana, debido a su propio financiamiento y a su amplia gama prestacional, que incluye las prestaciones básicas, obligatorias, públicas y contributivas que conforman la base de cualquier red de protección social.

Ahora bien, las regulaciones de cada institución de seguridad social mencionadas prevén diferentes supuestos en los que procede el reconocimiento de una pensión. Por mencionar algunas, entre ellas se encuentran las pensiones por riesgos de trabajo, invalidez y vida y cesantía en edad avanzada, vejez y retiro, que también pueden derivar en caso de muerte del pensionado, la pensión por orfandad, la pensión de viudez, la pensión de ascendientes y como be-

neficios de seguridad social: el seguro de cesantía en edad avanzada, el seguro de invalidez y vida, contingencia de invalidez, el seguro de vida, el seguro para la vejez y el seguro de retiro.[23]

Es claro que tanto el IMSS como el ISSSTE y el ISSFAM tienen bien definidos los beneficios que brindan a sus pensionados, sin que se deba soslayarse que los distintos beneficios y requisitos para el otorgamiento de las pensiones están establecidos en la ley que resulte aplicable al trabajador.

Para relacionar los ámbitos federal y local, y realizar una comparación entre estos, cabe poner un ejemplo más específico vinculado a la investigación que se plantea en estas páginas. El artículo 44 de la ley reguladora del ISSSTE[24] dispone que el derecho al goce de las pensiones de cualquier naturaleza comenzará el día en que el trabajador o sus familiares derechohabientes cumplan con los requisitos establecidos en esa ley.

Por su parte el artículo 45[25] del mismo cuerpo legal precisa, que una vez que se ha dictaminado la procedencia del otorgamiento de una pensión, el ISSSTE está obligado a emitir la resolución en la que conste el reconocimiento del derecho a la misma en un plazo máximo de 90 días contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud con todos los documentos respectivos, así como la constancia de licencia pre-pensionaria o, en su caso, el aviso oficial de baja. Puede así concluirse que la condición de pensionista

---

23 Se precisan aquellos que corresponden al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

24 Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de marzo de 2007. Última reforma publicada: *DOF* 22-11-2021.

25 *Idem.*

se adquiere en el momento en que el interesado reúne los requisitos establecidos en la ley y cause baja.

Del mismo modo, la ley reguladora del ISSSTE dispone que, en el caso de que el Instituto omita otorgar la resolución de procedencia de la pensión en el plazo anteriormente referido (90 días), deberá pagar al interesado el cien por ciento del último sueldo básico que hubiese devengado antes de su separación definitiva del servicio, con cargo a sus gastos de administración (artículo 45 segundo párrafo. Como señala Gustavo Cázares García,[26] «dicha disposición es del todo positiva para los trabajadores quienes no tienen por qué resentir ningún perjuicio por abstenciones del Instituto consistentes en resolver si procede o no el derecho al otorgamiento de una pensión, máxime que ya están dados de baja y consecuentemente sin percibir su salario, razón por la que la única fuente de ingresos con que satisfacer sus necesidades es su pensión, cuya entrega no debe dilatarse», afirmación que aquí se comparte plenamente, ya que resulta imperativo garantizar a todas las trabajadoras que hayan causado baja un ingreso seguro, aunque sea mínimo o, como en el caso en análisis, el correspondiente al último percibido por el trabajador, para garantizar su subsistencia cuando dejan de trabajar y, por ende, no perciben un sueldo.

Aunque el análisis de cada uno de los institutos aquí mencionados es un tanto escueto, lo cierto es que sería imposible agotar el análisis de cada uno en un artículo tan breve. No obstante, el panorama que se expone, aunque limitado, es suficiente para permitirnos tener una perspectiva general de lo que es el derecho a la seguridad social, el derecho al mínimo vital, el seguro social y, finalmente, las

---

26 Cázares García, Gustavo, *Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado*, México: Porrúa, 2020, pp.97-98.

reglas generales que aplican en materia de pensiones a nivel internacional y federal.

4.3. EL ÁMBITO LOCAL Y LAS PENSIONES EN LA ENTIDAD

4.3.1. Generalidades

Nuestro país cuenta con 21 institutos gestores de seguros sociales estatales cuya principal encomienda es dotar de los seguros y de pensiones a los trabajadores al servicio de las entidades estatales; uno de ellos, sobre el que centraremos esta investigación que nos ocupa, es el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMyM).

El ISSEMyM inició su actividad el 1 de septiembre de 1969 bajo la dirección del profesor Santiago Velasco Ruiz y durante la gubernatura del Lic. Juan Fernández Albarrán.[27] El instituto se ha regido por tres leyes, la de 1969, la de 1994 y la de finales del año 2001, que abrogó la de 1994 y que es la vigente en la actualidad, a saber, la ley de 2002.

En el ámbito local, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios reconoce el derecho de los servidores públicos de la entidad a gozar de los beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios,[28] que regula el régimen de las pensiones.

Con respecto a las pensiones, para evitar la pérdida de algunos derechos del trabajador que tiene lugar cuando se

---

27 Disponible en: <https://www.issemym.gob.mx/tu_issemym/historia>.

28 Artículo 86. «Los servidores públicos tendrán los siguientes derechos: […]II. Gozar de los beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios […]».

cambia de trabajo, el artículo 4 de la ley antecitada contempla la posibilidad de trasladar los años de servicio laborados y cotizados mediante la celebración de convenios de portabilidad.

La misma ley establece un régimen mixto que comprende un sistema solidario de reparto y otro de capitalización individual; el primero se financia con los fondos que conforman una reserva común para otorgar pensiones a los servidores públicos que cumplan con los requisitos que marca la ley —pensiones por jubilación, edad y tiempo de servicio, inhabilitación, retiro en edad avanzada y fallecimiento—.

Por su parte, el sistema de capitalización individual tiene por objeto crear una cuenta individual de los servidores públicos afiliados al régimen de seguridad social que otorga el instituto. Este método combinado les permite ahorrar y contar con un ingreso adicional en el retiro. La legislación que regula el sistema mixto de pensiones fue aprobada el 3 de enero de 2002 y entró en vigor el primero de julio del mismo año.

La columna vertebral del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMyM) es la seguridad social, cuya base está constituida por las aportaciones de los trabajadores al fondo solidario de reparto, unos recursos con los que se financian las pensiones para los servidores públicos y sus familias. Su infraestructura institucional está actualmente integrada por 112 unidades médicas, de las que 90 son de primer nivel: estas unidades otorgan asistencia a pacientes ambulatorios con padecimientos de baja complejidad y especialidades básicas. Cuentan con personal médico y paramédico en 10 hospitales de segundo nivel donde el paciente recibe atención médica y quirúrgica de mediana complejidad. Son atendidas por personal médico y paramédico general, así como por personal especializado. Además, la infraestructura institucional cuenta con 4 hospitales de

tercer nivel que integran actividades de alta complejidad, diagnóstico y tratamiento. Adicionalmente, dispone de 8 unidades médicas móviles para prestar atención médica básica en los centros de trabajo de los derechohabientes.[29]

El objetivo del ISSEMyM es otorgar las prestaciones de la seguridad social a favor de las y los servidores públicos de la entidad, sus familiares o dependientes económicos, prestaciones reguladas en la vigente Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.

Además, dentro del marco normativo de esta ley se encuentran, entre otros, el Reglamento de la Comisión de Vigilancia de las Inversiones de las Reservas Financieras del Sistema Solidario de Reparto y de los Fondos del Sistema de Capitalización Individual del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, el Reglamento para la Afiliación de los Derechohabientes del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, el Reglamento de Prestaciones del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, el Reglamento Interior del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, el Reglamento Interno para la Expedición de Certificados de Incapacidad del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, el Reglamento de Servicios de Salud del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, el Reglamento Interno del Comité de Control y Evaluación del ISSEMyM, el Reglamento de Riesgos de Trabajo del ISSEMyM, así como múltiples manuales, códigos, tarifas, tabuladores y cuotas, entre otras disposiciones legales.

---

[29] Disponible en: <http://www.issemym.gob.mx/tu_issemym/historia>. [Consulta: 01/07/2022]

El texto del artículo 5 de la referida ley ofrece una comprensión adecuada del ámbito de aplicación de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios. El precepto contiene las siguientes definiciones:

— Institución pública: son los poderes públicos del estado, los ayuntamientos de los municipios y los tribunales administrativos, así como los organismos auxiliares y fideicomisos públicos de carácter estatal y municipal.

— Servidor público: es toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, ya sea por elección popular o por nombramiento, o que preste sus servicios mediante contrato por tiempo u obra determinados, así como las que se encuentren en lista de raya en cualquiera de las instituciones públicas a las que se refiere la fracción II de ese artículo. Quedan exceptuadas aquellas que estén sujetas a contrato civil o mercantil o al pago de honorarios.

— Pensionado: es el servidor público retirado definitiva o temporalmente del servicio al que esta ley reconoce de forma específica esa condición.

— Pensionista: es la persona que recibe el importe de una pensión por ser familiar o dependiente económico del servidor público o del pensionado fallecido.

— Los familiares y dependientes económicos del servidor público o del pensionado son los siguientes:

    1. El cónyuge.

    2. A falta del cónyuge, la persona con quien el servidor público o el pensionado haya convivido como si lo fuera siempre que ambos no hayan

contraído matrimonio —tal y como dispone el artículo 4.403 del Código Civil del Estado de México— y que el beneficiario acredite que no esté sujeto a otro régimen de seguridad social.

3. Las niñas, niños y adolescentes que sean hijas o hijos menores de dieciocho años de ambos padres o de uno de ellos y que sean solteros.
4. Las hijas e hijos solteros mayores de dieciocho años, de ambos padres o de uno de ellos hasta que cumplan veinticinco años de edad y que acrediten que están realizando estudios de nivel medio o superior en cualquier ámbito del conocimiento en planteles oficiales reconocidos.
5. Las hijas e hijos mayores de dieciocho años incapacitados física o mentalmente.
6. Los ascendientes en línea directa mayores de 60 años, siempre que dependan económicamente del servidor público o pensionado o que estén incapacitados física o mentalmente.
7. Los dependientes económicos, siempre y cuando hayan vivido con el servidor público o pensionado durante los cinco años que precedieron a su fallecimiento.
8. Las niñas y adolescentes que sean hijas de ambos padres o de uno de ellos que estén embarazadas y en situación de ser madre soltera menor de 18 años, únicamente para efectos del artículo 59 de la ley. A las personas a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo, se les denominará derechohabientes.

— Cuota: es el monto que le corresponde cubrir al servidor público, equivalente a un porcentaje determi-

nado de su sueldo sujeto a cotización, así como el que debe cubrir el pensionado o pensionista y que recibe el Instituto para otorgar las prestaciones establecidas en la presente ley.

— Aportación: es el monto que le corresponde cubrir a las instituciones públicas como porcentaje del sueldo sujeto a cotización de cada servidor público.

— Sueldo sujeto a cotización: se entiende por tal al conjunto de las prestaciones que perciba el servidor público con motivo de la relación del trabajo, exceptuando el aguinaldo, la prima vacacional, los bonos de desempeño que no tengan el carácter permanente, los viáticos, los pagos cuya finalidad sea compensar la ubicación geográfica o el nivel de las escuelas, la prima de antigüedad o los estímulos prejubilatorios. El Consejo Directivo tiene la facultad de calificar las prestaciones que integrarán el sueldo y deberá publicar en la *Gaceta del Gobierno* un listado de las cantidades que integran el sueldo sujeto a cotización.

— Tasa de referencia: es la que resulte mayor entre la tasa de interés interbancaria de equilibrio, Cetes a 28 días, el costo porcentual promedio o la inflación; eventualmente por acuerdo del Consejo Directivo, se podrá considerar otra.

— Sueldo de referencia: es el promedio del sueldo sujeto a cotización en el sistema solidario de reparto que se toma como base para calcular el monto diario de las pensiones.

— Tasa de reemplazo: es el porcentaje que se aplica sobre el sueldo de referencia; cotizante, servidor público, pensionados y pensionistas, que pagan las cuotas señaladas en esta ley para determinar el monto diario de las pensiones.

— Salario mínimo: es la cantidad que fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para el área geográfica correspondiente a la capital del estado de México.

— Sueldo sujeto a cotización del sistema solidario de reparto: es el resultado de multiplicar el sueldo sujeto a cotización por el 75 %.

— Años de servicio: el concepto hace referencia al periodo o los periodos de tiempo laborados en las instituciones públicas y cotizados para el Instituto.

Del mismo modo, el ISSEMyM establece dos tipos de prestaciones: obligatorias y potestativas.[30] Las primeras son las siguientes:

Servicios de salud:

1. Promoción de la salud y medicina preventiva.
2. Atención de enfermedades no profesionales y maternidad.
3. Rehabilitación.
4. Atención de riesgos de trabajo.

Pensiones y Seguro por Fallecimiento:

1. Sistema Solidario: a) Jubilación. b) Retiro por edad y tiempo de servicios. c) Inhabilitación. d) Retiro en edad avanzada. e) Fallecimiento.
2. Sistema de capitalización individual: a) Pago único. b) Pagos programados. c) Ahorro voluntario.

---

[30] Artículo 11 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Publicada en el Periódico Oficial *Gaceta del Gobierno* el 3 de enero de 2002, última reforma, POGG: 31 de enero de 2022.

3. Seguro por fallecimiento.

Créditos a corto, medio y largo plazo.

Por su parte, las prestaciones potestativas son aquellas de índole social, cultural y asistencial que están sujetas a las cuotas y aportaciones que a tal efecto determine el Consejo Directivo, de acuerdo con lo que dispone en Título IV de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.

4.3.2. Cuotas y aportaciones

Por otro lado, es importante señalar que, por lo que hace a las cuotas y aportaciones, la ley en análisis establece en su capítulo IV que el cálculo del monto de las cuotas y aportaciones ordinarias se realizará sobre el sueldo sujeto a cotización de los servidores públicos y que la base de cálculo para determinar dichas cuotas y aportaciones no podrá ser, en ningún caso, inferior al monto diario del salario mínimo ni superior a 16 salarios mínimos.[31]

Las cuotas obligatorias que deben cubrir los servidores públicos al Instituto son las siguientes:

— El 4.625 % del sueldo sujeto a cotización para cubrir las prestaciones de servicios de salud;

— El 7.50 % del sueldo sujeto a cotización para cubrir el financiamiento de pensiones distribuido de la siguiente manera:

  a. El 6.10 % para el fondo del sistema solidario de reparto; y,

---

31 *Ibídem*, artículo 31.

b. El 1.40% para el sistema de capitalización individual y las que determine anualmente el Consejo Directivo para otras prestaciones;[32]

— La cuota obligatoria en que deberán enterar los pensionados y pensionistas al Instituto, será del 6.0 % del monto de la pensión que disfruten y se destinará a cubrir las prestaciones de servicios de salud.[33]

Ahora bien, las aportaciones que deberán cubrir obligatoriamente las instituciones públicas serán las siguientes:[34]

— El 10 % del sueldo sujeto a cotización para cubrir las prestaciones de servicios de salud;

— El 9.27 % del sueldo sujeto a cotización para cubrir el financiamiento de pensiones, de la siguiente manera:

a. El 7.42 % para el fondo del sistema solidario de reparto.

b. El 1.85 % para el sistema de capitalización individual, y las que determine anualmente el Consejo Directivo para las prestaciones señaladas en el Título IV;

— El 0.875 % para gastos de administración y las que se generen a cargo de las instituciones públicas en concepto de riesgos de trabajo.

Finalmente, las instituciones públicas deberán enterar al Instituto el importe de las cuotas retenidas quincenalmente a los servidores públicos —así como el de las aportaciones que les correspondan— durante los cinco días siguientes

---

32 *Ibídem*, artículo 32.
33 *Ibídem*, artículo 33.
34 *Ibídem*, artículo 34.

al de la fecha en que realicen la retención. En el mismo plazo, deberán enterar el importe de los descuentos que, por créditos u otros conceptos, ordene el propio Instituto en cumplimiento de lo dispuesto por esta ley. El entero de cuotas y aportaciones que los ayuntamientos convengan a través de descuento de las participaciones federales que les correspondan se realizará de forma mensual.[35]

Las cuotas y aportaciones obligatorias tienen carácter fiscal. El Instituto tiene atribuciones para determinar los créditos fiscales y las bases de su liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, notificarlos y percibirlos de conformidad con la presente ley. El cobro de créditos fiscales a favor del Instituto se realizará a través de la Secretaría de Finanzas en los términos estipulados por el Código de Procedimientos Administrativos del Estado de México y Municipios. Los créditos fiscales a cargo de las instituciones públicas se actualizarán con los recargos y sanciones que establece el Código Financiero del Estado de México y Municipios.[36]

Cuando no se realicen las retenciones por concepto de recuperación de créditos otorgados por el Instituto mediante préstamo a los servidores públicos, se requerirá directamente a la institución pública el pago respectivo. A tal efecto, el Instituto podrá, en su caso, solicitar se le hagan descuentos de hasta un 20 % de sus percepciones netas mientras el adeudo no esté cubierto.[37]

Las aportaciones de las instituciones públicas son obligatorias y, por consiguiente, deberán consignarse en la partida o partidas que correspondan a sus respectivos presupuestos

---

35 *Ibídem*, artículo 35.
36 *Ibídem*, artículo 36.
37 *Ibídem*, artículo 37.

de egresos. En el caso de que se incurra en omisión, la institución pública deberá realizar las transferencias presupuestales correspondientes para cumplir con su obligación.[38]

4.3.3. Algunas reglas

La ley reguladora del ISSEMyM establece que el derecho a percibir el pago de las pensiones de cualquier naturaleza del sistema solidario se adquiere cuando el servidor público, sus familiares o dependientes económicos se encuentren en los supuestos consignados en la ley y satisfagan los requisitos que establece la norma. El derecho a disfrutar de las pensiones reguladas en esa ley es imprescriptible. Además, el Instituto no podrá, por ningún motivo, dejar de pagar puntualmente las pensiones, salvo en los casos de revocación o suspensión que prevé la propia ley. Finalmente, la ley prescribe que las pensiones del sistema solidario de reparto que se otorguen se determinarán en montos diarios.[39]

Asimismo, el monto diario mínimo de las pensiones del sistema solidario de reparto no podrá ser inferior al salario mínimo.[40] La base para el cálculo de las pensiones será la misma que se utilizó para el cálculo de cuotas y aportaciones del sistema solidario, sin considerar los ingresos que excedan del tope máximo ni los conceptos exentos.[41] Asimismo, el monto de las pensiones del sistema solidario de reparto a que se refiere la ley se actualizará anualmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor que publique el Instituto Nacional de Estadística y Geografía,

---

38 *Ibídem*, artículo 38.
39 *Ibídem*, artículo 67.
40 *Ibídem*, artículo 68.
41 *Ibídem*, artículo 69.

que en ningún caso podrá rebasar el tope máximo señalado en el artículo 87 de la ley. [42]

Los pensionados y pensionistas tendrán derecho al pago de una gratificación anual en concepto de aguinaldo; su monto será fijado en el presupuesto de egresos del Instituto y no podrá ser menor de 60 días. Una tercera parte de esta gratificación se cubrirá antes del primer período vacacional anual de los servidores públicos en activo y las dos terceras partes restantes, será satisfecha simultáneamente al pago que se realice a los servidores públicos en activo,[43] además de que, en todo momento, el servidor público podrá solicitar al Instituto el cálculo del monto estimado de su pensión del sistema solidario de reparto, y el Instituto contará con un plazo de treinta días para dar respuesta.[44]

Así, cuando el Instituto hubiese realizado un pago indebido a causa de alguna omisión o error, la persona que recibió el pago indebido deberá devolverlo o podrá convenir la forma de restituirlo. Cuando el pago indebido sea ocasionado por información proporcionada por la institución pública, el Instituto se resarcirá con cargo a su presupuesto. El órgano competente del Poder Legislativo o, en su caso, de la institución pública proporcionará al Instituto y a los servidores públicos la información que requieran a fin de llevar a cabo los trámites para el otorgamiento de las pensiones correspondientes.[45]

Cabe aclarar que la pensión del sistema solidario de reparto no es renunciable y que, una vez aceptada por el servidor público, este no tendrá derecho a solicitar otra por el mismo concepto, salvo en los casos de inhabilitados que

---

42 *Ibídem*, artículo 70.
43 *Ibídem*, artículo 71.
44 *Ibídem*, artículo 72.
45 *Ibídem*, artículo 73.

recuperen sus facultades y queden aptos para el servicio y los que señale la ley. Se considera que el monto de la pensión es aceptado cuando el interesado no haya manifestado su inconformidad dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la fecha en que se le hubiere notificado el acuerdo respectivo.[46]

Las pensiones referidas serán compatibles con el disfrute de otras pensiones únicamente en los siguientes casos:

1. La percepción de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, retiro en edad avanzada o inhabilitación obtenida por derechos propios y el disfrute simultáneo de una pensión por fallecimiento del cónyuge, concubina o concubinario del servidor público o del pensionado fallecido; y,
2. La percepción de una pensión por fallecimiento en caso de orfandad y el disfrute simultáneo de otra pensión proveniente de los derechos derivados del otro progenitor.

Fuera de los casos enunciados, no se puede ser beneficiario de más de una pensión, de modo que, si el Instituto advierte la incompatibilidad de alguna pensión o pensiones que esté recibiendo un derechohabiente, estas serán suspendidas, si bien sus beneficiarios podrá gozar nuevamente de las mismas cuando desaparezca la incompatibilidad determinada y se reintegren las sumas indebidamente recibidas en los términos establecidos por las disposiciones reglamentarias de dicha ley.[47]

Por su parte, el artículo 76 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Muni-

---

46 *Ibídem*, artículo 74.
47 *Ibídem*, artículo 75.

cipios establece que la percepción de una pensión por cualquier concepto es compatible con el desempeño de un trabajo remunerado solo en los siguientes casos: a) cuando el servidor público sea beneficiario de una pensión adquirida por derechos de terceros y b) cuando el trabajo no implique la incorporación al régimen de esa ley por otro lado.

El numeral 77 de la ley en comento dispone que las pensiones previstas en dicha ley no son susceptibles de enajenarse, cederse, gravarse o embargarse y que solo podrán ser afectadas para hacer efectiva la obligación de ministrar alimentos por mandamiento de la autoridad judicial o para cubrir adeudos con el Instituto.

La misma ley también prescribe que cuando algún pensionado reingrese al servicio público deberá solicitar que se suspenda el pago de su pensión. Al retirarse nuevamente del servicio, podrá solicitar la reactivación de su pensión conforme a los siguientes criterios: si presta sus servicios por menos de 3 años, se le otorgará la misma pensión que disfrutaba al reingresar al servicio, incrementada en el porcentaje respectivo; si presta sus servicios por tres o más años ininterrumpidamente, podrá optar por cualquiera de las siguientes opciones:

1. Acogerse a lo señalado en primer término; o,
2. Tramitar una nueva pensión, supuesto en el que se le aplicarán las reglas que correspondan y los beneficios solo podrán concederse por una sola vez. Si el pensionado reingresara en una segunda ocasión al servicio, al retirarse nuevamente del servicio únicamente tendrá derecho a la reactivación de la última pensión percibida actualizada conforme a lo dispuesto por la ley.[48]

---

48 *Ibídem*, artículo 78.

El artículo 79 de la ley invocada precisa que se computará como tiempo de servicios el período comprendido desde el ingreso del servidor público hasta su baja, aun cuando en ese lapso hubiese desempeñado más de un empleo simultáneamente. A estos efectos, cuando existan separaciones temporales del servicio, se computará la suma de los años completos laborados y, si resultara una fracción de más de seis meses, se considerará como año completo.

El mismo texto legislativo establece que, en caso de presentarse una suspensión temporal de la relación laboral por causas no imputables al servidor público, el tiempo que dure esta se computará como tiempo efectivo de servicios, siempre y cuando el Instituto reciba las cuotas y aportaciones correspondientes al período de suspensión, cuya base de cálculo será el sueldo sujeto a cotización que percibía el servidor público en el momento de su separación transitoria más los intereses generados con base en la tasa de referencia.[49]

Por otro lado, la legislación en estudio prevé que, para que un servidor público, sus familiares o dependientes económicos puedan acceder a una pensión deberán cubrirse previamente al Instituto, si los hubiera, los adeudos existentes por concepto de cuotas y aportaciones, más los intereses correspondientes calculados con base en la tasa de referencia.[50] Aunado a lo anterior, el Instituto podrá verificar en cualquier momento la autenticidad de los documentos y la justificación de los hechos que hayan servido de base para conceder una pensión. Cuando se presuma su falsedad, se procederá a la revisión y, en su caso, se denunciarán los hechos ante la autoridad competente.[51] Finalmente, el artícu-

---

49 *Ibídem*, artículo 80.
50 *Ibídem*, artículo 81.
51 *Ibídem*, artículo 82.

lo 83 de la ley de referencia prevé que, cuando exista la presunción de una desproporción en las percepciones computables que el solicitante pretenda que se le reconozcan para fijar el monto diario de su pensión, el Instituto realizará la investigación correspondiente y resolverá lo conducente en un término de sesenta días.

Como se ha señalado al inicio del presente apartado respecto al sistema mixto de pensiones, las pensiones que otorga la ley en comento se basan en un régimen mixto: la parte de beneficios definidos se denomina sistema solidario de reparto y la de contribuciones definidas sistema de capitalización individual. El monto total para el financiamiento de la pensión de cada servidor público es equivalente al 16.77 % de su sueldo sujeto a cotización, del que el 13.52 % se destinará al fondo del sistema solidario de reparto y el 3.25 % al sistema de capitalización individual.[52]

Por lo que hace al sistema solidario de reparto, el artículo respectivo precisa que es el régimen que otorga pensiones cuyo beneficio es determinado y su financiamiento y requisitos ajustables, por lo que sus fondos se constituirán en una reserva común y se destinarán a cubrir las pensiones de las que sean acreedores los servidores públicos que cumplan con los requisitos que señala la ley.

Para calcular el monto diario de las pensiones se determinará el promedio del sueldo sujeto a cotización del sistema solidario de reparto de los últimos 8 meses, siempre que el servidor público haya mantenido durante los últimos 3 años el mismo nivel y rango. En el caso de que el servidor público no cumpliera este requisito, se promediará el sueldo sujeto a cotización del sistema solidario de reparto de los últimos 3 años actualizado conforme al reglamento

---

52 *Ibídem*, artículo 84.

respectivo. En ambos casos, el resultado de esta operación será el sueldo de referencia. Si este es mayor a doce salarios mínimos, deberá establecerse como tope este último monto y se multiplicará por la tasa de reemplazo señalada en cada supuesto de la ley; para los servidores públicos que tengan ingreso por concepto de horas clase, siempre se tomará el promedio de los últimos 3 años del sueldo sujeto a cotización del sistema solidario de reparto actualizado conforme al reglamento respectivo.[53] Finalmente, el numeral 87 de la legislación analizada dispone que la pensión del sistema solidario de reparto no podrá ser superior al monto equivalente a 12 veces el salario mínimo.

4.4. LAS PENSIONES QUE OTORGA ISSEMYM Y LA NECESIDAD DE GARANTIZAR A LAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ENTIDAD, EL PAGO DE LA PENSIÓN PROBABLE O DEL MÍNIMO VITAL, PARA RESPETAR EL DERECHO HUMANO A LA SUBSISTENCIA

4.4.1. Tipos de pensiones y requisitos

El ISSEMyM contempla diferentes tipos de pensiones: pensión por fallecimiento del pensionado, pensión por fallecimiento del servidor público por causas ajenas al servicio, pensión por fallecimiento del servidor público por causa o a consecuencia de un riesgo de trabajo, pensión por inhabilitación por causas ajenas al servicio, pensión por inhabilitación por causas del servicio o por consecuencia de un riesgo de trabajo y, finalmente, las que serán analizadas en detalle en el presente apartado, a saber, la pensión por jubilación,

---

53 *Ibídem*, artículo 86.

la pensión por edad y tiempo de servicios y la pensión en edad avanzada.

La Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, establece en su capítulo III, denominado «De las pensiones», las características de las prestaciones, los requisitos que ha de cumplir el solicitante y el procedimiento que debe seguir ante el ISSEMyM para solicitar las pensiones citadas, así como los supuestos de procedencia.

El artículo 88 de la citada ley establece que la pensión por jubilación se otorgará a los servidores públicos que al retirarse de su empleo acrediten un mínimo de 35 años de servicio y 62 años de edad, y que la edad para tener derecho a la pensión por jubilación se incrementará gradualmente conforme a la tabla prevista en la propia ley.

Por su parte, el numeral 89,[54] establece que la pensión por jubilación dará derecho al servidor público a recibir un monto equivalente al 95 % del promedio de su sueldo de referencia de conformidad con lo establecido en los artículos 68, 69, 86 y 87 de la ley vigente y que su pago procederá a partir del día siguiente a aquel en que el servidor público cause baja en el servicio.

El artículo 90 de la multirreferida ley dispone que el servidor público que, a partir de la vigencia de esa ley, cumpla con los requisitos de jubilación y desee permanecer en activo por un tiempo mayor, recibirá, a título de estímulo del Instituto y adicionalmente a su sueldo, el 30 % de la cantidad que le corresponda como pensión, que no se computará como sueldo sujeto a cotización.

---

54 Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, cit. *supra*.

Ahora bien, por lo que respecta a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, esta se concederá a los servidores públicos que, habiendo cumplido 62 años de edad, acrediten ante el Instituto haber laborado cuando menos 17 años y haber cubierto las cuotas correspondientes a este período.[55]

El monto de la pensión a la que se refiere el artículo anterior se determinará de acuerdo con las tasas de reemplazo establecidas en la legislación en análisis, que inicia con 17 años de servicio, a los que corresponde un 44 % de pensión. A medida que aumenten los años de servicio, y en la misma proporción, se incrementará hasta llegar a los 35 años o más de servicio con un 95 % de pensión.[56]

El pago de esta pensión procederá a partir del día siguiente a aquel en el que el servidor público cause baja en el servicio.

En caso de que el servidor público se separe del servicio antes de cumplir 62 años de edad y haya cubierto cuotas al Instituto por un mínimo de 17 años, podrá reservarse el derecho a que se le otorgue la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios que le corresponda al cumplir los 62 años de edad;[57] si el servidor público falleciera antes de cumplir la edad requerida para hacer efectivo el derecho, la pensión se otorgará a sus familiares y dependientes económicos en los términos previstos en el artículo 103 de la ley.[58]

---

55 Ibídem, artículo 91.

56 *Ibídem*, artículo 92.

57 *Ibídem*, artículo 93.

58 Artículo 103. Cuando fallezca un servidor público o pensionado, sus familiares o dependientes económicos tendrán derecho al pago de una pensión por fallecimiento, cuyo monto se determinará conforme a las disposiciones de esta ley.

Por su parte, la pensión por retiro en edad avanzada se otorgará al servidor público que se separe del servicio por cualquier causa y hubiera cumplido 67 años de edad y cotizado por un mínimo de 15 años al Instituto.[59] El monto diario de la pensión por retiro en edad avanzada se calculará de conformidad con la tabla de reemplazo ahí prevista, que comienza con 15 años de servicio, a los cuales corresponde el 40% y se incrementa sucesivamente hasta llegar a los 35 años de servicio, a los que corresponde un 95%.

La ley en comento también señala que el derecho al pago de la pensión por retiro en edad avanzada se genera a partir del día siguiente al de la fecha en que el servidor público se separe del servicio y se cumplan los requisitos previstos en la ley y sus disposiciones reglamentarias,[60] tal y como dispone su numeral 102.

Ahora bien, el artículo 73 de la misma ley prevé que el Instituto resolverá sobre el otorgamiento de una pensión del sistema solidario de reparto en un plazo de treinta días contados desde la fecha en que reciba la solicitud con la documentación correspondiente, y que, si en el término señalado no se ha otorgado la pensión, el Instituto queda obligado a efectuar el pago de la pensión probable que se determine, sin perjuicio de continuar el trámite para el otorgamiento de la pensión definitiva, lo cual no acontece en la especie, tal como se expondrá.

En la mayoría de los casos, el Instituto de Seguridad Social transgrede abiertamente dicha disposición, dado que, una vez que ha recibido la solicitud de mérito, puede de-

---

59 Artículo 100 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Publicada en el Periódico Oficial *Gaceta del Gobierno* el 3 de enero de 2002, última reforma POGG 31 de enero de 2022.

60 *Ibídem*, artículo 101.

morarse entre un año y medio y dos años en la emisión del dictamen correspondiente y no hace efectivo el pago de la pensión probable que se determine durante el tiempo de su demora en emitir el dictamen a efecto de continuar el trámite para el otorgamiento de la pensión definitiva.

Es decir, si bien el deber de pago de la pensión probable se desprende de la propia ley, lo cierto es que el ISSEMyM no lo hace efectivo. Por el contrario, demora el tiempo que quiere en la emisión del dictamen y la realización el pago de la pensión.

En otras palabras, aun cuando el Catálogo de Trámites y Servicios del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios[61] precisa en el apartado «Tiempos» que en cualquiera de las pensiones que se tramite ante el Instituto la duración del trámite es de 30 minutos y el plazo máximo de respuesta será de 30 días, tal previsión no se cumple, pues, cabe insistir en ello, el Instituto tarda hasta dos años en emitir el dictamen y aproximadamente un año más en comenzar a pagar la pensión correspondiente.

Se hace constar esta circunstancia pues, durante los diez años ininterrumpidos en el ejercicio del servicio público, la autora del presente capítulo ha podido advertir que, en el caso específico de las compañeras que se encuentran en uno u otro supuesto para acceder a las pensiones por jubilación por edad y tiempo de servicios y edad avanzada, el ISSEMyM no resuelve sobre la emisión del dictamen de pensión correspondiente —que contiene la decisión del Instituto— dentro del plazo legal de treinta días posteriores

---

61 Cfr. Catálogo de Trámites y Servicios del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios. Disponible en: <https://sistemas2.edomex.gob.mx/TramitesyServicios/ListadoTramites?clasif=25&opc=G&secre=0&xsec=0&filtro=0&perfiles=>.

a la solicitud, y menos aún hace efectivo el pago de la pensión probable que al efecto corresponda.

En nuestra investigación hemos hallado múltiples ejemplos que sirven de sustento de las afirmaciones precedentes. Estos asuntos se promueven ante el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México y presentan el mismo supuesto de hecho: además de que demora excesivamente la emisión del dictamen respectivo, tampoco paga la pensión probable durante dicho lapso.

Ahora bien, volviendo a lo que se ha señalado en la parte inicial del presente punto, cabe recordar que las características determinantes de las pensiones aquí analizadas —pensión por jubilación, pensión de retiro por edad y tiempo de servicios y la pensión por edad avanzada— son la edad requerida en el momento de solicitarla y el tiempo de servicio o cotización al instituto, y en los porcentajes que resulten aplicables; para resumir la información contenida en los numerales 88 a 93 y 100 a 102 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, se ofrece el siguiente cuadro:

Pensión	Años de Servicio	Edad
Jubilación	Mínimo 30 años	62 años
Edad y tiempo de servicio	Mínimo 17 años	62 años
Edad avanzada	Mínimo 15 años	67 años

Fuente: elaboración propia.[62]

Cabe señalar que todas estas pensiones serán procedentes en el momento en que, además de satisfacer los requisi-

[62] Se toma en cuenta el contenido de los numerales 88 a 93 y 100 a 102 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.

tos referidos, el servidor público *cause baja*, esto es, decida separarse del servicio. Ahora bien, como servidora pública adscrita a un órgano autónomo de la entidad,[63] es evidente que me encuentro cotizando ante el ISSEMyM y que, considerando que en el caso de seguir prestando servicio en el organismo aludido, en algún momento ejerceré el derecho a gozar de la pensión correspondiente. Sin embargo, como se verá a continuación, para las servidoras públicas que reúnen los requisitos establecidos por la ley, pensionarse en cualquiera de las modalidades en análisis se torna, *de facto*, verdaderamente complejo.

4.4.2. Casos concretos

Al inicio de esta investigación se ha hecho referencia al impacto negativo que la dilación en la emisión del dictamen de pensión provoca en la vida de las servidoras públicas que se encuentran en espera de que el ISSEMyM decida sobre el otorgamiento de su pensión. Sirvan los siguientes casos para ejemplificar las violaciones de los derechos humanos en las que incurre el Instituto.

Cabe subrayar que los casos analizados se basan en un enfoque cualitativo[64] que reúne los datos sobre la experiencia que han vivido todas las servidoras públicas que compartieron su caso a través de la realización de una entrevista por separado. Evidentemente, esta metodología comporta que las encuestas reflejan una realidad subjetiva y dinámica, es decir, el análisis se ha llevado a cabo desde la experiencia de la persona y las circunstancias descritas están sujetas a cambios.

---

63 Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

64 Se emplea el método cualitativo con razonamiento inductivo.

Caso 1. Estelita cumplía en 2017 con los requisitos para acceder a una pensión por jubilación en el tope máximo que prevé la Ley (100 %), dado que contaba con la edad y años de servicio requeridos para tal efecto (30 años de servicio y 62 años cumplidos). Estelita inició su trámite presentando la solicitud y la documentación respectiva ante ISSEMyM y gozó de la licencia por trámites prejubilatorios (dos meses con goce de sueldo) a la que tenía derecho, causando baja del servicio posteriormente.

Transcurridos nueve meses y después de ejercer presión por todos los medios que tuvo a su alcance, Estelita recibió finalmente el tan esperado dictamen, con el que mostró su desacuerdo, dado que los años de servicio fueron indebidamente computados —el Instituto omitió agregar los años adicionales y el incremento del porcentaje correspondiente— y, por ende, el monto diario de pensión también era incorrecto.

Inconforme con lo decidido por el Instituto de Seguridad Social, Estelita inició demanda ante el Tribunal de Justicia Administrativa, que dicto un fallo parcialmente favorable para la quejosa tanto en primera como en segunda instancia. Este reconocimiento únicamente parcial de sus pretensiones la obligó a interponer juicio de amparo, cuya resolución fue favorable en todos los aspectos alegados por la demandante y ordenó al Tribunal que condenara al ISSEMyM a emitir un nuevo dictamen de pensión en el que realizará el cálculo correcto del monto diario de pensión, reconociendo los años adicionales del servicio prestado, de tal modo que el Instituto se vio obligado a pagarle una pensión provisional (con el monto inicialmente calculado) hasta que diera cumplimiento a lo decidido en sede judicial.

Ahora bien, recordemos que este proceso de solicitud de pensión comenzó en 2017 y que el Instituto se demoró aproximadamente nueve meses, —esto es, hasta el año

2018— en la emisión del dictamen respectivo; la actora interpuso la demanda Tribunal de Justicia Administrativa el mismo año y entre la primera instancia, la revisión y el juicio de amparo transcurrieron aproximadamente dos años más, lo que nos sitúa en 2020, año en que inició la pandemia provocada por COVID-19. Finalmente, ya en 2022, el Instituto todavía no ha dado cumplimiento a la sentencia favorable a Estelita. Cabe añadir que, si bien es cierto que se ha realizado un pago provisional de pensión durante el tiempo que ha durado el proceso judicial, también lo es que el Instituto ha omitido pagar los días correspondientes a su aguinaldo[65] durante los cinco años que han transcurrido.

En el caso expuesto, existen diversos aspectos destacables sobre el modo en que la actuación del Instituto ha afectado a Estelita. Primero, no debe perderse de vista que se trata de una persona en edad avanzada que, precisamente, deseaba acceder a su pensión debido a su condición de salud y que, pese a que prestó años adicionales de servicio con el fin de que el monto de su pensión fuera mayor, esos años no fueron reconocidos por el ISSEMyM. Ahora bien, el Instituto omitió el hecho de que Estelita ya había causado baja en el servicio al momento de iniciar su trámite, por lo que cabe formular las preguntas siguientes: ¿De qué vivió Estelita durante los nueve meses que el Instituto demoró en emitir el dictamen de pensión? ¿De que vivió hasta que se decidió que se le pagaría provisionalmente la pensión mal calculada? ¿Por qué no se le han pagado los aguinaldos de cada uno de los cinco años que hasta la fecha han transcurrido?

---

65 Previsto en el artículo 71 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, que establece que los pensionados y pensionistas tendrán derecho al pago de una gratificación anual como aguinaldo, cuyo monto será fijado en el presupuesto de egresos del Instituto y no podrá ser menor de 60 días.

¿Cómo es que, a pesar de que existe un fallo jurisdiccional, el Instituto se niega a dar cumplimiento al mismo?

Caso 2. Hilda inició su trámite de pensión por edad y tiempo de servicios en el año 2020, justo antes del inicio de la pandemia, y a la fecha no ha recibido respuesta del Instituto. El caso de Hilda es distinto al de Estelita, dado que ella continúa prestando servicio, pese a que también se encuentra en edad avanzada y con problemas físicos propios de su edad. El motivo por el que no se ha separado del servicio es, precisamente, el temor no percibir ingreso alguno durante el extenso tiempo que el ISSEMyM demora en emitir los dictámenes de pensión, razón a la que se agrega el hecho de que tiene un hijo con una discapacidad que, obviamente, no solo requiere cuidados especiales, sino también gastos adicionales que Hilda no podría erogar si causara baja en el servicio antes de la emisión del dictamen correspondiente, por lo que se ve obligada a seguir prestando su servicio contra su voluntad.

Las preguntas que caben hacer aquí son las siguientes: ¿A qué se enfrentará Hilda? ¿Cuánto tiempo más se verá obligada a permanecer prestando servicios en contra de su voluntad?, ¿El dictamen que emita el Instituto será correcto? ¿O se verá en la necesidad de interponer juicio administrativo, un recurso de revisión y un juicio de amparo con el fin de que el Instituto realice el cálculo correcto y, sobre todo, pague la pensión que legalmente le corresponde? ¿El Instituto pagará de manera inmediata la pensión calculada? ¿O demorará algún tiempo más después de emitir el dictamen correspondiente?

Los casos descritos nos llevan a retomar el argumento inicial de la presente investigación, es decir, la tesis de acuerdo con la cual en el lapso temporal que transcurre hasta que el ISSEMyM pague la pensión probable o el mínimo vital a la que se tiene derecho —o, en su caso, emite el dic-

tamen correspondiente dentro de los treinta días previstos en la ley y, en consecuencia, pague el monto correctamente calculado— se produce una vulneración del derecho al mínimo vial y, por ende, del derecho humano a la dignidad, por lo que la propuesta que formulamos es que, al menos mientras se emite el dictamen de pensión correspondiente, debe garantizarse a las servidoras públicas, cuando menos, el mínimo vital para su subsistencia; que se propone en un 20% del sueldo de las servidoras públicas.

Si el Estado, a través de los entes públicos correspondientes, debe mantener el disfrute del derecho respectivo, pero también mejorarlo y restituirlo en caso de violación, la pregunta aquí sería: ¿qué hacen las Instituciones al respecto?, dado que, de acuerdo con aquella tesis, cuando se omite pagar oportunamente una pensión jubilatoria en forma recurrente se violan los derechos humanos a la dignidad y al mínimo vital de los jubilados, ya que estos comprenden la satisfacción de las necesidades básicas para que ese retiro sea digno.

No debe perderse de vista que la gran mayoría de los adultos mayores enfrentan problemas económicos, de trabajo, seguridad social y maltrato que los sitúan en desventaja respecto del resto de la población, circunstancia que ha motivado que sean considerados vulnerables: en un alto porcentaje, están desempleados o se ven sometidos a condiciones de trabajo precarias y con mucha frecuencia sufren carencias económicas y falta de cobertura de la seguridad social, lo que los convierte en personas dependientes y víctimas de un comportamiento adverso social hacia ellos. Precisamente debido a esa vulnerabilidad, merecen una especial protección.

En este sentido, los instrumentos internacionales y los regímenes jurídicos modernos han establecido un umbral de protección especial a los adultos mayores con el objetivo de procurarles mejores condiciones de existencia en el

entramado social a través de la garantía de los derechos: 1) a un estándar de vida adecuado, incluyendo alimentación, vivienda y vestimenta; 2) al seguro social, la asistencia y la protección; 3) a la no discriminación en el empleo, el acceso a vivienda, el cuidado de la salud y los servicios sociales; 4) a los servicios de salud; 5) a ser tratados con dignidad; 6) a la protección ante el rechazo o el abuso mental; 7) a la integración en los espacios sociales, económicos, políticos y culturales; y 8) a participar enteramente en la toma de decisiones concernientes a su bienestar.[66]

Por tanto, resulta inadmisible que el ISSEMyM niegue el derecho reconocido a las servidoras públicas a recibir de manera pronta la pensión solicitada, pues ello implica desconocer la protección especial que, por su probable situación de vulnerabilidad, todos los órganos del Estado estamos obligados a brindarles. Esta consideración se ve reforzada por la tesis[67] de rubro «ADULTOS MAYORES. AL CONSTITUIR UN GRUPO VULNERABLE MERECEN UNA ESPECIAL PROTECCIÓN POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DEL ESTADO», que precisa que, de acuerdo con lo previsto en diversos instrumentos internacionales, los adultos mayores constituyen un grupo vulnerable que merece especial protección por parte de los órganos del Estado, ya que su avanzada edad los coloca con frecuencia en una situación de dependencia familiar, discriminación e incluso abandono.

A la luz de esta tesis, resulta evidente que el ISSEMyM viola reiteradamente los derechos de los adultos mayores,

---

66 Tesis 1a. CXXXIV/2016 (10a.), Primera Sala del Máximo Tribunal, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, Página 1104.

67 Tesis1a. CCXXIV/2015 (10a.), sostenida por la Primera Sala del Máximo Tribunal, consultable en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 19, junio de 2015, Tomo I, página 573.

que el resto de las instituciones que cuentan con la obligación de protegerlos, no hacen nada al respecto y que la inadecuada actuación del Instituto no genera consecuencia legal alguna, organismo que, además, no cumple los fallos que protegen y garantizan los derechos a los que se ha hecho referencia, dado que, finalmente, la única consecuencia para el Instituto es el deber de emitir un nuevo dictamen y determinar correctamente los montos de pensión que correspondan a las servidoras públicas de la entidad, dictamen que debería hacer desde el inicio del proceso de tramitación de pensión —y no cuando medie un fallo jurisdiccional— y, sobre todo, dentro de los treinta días que prevé la ley; en caso contrario, el Instituto debe realizar el pago provisional de la probable pensión que pudiera corresponder a las servidoras públicas hasta que se emita el dictamen correspondiente, abono que podría equipararse al mínimo vital al que se hace alusión.

La tesis de rubro «MÍNIMO VITAL. CONFORME AL DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO Y AL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, SE ENCUENTRA DIRIGIDO A SALVAGUARDAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y NO DE LAS JURÍDICAS»[68] establece que el derecho al mínimo vital se fundamenta en la dignidad humana, la solidaridad, la libertad, la igualdad material y el Estado social, dado que, para gozar plenamente de su libertad, las personas necesitan un mínimo de seguridad económica y la satisfacción de sus necesidades básicas. Por ende, el mínimo vital constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e

---

68 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2011316, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: I.9o.A.1 CS (10a.), Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 28, marzo de 2016, Tomo II, página 1738, Tipo: Aislada.

ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas.

Por su parte, la tesis «DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO» especifica que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. De esta idea se sigue que el derecho al mínimo vital:

— Deriva del principio de dignidad humana, en conexión con los derechos fundamentales a la vida, la integridad personal y la igualdad en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta;

— Está dirigido a los individuos en su condición de personas físicas;

— Es un derecho fundamental no consagrado expresamente en la Constitución, pero que se colige a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales reconocidos en sus artículos 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 25, 27, 31, fracción IV y 123 y de los derechos a la vida, a la integridad física, a la igualdad, a la salud, al trabajo y a la seguridad social, entre otros derechos a través de los que se garantizan los requerimientos básicos indispensables para asegurar una subsistencia digna del individuo y su familia no solamente en lo que respecta a la alimentación y el vestuario, sino también en lo referente a la salud, la educación, la vivienda, la seguridad social y el medio ambiente; y,

— No puede entenderse únicamente como una protección económica, sino también como una tutela vinculada con la dignidad de la persona, la integridad física, la vida y la protección de la familia. Por tanto, de acuerdo con el derecho constitucional mexicano y el derecho internacional de los derechos humanos, el derecho al mínimo vital se orienta a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas físicas, no de las jurídicas.

Los casos descritos anteriormente suponen una violación al artículo 73 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, que, como se ha dicho, prevé que el Instituto resolverá respecto al otorgamiento de una pensión del sistema solidario de reparto en un plazo de treinta días contados a partir de la fecha en que reciba la solicitud y que, si en el término señalado no se ha otorgado la pensión, el Instituto queda obligado a efectuar el pago de la pensión probable que se determine, previsión que, como también se ha dicho, en realidad no se cumple, ello al margen de que el retraso injustificado del pago de la pensión de que se trate viola los derechos humanos a la dignidad y al mínimo vital de las servidoras públicas.

No debe soslayarse que la pensión es un medio para satisfacer las necesidades básicas para que el retiro del ámbito laboral sea digno cuya inadecuada satisfacción transgrede el derecho humano a la seguridad social, del que deriva el pago de la pensión, dada la necesidad de garantizar la continuidad en tiempo y forma legal del pago de la misma y de que el Estado observe su obligación de asegurar las prestaciones de seguridad social, tales como la pensión, que atienda, además, el derecho a recibir una protección especial por la condición de vulnerabilidad de las personas de edad avanzada.

Llegados a este punto, cabe preguntar: ¿qué haremos en el momento en el que nos encontremos en el supuesto de tramitar nuestra pensión? Tomando en consideración la forma en que, como se ha visto, se conduce el ISSEMyM, la respuesta sería, según los casos expuestos, la siguiente: causar baja y esperar un largo tiempo hasta que el Instituto por fin emita el dictamen de pensión correspondiente y, sobre todo, empiece a pagar la pensión calculada (que puede demorar hasta más de un año), pues es sabido que el Instituto puede tardar en emitir el dictamen de pensión hasta dos años y realizar el primer pago un año después de aceptada la pensión (cuando la servidora pública haya causado baja). Esto ocurrirá en el caso de que el cómputo y la cuantificación sean correctos (supuesto que rara vez acontece). En caso contrario, además de todo ello, el solicitante deberá interponer un juicio administrativo, un recurso de revisión y un amparo para obtener un fallo ajustado a la ley que condene al Instituto a la correcta cuantificación de la pensión y esperar hasta que el Instituto desee ejecutar el fallo, supuesto en el cual ya habrán transcurrido aproximadamente unos cinco años sin que el derechohabiente reciba el pago justo y adecuado de la pensión, pero sobre todo un pago consistente en el mínimo vital que garantice por lo menos la subsistencia de las ex servidoras públicas.

Semejantes situaciones también pueden obligar a la persona a seguir prestando servicios pese a su edad avanzada, con el desgaste que ello lleva aparejado, las posibles dificultades para acudir a los centros de trabajo y la merma de sus capacidades mentales y físicas, ello al margen de las especiales —y difíciles— situaciones personales y familiares en las que pueda encontrase.

Cabe finalmente señalar que las circunstancias referidas arriba se producen durante la espera de que el ISSEMyM resuelva correctamente la solicitud de pensión para que la pensionada satisfaga sus necesidades básicas de alimentación, ves-

tido, vivienda y subsistencia, sin pasar por alto aquellos casos en los que las servidoras públicas mueren durante el periodo en el que intentan cobrar la pensión que por derecho les corresponde, lo cual, sin duda, es un oprobio para la entidad.

No hay duda de que este panorama es desalentador, de ahí que como corolario a esta investigación nos veamos obligados a proponer diversas medidas para tratar de que se salvaguarden los derechos a una pensión, la dignidad humana, al mínimo vital y a la seguridad social por parte del estado a través de sus Instituciones, comenzando por el ISSEMyM, que debe dar cumplimiento a lo establecido en la propia ley. Se trata, pues, de dejar de naturalizar el hecho de que es correcto que el Instituto pueda demorarse los años que desee en emitir el dictamen de pensión y pagarla, dado que eso no solo es inadecuado, sino también ilegal y violatorio de derechos fundamentales.

4.4.3. Propuestas

— Que el ISSEMyM resuelva respecto al otorgamiento de una pensión del sistema solidario de reparto en el plazo de treinta días.

— Que, en caso contrario, garantice y otorgue el pago de la pensión probable que pudiera determinarse, sin perjuicio de continuar el trámite para el otorgamiento de la pensión definitiva; o en su caso entere el 20% del sueldo que la servidora pública percibía al prestar sus servicios.

— Que en el momento en el que la servidora pública acuda a iniciar su trámite se le entregue un documento en el que conste dicha fecha y que, en caso de que el Instituto no emita su determinación dentro de los 30 días posteriores previstos por la ley, dicho docu-

mento de constancia sirva para que la servidora pública haga efectivo el cobro de su pensión probable o, en su caso, del mínimo vital al que se ha hecho referencia, y que esas previsiones se lleven a cabo de forma automática a efecto de que disponga de medios para subsistir durante el tiempo que dure el trámite.

— Que en el supuesto de que el Instituto no proceda al pago de la pensión probable, la interesada esté al alcance de medidas de apremio para que el Instituto pague de inmediato dicho monto.

— Que se salvaguarde obligatoriamente el derecho humano al mínimo vital para la subsistencia de las servidoras públicas de la entidad hasta que el Instituto de Seguridad Social determine el monto definitivo de la pensión.

4.5. CONCLUSIONES

Las pensiones por jubilación, la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios y la pensión por edad avanzada tienen como características determinantes la edad requerida en el momento de solicitarla y también el tiempo de servicio o cotización al Instituto, y su prestación será procedente en el momento en el que el servidor público cause baja.

El Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios violenta la previsión del artículo 73 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, dado que retrasa la emisión de los dictámenes de pensión a las servidoras públicas que pretenden pensionarse en las modalidades de jubilación, edad y tiempo de servicios o edad avanzada.

El ISSEMyM no resuelve respecto al otorgamiento de una pensión del sistema solidario de reparto en el plazo de treinta días.

Al dejar de emitir el dictamen de pensión correspondiente, el Instituto tampoco garantiza ni otorga el pago de la pensión probable que pudiera determinarse, sin perjuicio de que continúe el trámite para el otorgamiento de la pensión definitiva al que, de hecho, se encuentra obligado por el referido numeral de la ley.

No existe justificación alguna para que el ISSEMyM retrase el pago de las pensiones a las servidoras públicas; con este tipo de actuación, vulnera los derechos humanos a la dignidad humana, al mínimo vital y a la seguridad social, además de que pierde de vista que las solicitantes deben recibir una protección especial por su condición de integrantes de un grupo en situación de vulnerabilidad.

Así pues, la protección social de las personas mayores a través de la obligación del pago de la pensión probable o del mínimo vital constituye una manifestación de la garantía a las servidoras públicas de la entidad de sus derechos a la dignidad humana y la subsistencia, por lo que resulta indispensable reforzar la ley y las disposiciones reglamentarias que rigen en la entidad para implementar el mecanismo —la imposición de medidas de apremio en contra del Instituto— que permita el cobro ya sea de la pensión probable o del mínimo vital mientras no se haya emitido el dictamen sobre la pensión correspondiente en el plazo de 30 días que establece en la ley tantas veces citada, dado que la vejez no puede ni debe ser causa o excusa para restringir o limitar la autonomía de las personas mayores o para atropellar o socavar su dignidad. En este sentido, y partiendo de la premisa de que es indispensable ofrecer una buena vejez, la medida persigue que la falta de pago no sea una limitación para que

sigan disfrutando de sus derechos ni un obstáculo insalvable para que continúen ejerciendo sus libertades

En este marco, sea cuales fueren las condiciones en las que se llega a la vejez, el acceso a una pensión marca la diferencia para sobrellevar o superar las situaciones de precariedad, especialmente cuando las personas mayores se ven sometidas a circunstancias ajenas a su control, entre ellas la dilación en la emisión del dictamen de pensión y en el pago de la misma por parte de ISSEMyM. En este sentido, es necesario que se garantice el pago de la pensión probable que corresponda o el mínimo vital referido. Por lo que, se insiste, debe salvaguardarse el derecho humano al mínimo vital la subsistencia de las servidoras públicas de la entidad hasta que el Instituto de Seguridad Social determine el monto de pensión definitivo.

Esta garantía puede hacerse efectiva mediante la propuesta que se realiza en la presente investigación, que radica, esencialmente, en que al momento en el que la servidora pública acuda ante el Instituto a iniciar su trámite de pensión, obtenga del mismo una constancia en la que se especifique la pensión probable o mínimo vital a fin de que, una vez transcurridos los treinta días que prevé la ley para la emisión del dictamen de pensión, el Instituto comience a pagar la pensión probable que le corresponda o, por lo menos, el mínimo vital para asegurar su subsistencia durante la tramitación de su pensión y la imposición de medidas de apremio contra del Instituto si no emite el dictamen y abone la prestación.

4.6. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Cázares García, Gustavo, *Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado*, México: Porrúa, 2020.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo, Ed. D.R. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La Seguridad Social en México*, (Tercera ed.), México: Porrúa, 2019.

— *Derecho Internacional de la Seguridad Social*, México: Porrúa, 2020.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe mundial sobre la protección social 2017-2019,* Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2017.

— *Hechos concretos sobre la seguridad social*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

Protocolo que Adiciona a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada *DOF*: 18-11-2022.

Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación*: 27 de diciembre de 2022.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Publicada en el Periódico Oficial *Gaceta del Gobierno* 23 de octubre de 1998. Última reforma *POGG*: 23 de septiembre de 2022.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 21 de diciembre de 1995. Última reforma publicada *DOF*: 20-01-2023.

Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de marzo de 2007. Última reforma publicada *DOF*: 20-01-2023.

Ley del Instituto del Seguro Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de julio de 2003. Última reforma publicada *DOF*: 07-05-2019.

Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Publicada en el Periódico Oficial *Gaceta del Gobierno*, 3 de enero de 2002. Última reforma POGG 31 de enero de 2022.

Fuentes electrónicas

<https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>. (Semanario Judicial de la Federación)
[Consulta: 05/05/2022.]

<[Consulta: 05/05/2022.]https://dle.rae.es/pensi%C3%B3n?m=form>.
[Consulta: 05/05/2022.]

<https://dle.rae.es/pensionado?m=form>.
[Consulta: 05/05/2022.]

<https://dle.rae.es/jubilaci%C3%B3n?m=form>.
[Consulta: 05/05/2022.]

<https://dle.rae.es/jubilado?m=form>.
[Consulta: 05/05/2022.]

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102>.
[Consulta: 05/05/2022.]

<https://www.issa.int/es_ES/topics/understanding/>.
[Consulta: 27/05/2022.]

<http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>.
[Consulta: 30/05/2022.]

<https://www.ohchr.org/es>.
[Consulta: 04/06/2022.]

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C128>.
[Consulta: 04/06/2022.]

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764>.
[Consulta 04/06/2022.]

<https://www.issemym.gob.mx/tu_issemym/historia>.
[Consulta: 10/10/2022.]

<http://www.issemym.gob.mx/tu_issemym/historia>.
Consulta: 04/06/2022.]

<https://sistemas2.edomex.gob.mx/TramitesyServicios/ListadoTramites>.
[Consulta: 08/08/2022.]

<https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-cultural-rights/universality-cultural-rights#:~:text=La%20universalidad%20significa%20que%20todos,su%20situaci%C3%B3n%20o%20caracter%C3%ADsticas%20particulares>.
[Consulta 04/06/2022]

5. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: PENSIÓN ALIMENTICIA Y PENSIÓN COMPENSATORIA

Noé Eugenio Delgado Millán

5.1. INTRODUCCIÓN

Mientras no exista una regulación clara y concreta en la legislación civil tanto sustantiva como adjetiva del estado de México sobre las pensiones de naturaleza resarcitoria, estará en riesgo el derecho de igualdad y no discriminación de las mujeres, riesgo que, entre otros aspectos, puede concretarse en la vulneración de su derecho a recibir una pensión alimenticia compensatoria cuando concluya su relación matrimonial o de concubinato en aquellos casos en los que, durante la relación, las mujeres se dedicaron prioritariamente a las labores del hogar y/o al cuidado de las hijas e hijos.

El último párrafo del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la prohibición de discriminar con base en el origen étnico o nacional, el *género*, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Por su parte, el artículo 4° de nuestra carta magna establece que el hombre y la mujer son iguales ante la ley.

Sin embargo, históricamente en la sociedad mexicana ha existido —y sigue existiendo— una acusada desigualdad entre los hombres y las mujeres que ha perjudicado fundamentalmente a estas últimas y las ha situado en una situación de vulnerabilidad y desventaja frente a los varones. Esta desigualdad ha sido propiciada, en gran medida, por los roles y estereotipos de género.

El problema de los roles y estereotipos de género es que, en la medida en que son aprendidos tanto en el seno familiar como en la sociedad, se perciben como si fueran naturales cuando, en realidad, son una construcción cultural; por la misma razón, se invisibilizan, perpetuando así la desigualdad de género y la discriminación de las mujeres.

En este marco de análisis, el propósito del presente trabajo es poner en evidencia que los roles y estereotipos de género han propiciado a lo largo de la historia una desigualdad entre hombres y mujeres que muchas veces se invisibiliza y que coloca en desventaja a las mujeres en casi todas las esferas sociales (la familia, la sociedad, el trabajo, la religión, la política, la educación, etc.).

Ante la desigualdad y la discriminación de la que han sido víctimas las niñas, las adolescentes y las mujeres, los Estados se han visto en la necesidad de crear instrumentos internacionales para protegerlas (entre ellas, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Violencia contra la Mujer: Belém do Para). Del contenido de estos instrumentos se desprende la obligación de juzgar con perspectiva de género, una herramienta metodológica mediante la que las juezas y los jueces de cualquier materia (laboral, penal, civil, familiar, etc.) pueden identificar la existencia de prejuicios y estereotipos de género entre las partes de una controversia sometida a su conocimiento a fin de tomar las medidas

que estimen pertinentes para eliminar o erradicar las desigualdades entre géneros y materializándose así la igualdad entre hombres y mujeres.

La pensión compensatoria es uno de los mecanismos con los que cuentan, tanto las personas como los órganos judiciales para compensar el desequilibrio económico derivado de los roles y estereotipos de género que suele presentarse entre los cónyuges o concubinos en el momento de la disolución del vínculo matrimonial o el concubinato.

Sin embargo, las legislaciones de varias entidades de la república mexicana no contemplan, todavía hoy, la pensión compensatoria; incluso, en las normatividades que sí la contemplan (como la de la Ciudad de México y la del estado de México) no es denominada «pensión compensatoria»: ha sido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las diversas tesis y jurisprudencias que ha emitido al respecto la que le ha otorgado tal denominación.

En la legislación civil del estado de México (Código Civil y Código de Procedimientos Civiles), la pensión alimenticia compensatoria se encuentra regulada en forma deficiente, ambigua y confusa; ello es así porque el artículo 4.99 del Código Civil de la entidad, que regula los alimentos de los cónyuges en el divorcio, no hace referencia al derecho de los exconsortes a recibir una pensión alimenticia compensatoria cuando durante la vigencia del matrimonio uno de ellos —generalmente, la mujer— se haya dedicado prioritariamente a las labores del hogar o al cuidado de los hijos o ambas.

Además, si bien es cierto que el artículo 4.138 del Código Civil del Estado de México establece el derecho de *cualquiera* de los cónyuges a recibir una pensión alimenticia en favor del que, durante el matrimonio, se haya dedicado al trabajo del hogar —consistente en las tareas de administra-

ción, dirección, atención del hogar y al cuidado de las y los hijos—, también lo es que la disposición citada resulta ambigua, puesto que, como se verá en el desarrollo del presente trabajo, la obligación de proporcionar alimentos entre los esposos surge de un deber se solidaridad, apoyo y socorro mutuo; en cambio, la pensión (alimenticia) compensatoria tiene su origen en el desequilibrio económico ocasionado por los roles asumidos durante el matrimonio (o concubinato) que se hace patente al sobrevenir la separación.

Por otro lado, el artículo 2.373 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de México, que establece los requisitos de la solicitud de divorcio incausado, reconoce el derecho de la cónyuge, la mujer, a una pensión alimenticia compensatoria cuando carezca de bienes, en el supuesto de que durante el matrimonio haya realizado cotidianamente el trabajo del hogar, consistente en tareas de administración, dirección, atención y cuidado de hijas e hijo. La redacción de este precepto era similar a la del artículo 4.138 del Código Civil de la entidad antes de la reforma del 27 de abril de 2020, circunstancia que genera confusión, dado que brinda el mismo trato a los esposos que a los exesposos.

Aunado a lo anterior, cabe señalar que actualmente no existe bibliografía (libros, textos o artículos) al respecto. Por ello, esta investigación se propone analizar las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en particular las de la Primera Sala, que durante la última década han resuelto los amparos en revisión de los que ha tenido conocimiento en el tema de la pensión compensatoria entre excónyuges y exconcubinos con el fin de determinar el modo en que estas resoluciones han contribuido a hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, se hará referencia a las jurisprudencias o criterios vinculantes para los órganos jurisdiccionales locales que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación

referidos a la pensión alimenticia compensatoria en los que se ha recurrido a la perspectiva de género como una herramienta o método de análisis para evidenciar los casos de discriminación, principalmente hacia las mujeres.

5.2. ¿EXISTE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

5.2.1. Los principios de igualdad y no discriminación

Los derechos a la igualdad y a la no discriminación están contenidos en los párrafos primero y último del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Con respecto a la igualdad, el primer párrafo del artículo primero constitucional dispone: «En los Estados Unidos Mexicanos **todas las personas** gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte,[1] así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece».

En relación con la no discriminación, el último párrafo del referido precepto constitucional establece: «**Queda prohibida toda discriminación**[2] motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas».

---

1 El énfasis en negritas y subrayado es propio.

2 El énfasis en negritas y subrayado es mío.

Los derechos a la igualdad y a la no discriminación tienen gran relevancia para el goce de los demás derechos humanos de las personas, de tal manera que son catalogados como principios: «los principios de igualdad y no discriminación constituyen la esencia de los derechos humanos y ayudan a reducir las desventajas por numerosas razones y en muchos ámbitos».[3]

Sin embargo, en México, como en casi todos los demás países, es habitual que tanto la sociedad como las instituciones —e incluso las leyes— discriminen a cierto grupo de personas. Como ha observado la SCJN, «a pesar de los diferentes avances en la protección y garantía de los derechos humanos, la desigualdad es un problema persistente en la sociedad».[4]

Ahora bien, el derecho a la *igualdad* debe entenderse «como el derecho que tiene toda persona a ser tratada sin distinción, exclusión o restricción cuyo objetivo sea menoscabar el goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra»[5].

Por otro lado, el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, define la *discriminación* en estos términos:

---

3 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas de Derechos Humanos (ACNUDH), «Incrementar la Igualdad y Combatir la Discriminación». [Consulta: 28/02/2023].

4 SCJN, *Igualdad y No Discriminación de Género*, Cuadernos de Jurisprudencia, núm 7, Serie Derechos Humanos, México: Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020, p. xi.

5 Olvera García, Jorge (coord.), «Principios de Igualdad y No Discriminación», en *Manual para fortalecer la igualdad y erradicar la violencia de género*, México: Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, 2019, p.17.

> «[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo».

Por su parte, señala el artículo 5, fracción III de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres define de este modo la *discriminación contra la mujer*: «Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera».

Uno de los motivos por los que más se discrimina en México, como en otros países, es por el *género*. En los siguientes subapartados se analizarán las causas de dicha discriminación.

5.2.2. Igualdad entre hombres y mujeres

El primer tramo del primer párrafo del artículo 4° de nuestra Carta Magna dispone: «La mujer y el hombre son *iguales* ante la ley». Sin embargo, en realidad no existe ni ha existido tal igualdad.

Como en otros países, en México ha existido una desigualdad entre hombres y mujeres a lo largo de la historia, a pesar de las luchas de estas para que se les reconocieran sus derechos.

La respuesta a la pregunta de si, en la actualidad, existe igualdad entre hombre y mujeres, es negativa, dado que aún existe una gran desigualdad, que, en mayor medida, ha perjudicado a las mujeres[6].

No solo ha existido y existe desigualdad entre hombres y mujeres, sino también una gran discriminación que las ha perjudicado y las ha colocado en desventaja en relación con los varones. Estas desigualdades son causa de los roles y estereotipos de género. No obstante, la propia ley hace distinciones entre hombres y mujeres, y establece que la discriminación puede ser directa o indirecta.

La *discriminación directa* tiene lugar cuando la propia ley hace una distinción explícita, en este caso con base al sexo de las personas; este tipo de discriminación es muy fácil de detectar porque se desprende del contenido de la propia ley o del precepto normativo. En cambio, la *discriminación indirecta* se produce cuando una ley o norma aparentemente neutras afectan de forma negativa y desproporcionada a las mujeres sin que medie una causa objetiva, razonable y justificada.[7] La discriminación indirecta es más difícil de identificar, tarea que reclama un análisis con enfoque o perspectiva de género.

En el tercer apartado se analizará algunos supuestos de discriminación directa e indirecta contemplados en algunas

---

6 No es que los roles y estereotipos de género no haya perjudicado a los varones, pero en mayor medida las niñas, adolescentes y mujeres son las que más afectadas han resultado.

7 Para un análisis más amplio sobre las diferencias entre la discriminación directa e indirecta, véase SCJN, *Discriminación: Piezas para armar*, México: Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021, pp. 55-77.

legislaciones de las entidades federativas, particularmente en lo que respecta a la pensión alimenticia y la pensión compensatoria; pero antes, en este apartado, se estudiarán las causas o el origen de la desigualdad entre hombres y mujeres.

5.2.3. Los roles y estereotipos de género

Antes de abordar y explicar los términos referentes a los roles y estereotipos de género, es necesario distinguir breve y claramente el significado de los vocablos *sexo* y *género*.

Los términos sexo y género suelen ser utilizados como sinónimos, aunque no lo son. El *sexo* tiene que ver con lo «natural» o, más específicamente, con lo biológico; en cambio, el *género* es una construcción sociocultural.

Para comprender mejor la distinción, es preciso decir que el *sexo* tiene que ver con las características anatómicas, genéticas, fisiológicas y hasta hormonales a partir de las cuales las personas, al nacer, son identificadas como niños o niñas, es decir, como hombres o mujeres.

En cambio, el *género* hace referencia a lo *masculino* y a lo *femenino*.

El género es el conjunto de atributos que la sociedad asigna a las personas de acuerdo con su sexo.

Ahora bien, los *roles de género* son las tareas y expectativas de comportamiento que la sociedad (en una cultura y época determinada) atribuye a las personas de acuerdo con el sexo con el que nacieron, es decir: «Los roles de género son prescripciones, normas y expectativas de comportamiento de lo femenino y de lo masculino dictadas por la sociedad y la cultura en un momento histórico concreto».[8]

---

[8] Comisión Nacional de Derechos Humanos, «ABC de la Perspectiva de Género», México: CNDH; 2019, p. 30.

Así, por ejemplo, si una persona nace niña, se la relaciona con el color rosa, las muñecas y los trastecitos, mientras que si una persona nace niño, se la relaciona con el color azul, los coches y los balones.

Respecto a las tareas, a las mujeres se las relaciona con los quehaceres domésticos (lavar los trastes, la ropa, asear la casa, cocinar, etc.); por el contrario, a los hombres se les relaciona con las labores fuera de casa o con las actividades relativas al mantenimiento de la casa (la jardinería, la mecánica, la carpintería, etc.).

En cuanto a las expectativas de comportamiento, incluso al carácter, a la mujer se le atribuye pasividad, dulzura, debilidad y sumisión, mientras que al varón se le atribuye, fortaleza, raciocinio e inteligencia.

Se considera que la mujer debe ocuparse del espacio doméstico, así como al servicio y cuidado de las personas y, por ello, se le asigna un rol reproductivo, mientras que se considera que la esfera propia del hombre es el espacio público y por ello se le asigna un rol productivo como proveedor de su núcleo familiar.

Es decir: «La asignación de los roles de género se efectúa con base en preconcepciones sobre las mujeres y los hombres, considerando, entre otros elementos, su relevancia y papel en la sociedad».[9] Sin embargo, los roles de género varían dependiendo de las cultura y las épocas.

Así, con base en las expectativas de comportamiento marcadas por los roles de género se crean los *estereotipos de género*, que no son sino las creencias que tiene la sociedad sobre cómo debe ser y cómo debe comportarse cada género.

---

9 SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México: SCJN, 2020, p. 33.

En otras palabras, los estereotipos de género son las «cualidades» o características que, se presume, caracterizan a determinado rol de género. Por ejemplo, si el *rol* tradicional de una mujer es que sea madre, el *estereotipo* señala que esa madre debería ser amorosa, sensible, buena cocinera, abnegada, sacrificada y entregada a sus hijos e hijas. Si esa mujer no encaja en ese rol y no tiene esas cualidades, en determinadas sociedades es rechazada, excluida y hasta discriminada.

El problema es que los roles y estereotipos de género arraigan tan profundamente en la sociedad que se conciben como algo natural, hasta el punto de que pasan inadvertidos y se invisibilizan; esto es así porque se construyen y reproducen de manera colectiva y son reforzados a través de distintas instituciones y esferas sociales, entre ellas la familia, la escuela, el trabajo, la política, la religión y los medios de comunicación.

En todo caso, no debe olvidarse que los roles y estereotipos de género son un producto de la cultura y no de la naturaleza, dado que las expectativas de comportamiento asignadas por la sociedad a la persona con base al sexo con el que nace no están vinculadas a factores biológicos, sino sociales:[10] «Por tanto, pueden ser modificados. Identificarlos para cuestionarlos, no reproducirlos y no normalizarlos, contribuirá a la igualdad entre mujeres y hombres».[11]

---

10 No debe confundirse, por ejemplo, que el hecho de amamantar a un bebé sí es una tarea que solo puede hacer una mujer porque su anatomía y su constitución hormonal se lo permite con el hecho de que alimentar y cuidar de un recién nacido no es una cuestión que natural o biológicamente corresponde en exclusiva a las mujeres y que los hombres no puedan hacer.

11 CNDH, «ABC de la Perspectiva de Género», *op. cit.*, p. 40.

Además, como se verá en el siguiente subapartado, el problema de los roles y estereotipos de género es que generan impactos que perjudican principalmente a las mujeres.

5.2.4. Trabajo remunerado vs. trabajo no remunerado: la división sexual del trabajo

> «En todas las sociedades las tareas que realizan los hombres gozan de mayor prestigio social que las realizadas por las mujeres».[12]

Como se ha visto en el apartado anterior, sistema sexo-genero ha dado lugar a la división sexual del trabajo, esto es, a la asignación de ciertas actividades a las mujeres y otras a los hombres en términos de exclusividad, división que refuerza los roles y estereotipos de género.

> «La división sexual del trabajo distingue entre labores remuneradas y no remuneradas».[13]

A diferencia del trabajo remunerado, la realización del trabajo *no remunerado* no genera un ingreso económico, salario o paga por su realización. El trabajo no remunerado consiste en la realización de las labores del hogar, entre ellas asear la casa, lavar y planchar la ropa, lavar los trastes, cocinar, hacer las compras, pagar los servicios, cuidar, bañar y atender a los hijos e hijas, etc. Históricamente, este tipo de trabajo ha sido mayoritariamente asumido por las mujeres.

Por el contrario, el *trabajo remunerado* es el que tradicionalmente han realizado los hombres fuera del domicilio familiar a fin de obtener recursos económicos (dinero) para

---

12 *Ídem*, p. 30.
13 *Ídem*, p. 36.

satisfacer las necesidades de alimentación, vestido y calzado, educacionales, médicas, así como la compra de bienes y servicios destinados al grupo familiar. El trabajo remunerado se realiza en las industrias, los servicios públicos y privados, la agricultura e incluso en la política.

Como se ha dicho, la división sexual de trabajo coloca a las mujeres en desventaja frente a los hombres por diversas razones. En primer lugar, porque, de acuerdo a la concepción tradicional de *trabajo*, este «se relaciona con la producción de riqueza y la remuneración para obtener bienes y servicios que permitan satisfacer las necesidades básicas»,[14] de tal manera que las actividades realizadas en el hogar no son consideradas trabajo (por no generar riqueza) o son minimizadas e incluso invisibilizadas. En segundo lugar, porque «aun cuando las mujeres laboren fuera de su casa, conservan la responsabilidad social de realizar las tareas del hogar y de reproducción, lo cual no sucede en el caso de los hombres»,[15] una doble carga a la se ha denominado *doble jornada*.

De cualquier modo, el hecho de que las mujeres se dediquen de manera prioritaria a las labores del hogar o realicen una doble jornada las sitúa en desventaja en relación con los hombres, dado que, en la medida en que no disponen de tiempo, ello constituye un impedimento para que puedan desempeñarse profesional o laboralmente, así como para adquirir bienes que les garanticen una dependencia económica.

Además, la división del trabajo genera perjuicios a las mujeres porque no pueden acceder a los mismos puestos de trabajo que los hombres, ya que a ellas se les asignan los puestos o categorías más bajos y, desde luego, peor remu-

---

14 SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, *op. cit.,* p. 36.
15 *Ídem,* p. 37.

nerados. Por ejemplo, en términos generales los hombres ocupan los puestos directivos, las gerencias, etc., mientras que en tanto que las mujeres son relegadas a actividades de asistencia (secretarias, enfermeras, auxiliares, etc.).

Estas diferencias se hacen más visibles cuando sobreviene una separación entre un hombre y una mujer que han mantenido una relación matrimonial o de concubinato.

Frente a estas desigualdades, es necesario que los tribunales cuenten con herramientas que, en primer lugar, les permitan identificar la existencia de roles y estereotipos de género que impliquen un trato desigual y, en segundo término, les sirvan de apoyatura para tomar las medidas orientadas a que en la resolución de la controversia equilibren la desigualdad previamente identificada. De este modo, cumplirán con la obligación constitucional de combatir la discriminación, en este caso por razón de sexo o género.

En el siguiente apartado se analizará la *perspectiva de género*, así como la obligación de las juezas y jueces de resolver las controversias son sometidas a su conocimiento recurriendo a dicha herramienta. Asimismo se expondrá el fundamento legal de dicha obligación, es decir, los instrumentos jurídicos tanto nacionales como internacionales en los que está establecida.

5.3. LA OBLIGACIÓN DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

5.3.1. Instrumentos Internacionales (Convenciones) que establecen los derechos de las mujeres a la no discriminación y a una vida libre de violencia: CEDAW y Belém do Pará

Como se ha señalado anteriormente, las desigualdades entre hombres y mujeres que sitúan a estas en desventaja

frente a aquellos —desigualdades originadas por la división sexual del trabajo, así como por el establecimiento de roles y estereotipos de género)— no solo se han verificado en la sociedad mexicana, sino también en muchos otros países tanto del continente americano como de otros continentes.

> «Durante las décadas de 1950 y 1960, la discriminación contra las mujeres fue cada vez más evidente. El trato diferenciado en áreas como la vida pública, familiar y laboral fue señalado a nivel mundial: en algunos países las mujeres permanecían sin poder votar ni competir por cargos de elección popular; se encargaban exclusivamente de las labores del hogar; no podían administrar sus bienes de manera libre; eran forzadas a contraer matrimonio, incluyendo cuando eran menores de edad; recibían menores salarios que los hombres por el mismo trabajo; tenían menos oportunidades de crecimiento laboral; eran asignadas a ciertos trabajos de asistencia, etcétera».[16]

Esta situación motivó que la comunidad internacional tomara medidas para proteger a las mujeres. Así, los países miembros Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptaron en 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), mientras que la comunidad interamericana, es decir, los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) aprobaron en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, instrumento también conocida como Convención Belém do Pará, ciudad brasileña donde fue suscrita.

La CEDAW se convirtió en el primer instrumento internacional —vinculante para los países que la suscribieron y

---

[16] SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, *op. cit.*, p. 93.

ratificaron— que condena la discriminación de las mujeres y establece la igualdad entre estas y los hombres.

México ha firmado y ratificado ambos instrumentos. Nuestro país suscribió la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer en 1980 y la ratificó en 1981. Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer fue suscrita en 1995 y ratificada 1998. Por lo tanto, ambas convenciones son obligatorias para todas las autoridades, particularmente para los tribunales locales y federales.

Es importante destacar que, en su artículo 2, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece los siguientes compromisos de los Estados parte:

> «a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el **principio de la igualdad del hombre y de la mujer** y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
>
> b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda **discriminación** contra la mujer;
>
> c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de **discriminación**;
>
> d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
>
> e) Tomar todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación** contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

> f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para **modificar o derogar leyes**, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
>
> g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer».[17]

Por su parte, el artículo 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) dispone: «El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de **discriminación**, y

b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones **estereotipados** de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación».[18]

Como se verá más adelante, estas disposiciones sientan las bases para el enjuiciamiento con perspectiva de género, pues hay que recordar que, de acuerdo con lo que dispone el primer párrafo del artículo 1° de nuestra carta magna: «En los Estados Unidos Mexicanos **todas las personas** gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte [...]»; y que el tercer párrafo del mismo artículo establece: «Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la **obligación** de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos [....]».[19]

---

17 El énfasis en negritas y subrayado es propio.
18 El énfasis en negritas y subrayado es mío.
19 El énfasis en negritas y subrayado es propio.

5.3.2. ¿Qué son las acciones afirmativas?

Si, como se ha visto, con base en los roles y estereotipos de género la sociedad brinda un trato discriminatorio a las mujeres que las coloca en una situación de desventaja en relación con los hombres, entonces resulta necesario que el Estado adopte medidas tendentes a eliminar tales discriminaciones para hacer una realidad la igualdad entre mujeres y hombres. Este tipo de medidas son conocidas como *acciones afirmativas*. La SCJN las define en estos términos:

> «Las acciones afirmativas son regulaciones o políticas estatales que tienen como finalidad brindar un trato preferencial a una persona por ser ella parte de un grupo de individuos que ha sido —y sigue siendo— víctima de un trato excluyente, sistemático e histórico».[20]

Por su parte, el artículo 5, fracción I, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, define a las acciones afirmativas como «el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres».

Contra lo que sus críticos sostienen, las acciones afirmativas no son contrarias al principio de igualdad por el hecho de que a ciertos grupos en situación de vulnerabilidad se les dé un trato preferente. Por el contrario, estas medidas correctivas son necesarias para hacer efectivo el derecho a la igualdad, pues precisamente el hecho de brindar un trato diferenciado y preferente a ciertos grupos históricamente en desventaja —como las mujeres— es lo que hace posible su derecho a la igualdad.

Ello es así porque el principio de igualdad implica la *no subordinación* de ciertos grupos con respecto a otros. Como

---

[20] SCJN, Discriminación: Piezas para armar, *op. cit.* p. 90.

se ha visto, en virtud de la división sexual del trabajo, se asigna a las mujeres actividades de asistencia (secretarias, enfermeras, etc.), mientras que los varones ocupan los puestos más importantes; por ello, su labor está *subordinada* a la de los hombres.

De igual forma, cuando en su condición de esposa la mujer asume las labores del hogar y al cuidado de las hijas e hijos, queda subordinada económicamente al marido, dado que no percibe ingreso o salario alguno.

> «La igualdad como no subordinación se asocia al imperativo de que ningún grupo de personas puede ser sometido, excluido o sojuzgado por otro grupo de personas o por prácticas colectivas, públicas y privadas, que los colocan en esa situación de desventaja sistémica».[21]

Como se verá más adelante, la obligación de juzgar con perspectiva de género impone, en primer lugar, visualizar las relaciones sociales asimétricas y, en segundo lugar, brindar un trato diferenciado a aquella persona a la que ciertos roles o estereotipos de género han colocado en una situación de desventaja con el fin de lograr la igualdad material entre mujeres y hombres.

5.3.3. ¿Qué es entonces la perspectiva de género?

«Perspectiva de género es sinónimo de enfoque de género, visión de género, mirada de género».[22] Se trata de una forma distinta de ver el mundo —y, particularmente, las relaciones entre mujeres y hombres— tomando claramente en

---

21 *Ídem*, p. 92.

22 Lagarde, Marcela «"El género", fragmento literal: La perspectiva de género», en *Género y feminismo. Desarrollo humano*, Madrid: Horas y Horas,1996, p. 1, citado en Comisión Nacional de los Derechos Humanos, «ABC de la Perspectiva de Género, México», *op. cit.*, p. 42.

consideración la existencia de roles y estereotipos de género sin invisibilizarlos ni naturalizarlos, es decir, sin perder de vista que los roles y estereotipos de género constituyen una imposición cutural de la sociedad y de ciertas instituciones —entre ellas la familia, los centros de trabajo, las iglesias e incluso los medios de comunicación— que, precisamente por su carácter cultural, pueden modificarse y erradicarse.

> «La perspectiva de género tiene sus orígenes en el feminismo y sus distintas corrientes. La perspectiva de género no es lo mismo que feminismo, pero están íntimamente ligadas. Del feminismo surgen muchas de las bases de la perspectiva de género».[23] Sea como fuere, la perspectiva de género no debe concebirse como una herramienta teórica y metodológica utilizada únicamente en beneficio de las mujeres: «La perspectiva de género no supone una preferencia incondicional por las mujeres en todos los procesos en que participan, sino la conciencia de cómo su opresión histórica y sistemática ha determinado los resultados de sus encuentros con la justicia».[24]

Sin duda, en algunas ocasiones los estereotipos de género causan perjuicios a los hombres. Precisamente, la perspectiva de género es la herramienta idónea para identificar dichos estereotipos y erradicarlos.

Como sostiene Adriana Ortega Ortiz: «La perspectiva de género es una herramienta de análisis que estudia la forma en que las características socioculturales asignadas a las personas a partir del sexo convierten la diferencia sexual

---

23 CNDH, «ABC de la Perspectiva de Género», *op. cit.*, p. 42.

24 Ortega Ortiz, Adriana, «La Suprema Corte de Justicia de la Nación, La Reforma Constitucional y la Perspectiva de Género: Un Breve Panorama», en R. Sepúlveda *et al.* (eds.), *Las Reformas Constitucionales de Derechos Humanos y Amparo: a diez años de su promulgación*, México: UNAM-Tirant lo Blanch-KAS, 2021 (en línea), pp.164 y 165. [Consulta: 21/03/2023.]

en desigualdad social».[25] Recurriendo a este tipo de análisis, tanto la sociedad como el Estado, ha adoptado diversas acciones a fin de hacer realidad el mandato constitucional que establece la igualdad entre hombres y mujeres.

La perspectiva de género, sostiene la CNDH, «poco a poco se ha ido incorporando en los distintos ámbitos, entre ellos, el jurídico».[26]

Por su parte, la SCJN ha señalado lo siguiente: «La perspectiva de género como herramienta de análisis se introdujo en el ámbito jurídico a partir del reconocimiento de la condición de desigualdad imperante entre los géneros, que margina a mujeres y niñas, por lo que produce una realidad en la que el ejercicio de sus derechos se encuentra total o parcialmente vedado, ya fuera de manera explícita o mediante prácticas sociales e institucionales que, de manera casi invisible, perpetúan el estado de subordinación».[27]

Por ello, el 14 de noviembre del 2013 se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* diversas reformas y adiciones a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, entre las que destaca la adición de la fracción VI al artículo 5 para incluir el concepto de perspectiva de género, definida por la citada fracción en estos términos: «Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones

---

25 CNDH, «ABC de la Perspectiva de Género», *op. cit.*, p. 42.

26 SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, *op. cit.*, p. 93.

27 *Ídem*, p. 119.

de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género».

Como se verá en el subapartado siguiente, juzgar con perspectiva de género es, actualmente, una obligación constitucional para todas las juezas y todos los jueces del país, ya sean locales o federales, dado que se enmarca en el deber de combatir la discriminación.

> «En la administración de justicia, dicho método de análisis ha ido cobrando fuerza al grado de ser en la actualidad una obligación constitucional a cargo de todas las juezas y jueces del país. A pesar de ser una figura de reciente incorporación en el ámbito jurisdiccional mexicano, ha habido un avance sustancial en el tema, gracias a los precedentes de la SCJN».[28]

5.3.4. La obligación de juzgar con perspectiva de género

Considerando el contenido de este subapartado, es importante reiterar el contenido del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en sus párrafos tercero y último imponen, respectivamente, la *obligación* a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas reconocidos en la propia Constitución, así como en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte; de igual forma, el precepto establece la prohibición de discriminar por cualquier condición que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, entre ellas el origen étnico o nacional, el *género*, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales y el estado civil.

---

[28] *Ídem*, p. 82.

Gracias a la labor realizada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (actuando en pleno o en salas) no solo en el dictado de sentencias con perspectiva de género, sino también en la elaboración y publicación de tesis (aisladas o de jurisprudencia), se han sentado precedentes para que los demás tribunales del país asuman este método de interpretación y aplicación del derecho.

> «Juzgar con perspectiva de género —afirma la Suprema Corte— implica hacer realidad el derecho a la igualdad; responde a una obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional; a fin de garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder existentes entre mujeres y hombres».[29]

Además, mediante diversas jurisprudencias[30] y tesis aisladas establecidas por su pleno o sus salas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que juzgar con perspectiva de género es una obligación. A título ilustrativo, en la jurisprudencia de rubro «ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO», la Primera Sala sostuvo el siguiente criterio: «Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por

---

29 SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, 2ª, ed. México, 2015, p. 73.

30 El artículo 215 de la Ley de Amparo señala que la jurisprudencia se establece por precedentes obligatorios, por reiteración y por contradicción; por su parte, el artículo 216 dispone que jurisprudencia por precedentes obligatorios se establece por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas; en tanto que, la jurisprudencia por reiteración se establece por los tribunales colegiados de circuito; asimismo, prescribe que, jurisprudencia por contradicción se establece por el Pleno o las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los plenos regionales (antes plenos de circuito).

razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria"»[31]

Asimismo, en la tesis aislada de título y subtítulo «JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN», la Primera Sala subrayó que «la perspectiva de género constituye una categoría analítica —concepto— que acoge las metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para hombres y mujeres, es decir, lo que histórica, social y culturalmente se ha entendido como "lo femenino" y "lo masculino". En estos términos, la *obligación* de las y los operadores de justicia de juzgar con perspectiva de género puede resumirse en su deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres —pero que no necesariamente está presente en cada caso—, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir, como un corolario inevitable de su sexo».[32]

---

31 Identificada con el número 1a./J. 22/2016 (10a.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 29, abril del 2016, Tomo II, página 836, registro digital 2011430.

32 Se trata de la tesis aislada número 1a. XXVII/2017 (10a.), dictada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 40, marzo del 2017, Tomo I, página 443, registro digital 2009998.

Por su parte, en la tesis aislada titulada «IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA», el Pleno de la SCJN señaló: «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, exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género […] Así, la obligación de impartir justicia con perspectiva de género debe operar como regla general, y enfatizarse en aquellos casos donde se esté ante grupos de especial vulnerabilidad, como mujeres y niñas indígenas […], procurando en todo momento que los paradigmas imperantes de discriminación por razón de género no tengan una injerencia negativa en la impartición de justicia».[33]

5.4. SENTENCIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN SOBRE PENSIÓN ALIMENTICIA Y PENSIÓN COMPENSATORIA AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

5.4.1. Diferencia entre pensión alimenticia y pensión compensatoria

Antes de diferenciar la pensión alimenticia y la pensión compensatoria, es necesario dejar claro qué se debe entender por pensión alimenticia; de igual manera, es preciso analiza otros términos relacionados con la pensión alimenticia como *el derecho de alimentos* y *la obligación alimentaria.*

---

[33] Tesis aislada P. XX/2015 (10a.), Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 22, septiembre del 2015, Tomo I, página 235, registro digital 2013866.

En este marco, del contenido de la tesis aislada de título y subtítulo «ALIMENTOS. SU OTORGAMIENTO DEBE ATENDER A CADA ASUNTO EN PARTICULAR Y NO SÓLO A LA OBLIGACIÓN DERIVADA DE LA RELACIÓN MATERNO-FILIAL»[34] se infiere que el *derecho de alimentos* es la facultad jurídica que tiene una persona —denominada *acreedor alimentista*— para exigir a otra —llamada *deudor alimentario*— lo necesario para vivir.

Así las cosas, de acuerdo con lo que dispone el artículo 4.127 del Código Civil del Estado de México: «Tienen **derecho a recibir alimentos** las y los hijos menores de edad o mayores de edad que se dediquen al estudio, los discapacitados, los adultos mayores, cualquiera de los **cónyuges** o de los **concubinos** que se haya dedicado cotidianamente al trabajo del hogar, consistente en tareas de administración, dirección, atención y cuidado de la familia o se encuentre imposibilitado física o mentalmente para trabajar»[35].

Entonces, puede colegirse que la *obligación alimentaria* es el *deber* que tiene una persona —denominada deudor alimentario— de proporcionar a otra —llamada acreedor alimentista— con la que tiene relación familiar, lo necesario para vivir. De acuerdo con lo que disponen artículos del 4.228 al 4.232 del Código Civil del Estado de México, se desprende que tanto los *cónyuges* como los *concubinos* están obligados a darse alimentos, que los padres están obligados a dar alimentos a sus hijos e hijas —al igual que estos a aquellos— y que, ante la falta o imposibilidad de los ascendientes o descendientes. la obligación alimentaria recae en los

---

34 Tesis aislada (II Región) 2o.2 C (10a.), dictada por el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 62, enero de 2019, Tomo IV, página 2280, electrónico 2018931.

35 El énfasis en negritas y subrayado es mío.

abuelos, los nietos, los hermanos en incluso en los parientes colaterales hasta el cuarto grado.

Ahora bien, el primer párrafo del artículo 4.136 del Código Civil del Estado de México establece lo siguiente: «El obligado a dar alimentos cumple la obligación asignando al acreedor alimentario una pensión». Del redactado precepto puede colegirse que la *pensión alimenticia* es la forma de cumplir con la obligación alimentaria mediante la asignación de una cantidad de dinero específica y periódica al acreedor alimentario.

Una vez precisada la definición de la pensión alimenticia, a continuación procederé a analizar qué es la *pensión compensatoria.*

Por principio de cuentas, es necesario señalar que la figura de la pensión compensatoria es muy reciente y que está estrechamente relacionada con las consecuencias negativas, muchas veces devastadoras, que origina (generalmente para las mujeres) el divorcio, o mejor dicho la separación de dos personas que en su día fueron pareja y formaron una familia, ya que se aplica no solo a los exesposos, sino también a los exconcubinos.

Esta figura también está vinculada con los roles adoptados (implícita o consensuadamente) por los esposos o concubinos durante su relación matrimonial o concubinal, y su finalidad es compensar a aquel que se haya dedicado prioritariamente a las labores domésticas y/o al cuidado de las hijas e hijos. Por ello, desde un punto de vista más amplio también es conocida como *compensación.* Veamos cómo caracteriza la Suprema Corte la pensión compensatoria:

> «La figura de la compensación —indemnización o pensión compensatoria— nació en el Derecho comparado con el propósito de reparar las consecuencias económicas

[…] de los divorcios en las familias, en particular para las mujeres».[36]

«En México, y en atención a la diversidad de legislaciones estatales, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación […] refleja, en términos generales, dos acepciones. La figura se introdujo por primera vez en el Código Civil para el Distrito Federal en el año 2000 [...] Desde su regulación inicial, se estableció una indemnización o compensación a favor del cónyuge que, durante el matrimonio, se hubiera dedicado preponderantemente al trabajo del hogar y, en su caso, al cuidado de los hijos.

En esta primera acepción, se trata de una compensación económica pues, para los matrimonios celebrados bajo el régimen de separación de bienes, se establece la asignación de un porcentaje (de hasta 50 %) de los bienes adquiridos durante el matrimonio a favor de uno de los cónyuges. El propósito [...] fue reconocer que el trabajo en el hogar o el cuidado de los hijos tiene el mismo valor que el realizado afuera; por lo que se considera como aportación económica».[37]

«La segunda acepción que ha sido desarrollada por la Corte podría denominarse "pensión alimenticia compensatoria" en tanto extiende la obligación de pago de alimentos entre cónyuges aun después de concluido el matrimonio. Dentro de esta interpretación, el derecho encuentra su razón de ser en un deber tanto asistencial como resarcitorio derivado del desequilibrio económico que suele presentarse entre los cónyuges al momento de disolverse el vínculo matrimonial (o el concubinato).

La *pensión compensatoria* entendida en este sentido tiene como objetivo compensar al cónyuge que durante el matrimonio se vio imposibilitado para hacerse de una inde-

---

36 SCJN, *Compensación Económica*, Cuadernos de Jurisprudencia, núm. 2, Serie Derecho y Familia, México, 2020, Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020, p.1.

37 *Ídem*, p. 2.

> pendencia económica, dotándolo de un ingreso suficiente hasta en tanto esta persona se encuentre en posibilidades de proporcionarse a sí misma los medios necesarios para su subsistencia».[38]

A este respecto, Leticia Bonifaz ha señalado lo siguiente: «La Primera Sala de las SCJN advirtió que la pensión compensatoria fue originalmente concebida por el legislador como un medio de protección a la mujer, la cual tradicionalmente no realizaba actividades remuneradas».[39]

Sin embargo, en la legislación civil del estado de México (Código Civil y Código de Procedimientos Civiles) la pensión alimenticia compensatoria está regulada de manera deficiente, ambigua y confusa; ello es así porque en el artículo 4.99 del Código Civil de la entidad, que regula los alimentos de los cónyuges en el *divorcio*, no se hace referencia al derecho de los exconsortes a recibir una pensión alimenticia compensatoria cuando, durante la vigencia del matrimonio, uno de ellos se haya dedicado prioritariamente a las labores del hogar o al cuidado de las hijas e hijos.

Además, si bien es cierto que el artículo 4.138 del Código Civil del Estado de México reconoce el derecho de cualquiera de los cónyuges a recibir una pensión alimenticia en favor de aquel que, durante el matrimonio, se haya dedicado al trabajo del hogar —consistente en tareas de administración, dirección, atención y al cuidado de las y los hijos; tal disposición resulta ambigua porque, como ya se dijo, la obligación de proporcionarse alimentos entre los esposos

---

38 *Ídem*, p. 3.

39 Bonifaz Alonso, Leticia, «Las reformas del 2011y los avances en materia de género en sede judicial», en R. Sepúlveda *et al.* (eds.), *Las Reformas Constitucionales de Derechos Humanos y Amparo: a diez años de su promulgación*, México: UNAM-Tirant lo Blanch-KAS, 2021 (en línea), p.156. [Consulta; 21/03/2023.]

surge de un deber se solidaridad, apoyo y socorro mutuo; en cambio, la pensión (alimenticia) compensatoria tiene su origen en el desequilibrio económico ocasionado por los roles asumidos durante el matrimonio (o concubinato) que se hace patente al sobrevenir la separación.

Por otro lado, el artículo 2.373 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de México, que establecen los requisitos de la solicitud de divorcio incausado, reconoce el derecho de la cónyuge, la mujer, a una pensión alimenticia compensatoria cuando carezca de bienes y durante el matrimonio haya realizado cotidianamente trabajo del hogar, consistente en tareas de administración, dirección, atención y cuidado de hijas e hijos La redacción de este precepto era similar a la del artículo 4.138 del Código Civil de la entidad antes de la reforma del 27 de abril de 2020, circunstancia que genera confusión, dado que se brinda el mismo trato a los esposos que a los exesposos.

Por ello, es necesario proceder a la reforma a la legislación civil tanto sustantiva como adjetiva del estado de México, pues mientras no exista una regulación clara y concreta al respecto, se correrá el riesgo de vulnerar el derecho de igualdad y no discriminación de las mujeres en lo que hace a su derecho a recibir una pensión alimenticia compensatoria cuando concluye su relación matrimonial o de concubinato.

En el siguiente subapartado se analizarán algunas sentencias de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictadas en amparos en revisión que tienen por objeto la pensión alimenticia y la pensión compensatoria. En estas resoluciones, la SCJN juzgó con perspectiva de género.

5.4.2. Cómo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación los asuntos relativos a pensión alimenticia y pensión compensatoria al utilizar la perspectiva de género

A través del Centro de Estudios Constitucionales, la Suprema Corte de Justicia creó los Cuadernos de Jurisprudencia con el fin de que sus precedentes (las sentencias que han dictado al resolver los asuntos que le son sometidos a su conocimiento) sean conocidos no solo por las juezas y jueces del país, sino también por toda la comunidad jurídica y por la sociedad en general

Como se ha señalado, en este subapartado se analizarán algunas sentencias dictadas por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativos la pensión alimenticia y pensión compensatoria al resolver los amparos directos en revisión[40] que han sido sometidos a su conocimiento. Estas resoluciones son estudiadas —pero sobre todos explicadas— en el Cuaderno de Jurisprudencia núm. 7, titulado «Igualdad y no discriminación. Género». El siguiente cuadro comparativo es una síntesis de las decisiones de la Suprema Corte. En la última columna se resume la forma en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto los casos expuestos.

---

40 El artículo 81, fracción II, de la Ley de Amparo señala que en el amparo directo, el recurso de revisión procede contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales, que establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que, a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos.

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
949/2006	En un juicio de divorcio, un hombre fue condenado al pago de una pensión alimenticia en favor de su excónyuge con base en el artículo 310 del Código Civil para el Estado de Aguascalientes. Inconforme, el condenado interpuso recurso de apelación, el cual se resolvió en su contra. El hombre promovió entonces juicio de amparo en el que reclamó la inconstitucionalidad del referido artículo por considerarlo contrario al principio de igualdad establecido en el artículo 4o. de la Constitución.	¿Es inconstitucional el artículo 310 del Código Civil para el Estado de Aguascalientes por ser contrario al principio de igualdad y no discriminación establecido en el artículo 4o. constitucional?	La Corte consideró que la norma no era apta para conseguir la **igualdad** entre el hombre y la mujer. Advirtió, también, que el legislador no logra la finalidad que se propuso alcanzar cuando equiparó al hombre y a la mujer en cuanto a su capacidad jurídica y en la aptitud para la vida y para el trabajo, dado que la distinción que realiza dicha norma no descansa en una base objetiva y razonable, pues no expresa razonablemente por qué para que la mujer inocente perciba una pensión alimenticia en caso de divorcio no necesita acreditar alguna circunstancia, mientras que, en el caso del marido inocente, sí tiene que demostrar su necesidad alimenticia, a saber, acreditar que no dispone de bienes propios para subsistir o que se encuentra físicamente imposibilitado para trabajar. Por lo tanto, el referido precepto sí es inconstitucional.

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
1058/2014	Una mujer demandó del padre de su hija el pago de alimentos para ambas, así como la pérdida de la patria potestad; en la contestación a la demanda, el hombre reclamó un régimen de convivencia con su hija. Posteriormente, en un nuevo juicio, la mujer demandó el divorcio necesario del hombre, así como el pago de alimentos por ser cónyuge inocente. Al resolver los juicios de forma acumulada, el juez de primera instancia consideró que no se acreditó la acción de divorcio necesario, declarando improcedente el reclamo de alimentos realizada como cónyuge inocente; asimismo, absolvió al hombre del pago de una pen-	¿La determinación del Tribunal Colegiado sobre la improcedencia de la pensión alimenticia, prevista en el artículo 4.99 del Código Civil para el Estado de México fue discriminatoria al considerar que la mujer no había probado la necesidad de la misma?	La Corte consideró que el precepto en cuestión no viola de manera directa el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación por razón de género porque al hablar de cónyuge culpable o inocente no hace ninguna distinción entre el varón y la mujer por virtud de la cual se pudiera considerar que se viola el derecho humano a la igualdad; además, la Corte indicó que el legislador mexiquense, en el artículo 4.99 del Código Civil para el Estado de México, reconoció que en ocasiones uno de los cónyuges (generalmente la mujer) pudo haberse dedicado cotidianamente al trabajo del hogar consistente en tareas de administración, dirección, atención del mismo o al cuidado de la familia, por lo que seguramente carecería de bienes propios, y por lo mismo, no estaría en las más óptimas condiciones de encontrar trabajo, dado que su dedicación cotidiana al hogar podría reportarle costos de oportunidad laboral. Por tanto, resulta acertado que,

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
	sión para la mujer y de la pérdida de la patria potestad; fijo un régimen de visitas; lo condenó al pago de una pensión a su hija y lo absolvió del pago de alimentos para la mujer. Inconformes, ambas partes, interpusieron recursos de apelación; al resolver la Sala modificó la sentencia al considerar que era procedente la acción de divorcio necesario, condenó al hombre a la pérdida de la patria potestad de la menor y fijó un régimen de convivencia; también otorgó a la madre la guarda y custodia de la hija, absolviendo al hombre del pago de alimentos que la mujer había solicitado en calidad de cónyuge inocente. Por ello, la mujer promovió ampa-		al respecto, el Código Civil mexiquense haya establecido que el cónyuge inocente que se encuentre en esas condiciones, tendrá derecho a los alimentos, pues con ello no solo no incurre en un acto de discriminación jurídica, sino que impide que *de facto* se produzca.

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
	ro directo, señalando que era discriminatorio que el tribunal de alzada hubiera negado la pensión por el hecho de que ella trabajara, dado que este derecho estaba establecido en el artículo 4.99 del Código Civil del Estado de México. El Tribunal Colegiado negó el amparo considerando que no se había discriminado a la mujer al no condenar al hombre al pago de alimentos previsto en dicho artículo, sino que esta determinación se basaba en que ella no había probado que los necesitara. Contra esta decisión, la mujer interpuso un recurso de revisión reclamando que se le había negado la pensión alimenticia por el simple hecho de ser una mujer trabajadora con ingresos superiores a los del hombre.		

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
269/2014	Una mujer solicitó una pensión alimenticia para ella y sus dos hijos. Al resolverse el caso, se otorgó una pensión alimenticia del 60 %. Años después, el varón promovió dos juicios de cesación de pensión alimenticia respecto sus hijos, al haber cumplido éstos la mayoría de edad; ambos juicios fueron procedentes, decretándose la cancelación de la pensión alimenticia a favor de los hijos, por lo que, únicamente subsistió la pensión a favor de su esposa, a razón de un 20 %. Tiempo después, dicho sujeto demandó el divorcio necesario por la causal de separación por más de un año, así como la cesación de la obligación alimenticia para con	¿El artículo 288 del Código Civil de Michoacán es inconstitucional por prever la pensión compensatoria exclusivamente para la mujer?	La Corte reconoció que la redacción del artículo era desafortunada; sin embargo, advirtió que, a pesar de que dicho precepto haga referencia a la mujer como único sujeto capaz de obtener una pensión compensatoria, en el caso concreto se advierte que no existió una aplicación discriminatoria de la disposición en perjuicio del quejoso, toda vez que no se le negó la posibilidad de acceder a una pensión compensatoria por el hecho de ser hombre puesto que el otorgamiento de una pensión a la mujer no se fundó en su género, sino en su rol en la dinámica familiar y en la necesidad que tenía de recibirla; ya que el presupuesto básico para que surja la obligación de pagar una pensión compensatoria consiste en que, debido a las circunstancias particulares de cada caso concreto, la disolución del vínculo matrimonial coloque a uno de los cónyuges (sin importar su género) en una situación de desventaja económica que, en última instancia, incida en su capacidad

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
	la mujer. La mujer también demandó el divorcio necesario, así como el pago de una pensión alimenticia. La jueza que resolvió el asunto decretó el divorcio por la causal alegada por el hombre y consideró que la mujer no había probado que carecía de bienes o que estaba imposibilitada para trabajar; decretando la cancelación la pensión alimenticia. Inconforme la mujer con dicha determinación, interpuso recurso de apelación; el tribunal de alzada modificó la sentencia, fijando una pensión alimenticia, dado que no se había demostrado que la mujer tuviera ingresos para subsistir, aplicando por analogía el artículo 288 del		para hacerse de los medios suficientes para sufragar sus necesidades y, consecuentemente, le impida el acceso a un nivel de vida adecuado.

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
	Código Civil del Estado de Michoacán. Inconforme, el varón promovió juicio de amparo directo, a la inconstitucionalidad del referido artículo, arguyendo que dicho precepto prevé un derecho a los alimentos exclusivo para la mujer. El Tribunal Colegiado que conoció del amparo directo, negó el amparo y protección de la Justicia Federal, argumentando que el género de la mujer no había sido parte de las consideraciones para otorgarle la pensión alimenticia, por lo que el hombre interpuso el recurso de revisión.		

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
1340/2015	Un hombre demandó de su exesposa la cancelación de la pensión alimenticia a la que había sido condenado previamente en un juicio de divorcio. La mujer reconvino de su exconsorte el pago de una pensión alimenticia, argumentando que se había dedicado preponderantemente a las labores del hogar y al cuidado de los hijos durante la vigencia del matrimonio. El juez que conoció en asunto en primera instancia consideró procedente únicamente la cancelación de pensión alimenticia solicitada por el hombre; por otro lado, el juez determinó no conceder una pensión alimenticia a la mujer, dado que consideró	¿Es inconstitucional el artículo 476 Ter del Código de Procedimientos Familiares del Estado de Hidalgo, que prevé que, en caso de divorcio, solamente tendrá derecho al pago de alimentos el cónyuge que esté incapacitado para obtener lo necesario para su subsistencia y carezca de bienes inmuebles?	La Corte resolvió que el referido artículo sí es violatorio de los derechos a la igualdad y no discriminación y a gozar de un nivel de vida adecuado o digno porque limita la procedencia de una pensión alimenticia únicamente a la hipótesis consistente en que el acreedor se encuentre incapacitado física o mentalmente para obtener lo necesario para subsistir y carezca de bienes, con lo que se invisibiliza la eventual vulnerabilidad generada durante el matrimonio a partir de determinada división del trabajo, dado que el cónyuge que, por asumir preponderantemente las cargas domésticas y de cuidado durante el matrimonio, sufre una desventaja económica tal que incide en su capacidad para hacerse con los medios suficientes para allegarse alimentos. La Corte indicó que el precepto genera una discriminación indirecta porque no contempla la procedencia de una pensión alimenticia el favor del cónyuge que se haya dedicado preponderantemen-

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
	que no se encontraba incapacitada física o mentalmente para obtener lo necesario para vivir, amén de que tampoco carecía de bienes, requisitos previstos en el artículo 476 Ter del Código de Procedimientos Familiares del estado de Hidalgo. Inconforme, la mujer hizo valer el recurso de apelación; sin embargo, el tribunal de segunda instancia confirmó la resolución apelada. Por ello, la mujer promovió juicio de amparo directo arguyendo que el artículo en cuestión la discriminaba, puesto que daba un trato igual al cónyuge que se había dedicado su tiempo al hogar y a aquel que había podido desarrollarse económica y profesionalmente. El Tribunal Colegiado que		te a las tareas domésticas, puesto que existen datos estadísticos que demuestran que son las mujeres quienes prioritariamente asumen las cargas domésticas y de cuidado sin remuneración alguna y, por tanto, conforman el grupo social que en definitiva vería mermada en mayor medida que los hombres su capacidad para el logro de la autonomía económica y, que, ante una eventual separación, podrían encontrar mayores dificultades para reinsertarse en el mercado laboral.

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
	conoció del amparo directo, decidió negarlo, al considerar que dicho precepto no hacía ninguna distinción motivada por el género. Inconforme con la determinación del Tribunal Colegiado, la mujer interpuso el recurso de revisión, alegando que no se había hecho un estudio de constitucionalidad del referido precepto bajo una perspectiva de género.		
3286/2016	Una mujer demandó a su esposo el pago de una pensión alimenticia para ella y para los dos hijos que procrearon; en primera instancia, se condenó al hombre al pago de una pensión definitiva del 60 % de sus ingresos en favor de su esposa y sus dos hijos. Tiempo después,	¿Fue incorrecta la determinación del Tribunal Colegiado de validar la cancelación de la pensión de la mujer? ¿Se utilizó la perspectiva de género para juzgar el caso?	La Corte señaló que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, incluso cuando las partes no lo soliciten. Así, el juzgador debe verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria; esta obligación implica identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género,

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
	el hombre le demandó a la mujer el divorcio fundado en la causal de separación de los cónyuges por más de dos años. La sentencia de fondo decretó el divorcio y se otorgó la guarda y custodia de los niños a la mujer; además, el juez que conoció del asunto consideró que los alimentos de la mujer y los dos hijos estaban determinados mediante la sentencia dictada en el primer juicio. Con posterioridad, el hombre promovió un tercer juicio en el cual demandó a su exesposa la cancelación de la pensión alimenticia que le había sido otorgada en el primer juicio; sin embargo, dicha cancelación le fue negada. Inconforme, el hombre interpuso el recurso de apelación que se		den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia, así como cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género. Por ello, a Corte resolvió que la determinación de cancelar la pensión alimenticia a la mujer fue incorrecta, pues el Tribunal Colegiado omitió juzgar con perspectiva de género.

Amparo en revisión	Hechos del caso	Problema jurídico planteado	Resolución de la Corte
	resolvió a su favor, decretándose, en consecuencia, la cancelación de la pensión de la mujer. La exesposa se inconformó porque le cancelaron la pensión alimenticia y promovió amparo directo alegando que no se había valorado adecuadamente su vulnerabilidad, derivada de que siempre se dedicó al trabajo del hogar y al cuidado de los hijos del matrimonio. El Tribunal Colegiado le negó el amparo al considerar que la obligación de dar alimentos se extinguió con la disolución del vínculo matrimonial. La mujer interpuso el recurso de revisión; arguyendo que el Tribunal Colegiado había omitido juzgar con perspectiva de género.		

Para terminar este análisis, considero importante comentar con cierto detalle la resolución dictada en el amparo directo en revisión 7098/2019 —sentencia que no fue incluida en la arriba citado Cuaderno de Jurisprudencia, ya que fue dictada en octubre del 2021—. La sentencia versa sobre la pensión alimenticia y establece que, al fijarla, debe garantizarse una *vida digna y decorosa* al acreedor alimentario. Es preciso añadir que la resolución es relevante porque de ella derivó una de las jurisprudencias por precedentes obligatorios que serán analizadas en el último subapartado de este trabajo.

Los antecedentes de hecho del caso son los siguientes: una mujer demandó a su cónyuge el pago de una pensión alimenticia; el juez de primera instancia condenó al varón al pago de una pensión alimenticia a su esposa, a razón del equivalente al 15 % de sus percepciones ordinarias y extraordinarias.

Inconforme con este porcentaje, la mujer interpuso el recurso de apelación en el que alegó que la pensión se le había reconocido era insuficiente. El tribunal de segunda instancia modificó la sentencia recurrida e incrementó el porcentaje al 20 % de los ingresos del cónyuge.

Aun así, la mujer no estuvo conforme con dicho monto, por lo que promovió juicio de amparo directo en el que adujo que la pensión alimenticia dictada por el tribunal de apelación era limitada, ilegal e inconstitucional, dado que el artículo 4.136 del Código Civil para el Estado de México dispone que le corresponde el 40 % de los ingresos de su marido.

El Tribunal Colegiado que conoció del juicio de amparo directo negó a la mujer el amparo y la protección de la Justicia Federal, dado que consideró que la pensión alimenticia a cargo del esposo no debía ser del 40 % del total del sueldo debido a que, en el caso, no se actualizaba el supuesto

de hecho del artículo 4.138 del Código Civil del Estado de México, pues si bien la peticionaria del amparo realiza cotidianamente el trabajo del hogar, los hijos procreados entre esta y el demandado ya eran mayores de edad.

Inconforme, la mujer interpuso el recurso de revisión. Al resolver el recurso, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la resolución dictada por el Tribunal Colegiado debía ser revocada y argumentó que, a pesar de que el Tribunal Colegiado «constató que la quejosa se ha dedicado cotidianamente al trabajo del hogar y cuidado de los hijos, este consideró irrelevantes dichos elementos dada la mayoría de edad de los hijos de la pareja. En cambio, se basó en aspectos estrictamente económicos» (párrafo 71).[41]

La Sala agregó la siguiente consideración: «Si bien el Tribunal Colegiado tomó en cuenta los elementos de capacidad y necesidad entre las partes para fijar el monto de la pensión alimenticia, […] no tomó en cuenta los factores sociales y económicos que rodeaban la relación. Lo cual, además de ser contrario a las reglas para fijar alimentos […], también parte de una interpretación errónea del derecho a la vida digna y decorosa que se materializa en la obligación alimentaria» (párrafo 73).[42]

5.4.3. Principales jurisprudencias sobre perspectiva de género relativas a la pensión alimenticia y pensión compensatoria

En este último subapartado haremos referencia a las principales jurisprudencias obligatorias dictadas con perspecti-

---

41 Amparo directo en revisión 7098/2019. Versión electrónica de la sentencia. [Consulta: 13/07/ 2022.]

42 *Ídem.*

va de género y relativas a la pensión alimenticia y pensión compensatoria.

La primera de ellas es la identificada con el número VI-I.2o.C. J/14 C (10a.), cuyo tenor literal es el siguiente:

> «PENSIÓN COMPENSATORIA CON BASE EN UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. SU MONTO DEBE COMPRENDER EL CARÁCTER RESARCITORIO Y ASISTENCIAL DE ACUERDO CON LAS CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES DE CADA CASO CONCRETO»
>
> «La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión 230/2014 estableció que la pensión compensatoria encuentra su razón de ser en un deber tanto asistencial como resarcitorio derivado del desequilibrio económico que suele presentarse entre los cónyuges al momento de disolverse el vínculo matrimonial. En ese sentido, determinó que el presupuesto básico para que surja la obligación de pagar una pensión compensatoria consiste en que, derivado de las circunstancias particulares de cada caso concreto, la disolución del vínculo matrimonial coloque a uno de los cónyuges en una situación de desventaja económica que en última instancia incida en su capacidad para hacerse de los medios suficientes para sufragar sus necesidades y, consecuentemente, le impida el acceso a un nivel de vida adecuado. Cabe destacar que estas reglas resultan aplicables al concubinato, dado que una vez concluida dicha relación los exconcubinos tienen derecho a percibir alimentos en los mismos términos que los excónyuges. Por lo anterior, para otorgar una pensión compensatoria con base en una perspectiva de género, es indispensable tomar en cuenta su carácter resarcitorio y asistencial, porque de esta manera se podrá identificar, en un caso concreto, cuáles elementos comprenden el concepto de vida digna del acreedor alimentario. Luego, el carácter resarcitorio de una pensión compensatoria se refiere a los perjuicios ocasionados por la dedicación al cuidado de los hijos y a las labores del hogar, entendidos como: 1) Las pérdidas económicas derivadas de no haber podido,

durante el matrimonio o concubinato, dedicarse uno de los cónyuges o concubinos a una actividad remunerada, o no haber podido desarrollarse en el mercado del trabajo convencional con igual tiempo, intensidad y diligencia que el otro cónyuge; y, 2) Los perjuicios derivados del costo de oportunidad, que se traducen en el impedimento de formación o capacitación profesional o técnica; disminución o impedimento de la inserción en el mercado laboral y la correlativa pérdida de los derechos a la seguridad social, entre otros supuestos. El carácter asistencial de una pensión compensatoria prospera ante: a) la falta de ingresos derivados de una fuente laboral que le permitan subsistir; o, b) la insuficiencia de sus ingresos para satisfacer sus necesidades más apremiantes. Por tanto, se concluye que el monto de la pensión compensatoria debe comprender: la aportación al cónyuge o concubino que benefició a la familia durante el tiempo de duración del matrimonio o concubinato, el costo de oportunidad por asumir la carga doméstica y/o las necesidades para su subsistencia, así como, en su caso, la precaria situación económica derivada de carecer de fuentes de ingresos o que éstos resultan insuficientes para satisfacer sus necesidades más apremiantes».[43]

La segunda es la identificada con el número VII.2o.C. J/14 C (10a.), que a la letra reza:

«PENSIÓN ALIMENTICIA. SU CUANTIFICACIÓN DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN EL PRINCIPIO DE VIDA DIGNA Y DECOROSA»

«Hechos: Una mujer demandó a su cónyuge el pago de una pensión alimenticia. En primera instancia el juez condenó

---

43 Jurisprudencia, por reiteración, VII.2o.C. J/14 C (10a.), dictada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Séptimo Circuito, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 5, septiembre del 2021, Tomo II, página 2942, registro digital 2023590.

al demandado al pago por el equivalente al 15 % (quince por ciento) de sus ingresos ordinarios y extraordinarios. Inconforme con el porcentaje, la actora interpuso recurso de apelación pues consideró que la pensión se otorgó de manera deficiente al tomarse en cuenta solo los elementos económicos y no los factores sociales. La Sala responsable modificó la sentencia recurrida e incrementó el porcentaje al 20 % (veinte por ciento) de los ingresos del cónyuge. Inconforme con dicho monto, la apelante promovió juicio de amparo directo, el cual le fue negado, motivo por el cual interpuso recurso de revisión.

Criterio jurídico: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que, para fijar el monto de la pensión alimenticia, además de la capacidad y necesidad de las partes, es necesario tomar en consideración los factores sociales y económicos que incidieron en el núcleo familiar, así como reconocer la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres.

Justificación: El derecho humano a recibir justicia bajo un método con perspectiva de género deriva de los artículos 1o. y 4o., párrafo primero, de la Constitución General. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su artículo 25, numeral 1, que las personas tienen derecho a recibir alimentos, vestido, vivienda y asistencia médica, tomando como parámetro un nivel de vida adecuado. Así, establecer el monto de la pensión alimenticia considerando exclusivamente factores económicos vulnera el principio de vida digna y decorosa; de ahí que al juzgar con perspectiva de género se deben tomar en consideración las condiciones sociales y económicas en las que se desarrolló la familia, en especial al momento de fijar el monto de la pensión alimenticia. Sin que dicha pensión se limite a las necesidades de mera subsistencia de la persona acreedora, sino que debe adecuarse a la situación económica a la que se encuentra acostumbrada, ya que su finalidad es garantizar una vida digna y decorosa al acreedor alimentario. Por lo que los juzgadores deben prestar

especial atención a los elementos contextuales del núcleo familiar».[44]

Es importante señalar que existen diversas tesis aisladas[45] que versan sobre la pensión alimenticia y la pensión compensatoria. Sin embargo, aquí solo hemos querido exponer las jurisprudencias, que son obligatorias.[46]

5.4.4. Propuesta de reforma de la legislación

Para finalizar, es pertinente señalar que, actualmente, las legislaciones de varias entidades de la república mexicana no contemplan la pensión compensatoria; incluso, las que sí la prevén, como las de la Ciudad de México y el estado de México, no la denominan de este modo. Como ya se dijo, tal denominación se la ha otorgado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las diversas tesis y jurisprudencias que ha emitido al respecto.

---

44 Jurisprudencia, por precedentes obligatorios, 1a./J. 36/2022 (11a.), emitida por La Primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 13, mayo del 2022, Tomo III, página 2687, registro digital 2024601

45 A diferencia de las jurisprudencias, las tesis aisladas no son obligatorias. Se trata, más bien, de criterios orientadores que pueden ser utilizados o no por los órganos jurisdiccionales al resolver una controversia.

46 El artículo 217 de la Ley de Amparo dispone que la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación será obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la Federación y de las entidades federativas; asimismo, dispone que la jurisprudencia que establezcan los plenos regionales es obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la Federación y de las entidades federativas de su región; de igual forma, la jurisprudencia que establezcan los tribunales colegiados de circuito es obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la Federación y de las entidades federativas de su circuito.

Ahora bien, en la legislación civil del estado de México (Código Civil y Código de Procedimientos Civiles) la pensión alimenticia compensatoria no se denominada de esa manera y, a mi juicio, está regulada de manera deficiente y ambigua; ello es así porque el artículo 4.99 del Código Civil de la entidad, que regula los alimentos de los cónyuges en el divorcio, no hace referencia al derecho de los exconsortes a recibir una pensión alimenticia compensatoria cuando durante la vigencia del matrimonio uno de sus miembros se haya dedicado prioritariamente a las labores del hogar o al cuidado de los hijos o a ambas tareas de reproducción.

La reforma del 14 de marzo de 2016 estableció por primera vez —en el artículo 4.138 del código sustantivo civil— el derecho de la cónyuge (la mujer) a recibir una pensión alimenticia en el caso de que durante el matrimonio hubiera realizado cotidianamente trabajo del hogar, es decir, las tareas de administración, dirección, atención y el cuidado de las y los hijos.

En el mismo sentido, el artículo 2.373 fracción III, inciso d) del Código de Procedimientos Civiles de la entidad (que también fue reformado el 14 de marzo del 2016), precepto que regula los requisitos del convenio de divorcio, reconoce el derecho de la mujer a recibir una pensión alimenticia en el supuesto de que durante el matrimonio hubiera realizado cotidianamente trabajo del hogar, es decir, las tareas de administración, dirección, atención y el cuidado de las y los hijos.

El artículo 4.138 del Código Civil del Estado de México fue reformado el 27 de abril del 2020 para establecer el derecho a recibir alimentos de *cualquiera* de los cónyuges (el hombre o la mujer) que durante el matrimonio hubiera realizado cotidianamente trabajo del hogar en tareas de administración, dirección, atención y cuidado de las y los hijos; sin embargo, hasta la fecha de conclusión del presen-

te trabajo, el artículo 2.373 fracción III, inciso d) del Código de Procedimientos Civiles de la entidad no ha sido reformado; es decir, en este cuerpo legal el derecho precitado únicamente se reconoce a la mujer. Además, el precepto no distingue el derecho de los cónyuges y el de los exconsortes, de ahí la ambigüedad y la confusión de la regulación de la pensión compensatoria.

Por otro lado, tampoco existen fuentes de consulta (libros, textos o artículos) al respecto. Por tal razón, aquí se formula una propuesta de reforma tanto de los artículos 4.99 y 4.138 del Código Civil como del artículo 2.373, fracción III, inciso d) del Código de Procedimientos Civiles, ambos del estado de a fin de que se establezca y regule de manera clara la pensión compensatoria en los casos de divorcio (y terminación del concubinato) en favor de aquel consorte o concubino que, durante la vigencia del matrimonio o concubinato, se hubiera dedicado prioritariamente a las labores del hogar o al cuidado de los hijos e hijas, pues mientras no exista una regulación clara y concreta en la legislación civil tanto sustantiva como adjetiva del estado de México se correrá el riesgo de vulneración del derecho de igualdad y no discriminación de las mujeres en lo que hace a su derecho a recibir una pensión alimenticia compensatoria cuando concluya su relación matrimonial o de concubinato.

5.5. CONCLUSIONES

A pesar de que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe la discriminación basada, entre otras categorías, en el género, y más allá de que el artículo 4° de nuestra carta magna establezca que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, en nuestro país pervive la desigualdad de género, una desigualdad que afecta mayoritariamente a las mujeres.

La desigualdad entre mujeres y hombres tiene su origen en la división sexual de trabajo, así como en la existencia de roles y estereotipos de género.

El problema de los roles y estereotipos de género es que están muy arraigados en la sociedad y, por ello, se normalizan, es decir, se impone la creencia de que son «naturales», pero no es así: lo que perpetúa la desigualdad entre hombres y mujeres y propicia la discriminación de estas.

La discriminación contra la mujer es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado el menoscabo o la anulación en perjuicio de las mujeres —independientemente de su estado civil— del reconocimiento, goce o ejercicio del principio de igualdad entre el hombre y la mujer, los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

La división sexual del trabajo dio pauta a la existencia del trabajo remunerado y el trabajo no remunerado.

El desarrollo del trabajo no remunerado no genera un ingreso económico, un salario o una paga. Consiste en la realización de las labores del hogar, entre ellas asear la casa, lavar y planchar la ropa, lavar los trastes, cocinar, hacer las compras, pagar los servicios, cuidar, bañar y atender a los hijos e hijas, etcétera, e históricamente ha recaído en las mujeres.

El trabajo remunerado es el que tradicionalmente han realizado los hombres, generalmente fuera del domicilio familiar, y tiene como finalidad la obtención de un recurso económico (dinero) para satisfacer las necesidades de alimentación, vestido y calzado, educacionales, médicas, así como la compra de bienes y servicios para el grupo familiar.

La desigualdad existente entre hombres y mujeres, que coloca en desventaja a estas frente a aquellos (una desven-

taja, como se ha dicho, originada por la división sexual del trabajo y por el arraigo de los roles y estereotipos de género) no es una particularidad de la sociedad mexicana, sino que existe en muchos otros países tanto del continente americano como de otros continentes. Este fenómeno estructural motivó que la comunidad internacional tomara medidas para proteger a las mujeres y garantizar su derecho a la igualdad. Así, los países miembros Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, y los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) adoptaron la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) en 1994.

La expresión "perspectiva de género" es sinónima de enfoque de género, visión de género, mirada de género. Se trata de una forma distinta de ver el mundo, especialmente las relaciones entre mujeres y hombres, que toma claramente en consideración la existencia de roles y estereotipos de género sin invisibilizarlos ni naturalizarlos.

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que analiza la forma en que las características socioculturales que se asignan a las personas con base en el sexo convierten la diferencia sexual en desigualdad social.

Juzgar con perspectiva de género implica hacer realidad el derecho a la igualdad; esta metodología de la interpretación y aplicación del derecho responde a la obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación a través del quehacer jurisdiccional, así como al deber de garantizar el acceso a la justicia y remediar, en el caso concreto, las asimetrías de poder existentes entre mujeres y hombres.

La pensión alimenticia es la forma de cumplir con la obligación alimentaria mediante la asignación de una cantidad de dinero específica y periódica para el acreedor alimentario.

La figura de la pensión compensatoria es muy reciente y está estrechamente relacionada con las consecuencias negativas —a veces devastadoras— que sufren especialmente las mujeres cuando se produce la disolución del matrimonio o el concubinato.

Esta figura también guarda relación con los roles adoptados, implícita o consensuadamente, por los esposos o concubinos durante su relación matrimonial o concubinal. Dado que su finalidad es compensar a aquel miembro de la pareja que se haya dedicado prioritariamente a las labores domésticas y/o al cuidado de las hijas e hijos, mediante la pensión compensatoria se extiende la obligación de pago de alimentos aun después de concluida la relación matrimonial o concubinal.

Por tanto, la pensión compensatoria tiene como objetivo compensar al cónyuge que durante el matrimonio se vio imposibilitado para lograr la independencia económica, dotándolo de un ingreso suficiente hasta que se encuentre en situación de conseguir los medios necesarios para su subsistencia.

El papel de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido crucial en este tema, dado que sus sentencias y precedentes han sentado las bases para que los otros órganos jurisdiccionales —estatales y federales— juzguen con perspectiva de género, enfoque orientado a erradicar los estereotipos de género para hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres.

La Corte ha sostenido que el reconocimiento de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y discri-

minación y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género.

De igual forma, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que la el fundamento de la obligación de alimentos (pensión alimenticia) con motivo del cese de la relación matrimonial o el concubinato radica en los deberes de solidaridad y asistencia entre los miembros de la pareja, mientras que la pensión compensatoria encuentra su razón de ser en un deber tanto asistencial como resarcitorio derivado del desequilibrio económico que suele presentarse en el momento de la disolución del vínculo.

Asimismo, la Corte ha señalado que el presupuesto básico para que surja la obligación de pagar una pensión compensatoria es que, en función de las circunstancias particulares de cada caso concreto, la disolución del vínculo matrimonial o concubinal coloque a uno de los cónyuges o concubinos —con independencia de su género— en una situación de desventaja económica que en última instancia incida negativamente en su capacidad de procurarse los medios suficientes para sufragar sus necesidades y, consecuentemente, impida su acceso a un nivel de vida adecuado.

Además, la Corte ha observado que es justamente la perspectiva de género la que permite visibilizar la asimetría que suele surgir entre los cónyuges o concubinos por la distribución de funciones al interior del hogar, es decir, por el hecho de que uno de ellos emprenda su desarrollo profesional en el mercado laboral remunerado, mientras que el otro asuma prioritariamente las tareas domésticas y el cuidado de hijas e hijos.

Resulta pertinente que lleve a cabo una reforma tanto de los artículos 4.99 y 4.138 del Código Civil como del artículo 2.373, fracción III, inciso d) del Código Procedimientos Ci-

viles, ambos del estado de México a fin de que, de manera clara y precisa, se establezca y regule la pensión compensatoria en los casos de divorcio (y terminación del concubinato) en favor de aquel consorte o concubino, que, durante la vigencia del matrimonio o concubinato, se haya dedicado prioritariamente a las labores del hogar o al cuidado de los hijos e hijas; ya que mientras no exista una regulación clara y concreta en la legislación civil, tanto sustantiva como adjetiva, del estado de México, se correrá el riesgo de vulneración del derecho de igualdad y no discriminación de las mujeres en lo que hace a su derecho a recibir una pensión alimenticia compensatoria al concluir su relación matrimonial o de concubinato.

5.6. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), «ABC de la Perspectiva de Género», México; CNDH, 2019.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), *Guía Metodológica para la Sensibilización en Género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la Administración Pública*, México: INMUJERES, 2008.

Leñero Llaca, Martha I., *Equidad de Género y Prevención de la Violencia en el Preescolar*, México: Secretaría de Educación Pública, 2009.

Olvera García, Jorge (coord.), *Principios de Igualdad y No Discriminación*, en Manual para fortalecer la igualdad y erradicar la violencia de género de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, Segunda Edición, México, 2019, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

Sepúlveda, Ricardo et al. (edits.), *Las Reformas Constitucionales de Derechos Humanos y Amparo: a diez años de su promulgación,* México, UNAM-Tirant lo Blanch-KAS, 2021. (on line), en el link: https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#search/unam/FMfcgzGqRQJksXDggXGSCXwStZSklJvX?projector=1&messagePartId=0.2

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, 2ª, ed. México, 2015.

— *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, México, 2020, Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

— «Compensación Económica», *Cuadernos de Jurisprudencia*, núm. 2, Serie Derecho y Familia, México: Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020.

— «Igualdad y No Discriminación. Género», *Cuadernos de Jurisprudencia,* núm. 7, Serie Derechos Humanos, México: Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020.

— *Discriminación: Piezas para armar*, México: Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021.

Legislación

Tratados Internacionales

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), 1994.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1994.

Legislación Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Amparo.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Código Civil del Estado de México.

Código de Procedimientos Civiles del Estado de México.

Tesis jurisprudenciales

«ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"» jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 29, abril del 2016, Tomo II, página 836, registro digital 2011430.

«ALIMENTOS. SU OTORGAMIENTO DEBE ATENDER A CADA ASUNTO EN PARTICULAR Y NO SOLO A LA OBLIGACIÓN DERIVADA DE LA RELACIÓN MATERNO-FILIAL», tesis aislada (II Región) 2o.2 C (10a.), dictada por el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 62, enero de 2019, Tomo IV, página 2280, electrónico 2018931.

«IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA», tesis aislada P. XX/2015 (10a.), Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Gaceta del Semanario Judicial de la Fede-

ración, Décima Época, Libro 22, septiembre del 2015, Tomo I, página 235, registro digital 2013866.

«JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN», tesis aislada número 1a. XXVII/2017 (10a.), dictada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 40, marzo del 2017, Tomo I, página 443, registro digital 2013866.

«PENSIÓN ALIMENTICIA. SU CUANTIFICACIÓN DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN EL PRINCIPIO DE VIDA DIGNA Y DECOROSA», Jurisprudencia, por precedentes obligatorios, 1a./J. 36/2022 (11a.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 13, mayo del 2022, Tomo III, página 2687, registro digital 2024601.

«PENSIÓN COMPENSATORIA CON BASE EN UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. SU MONTO DEBE COMPRENDER EL CARÁCTER RESARCITORIO Y ASISTENCIAL DE ACUERDO CON LAS CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES DE CADA CASO CONCRETO», jurisprudencia por reiteración, VII.2o.C. J/14 C (10a.), dictada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Séptimo Circuito, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 5, septiembre del 2021, Tomo II, página 2942, registro digital 2023590.

Recursos electrónicos

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas de Derechos Humanos (ACNUDH). Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/about-us/what-we-do/our-roadmap/

enhancing-equality-and-countering discrimination#:~:-text=Los%20principios%20de%20igualdad%20y,y%20para%20el%20mundo%20entero>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Unidad General de Igualdad de Género. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación*. Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>.

6. PANORAMA ARGUMENTATIVO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN EL ESTADO DE MÉXICO: DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA Y LICENCIAS DE MATERNIDAD

Abish Caroline Menes Núñez

6.1. INTRODUCCIÓN

La lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos humanos en la esfera laboral, ha prevalecido con el paso de los años y paulatinamente, han logrado el reconocimiento y la protección de los mismos. Las mujeres se han insertado en el ámbito profesional y han logrado formarse en los niveles superiores del sistema educativo y cuidar de sus familias. Es cierto que las mujeres embarazadas han sido discriminadas por su condición: se les ha limitado el acceso a un trabajo digno e incluso se les han bloqueado las oportunidades de crecimiento profesional. Sin embargo, también las leyes han ido modificándose y nuestro país ha suscrito tratados internacionales que protegen sus derechos. Hoy en día, las mujeres disponen de un espectro más amplio de instrumentos para lograr la equidad, la igualdad y la no discriminación laboral. Uno de ellos es el teletrabajo, modalidad de prestación laboral que es necesario seguir regulando para que opere como un puente de equidad entre el trabajo y la maternidad. Aunque la Ley Federal del Trabajo ya contiene preceptos que regulan el teletrabajo —entre

ellos, el artículo 311 y los artículos del capítulo XII Bis—, es necesario que la legislación prevea la posibilidad de que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia puedan desempeñar su labores profesionales equilibrándolas con su vida familiar, particularmente con el periodo de embarazo y el tiempo que dedican al cuidado de sus infantes.

El presente capítulo se enmarca en línea de investigación sobre el acceso de las mujeres a la justicia en el estado de México. Particularmente, el texto aborda los derechos laborales de las mujeres durante el embarazo, el puerperio y la lactancia.

Considero de suma importancia analizar la historia de los derechos de las mujeres en México, así como las disposiciones jurídicas que, con el paso del tiempo, les han permitido gozar de los derechos sociales y laborales que ahora tienen.

Como se ha dicho, este texto hará hincapié en la discriminación laboral que experimentan las mujeres embarazadas. Se trata de un problema que, a pesar de las mejoras logradas gracias a las reformas legislativas y a la lucha de las mujeres por sus derechos, sigue siendo relevante y complejo.

Actualmente, las mujeres son el único sustento de muchas familias, pues en el Estado de México cada vez hay más casos de mujeres viudas, divorciadas o madres solteras que se han incorporado a la vida laboral para cubrir las necesidades de sus familias.

El derecho del trabajo es un conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones entre patrones y trabajadores, relaciones tuteladas por el Estado mediante normas de *ius cogens*.[1] Las principales características del derecho del trabajo pueden sintetizarse del siguiente modo: a) se trata

---

1 Pardio Vargas, Alfonso, *Derecho del trabajo*, México: Porrúa, 2020.

de un sector del ordenamiento jurídico cuyo principal objetivo es proteger a los trabajadores; b) es una disciplina que se encuentra en constante evolución debido a las necesidades que genera la creación de nuevas modalidades de desempeño laboral y a la toma de conciencia de la importancia de los derechos humanos en la esfera laboral; c) el derecho del trabajo es progresivo, puesto que, atendida su función protectora, debe contener un mínimo de garantías para el trabajador; d) el derecho laboral es imperativo y los derechos que reconoce son irrenunciables; así, los trabajadores deben gozar de un salario que no puede ser inferior al que señala la comisión de salarios mínimos —con un incremento anual, de los mínimos legales respecto a la jornada de 48 horas a la semana y de prestaciones de ley, entre ellas un descanso semanal, un aguinaldo anual o las vacaciones —al respecto, cabe señalar que la reforma del 27 de diciembre de 2023 ha establecido que las personas trabajadoras deberán disfrutar de un periodo vacacional anual que no puede ser inferior a 12 días y que deberá incrementarse en dos días laborales hasta llegar a 20 por cada aniversario que el trabajador haya laborado—;[2] e) el derecho del trabajo es un derecho reivindicatorio que trata de mantener el equilibrio entre la clase trabajadora y los factores de la producción, devolviendo a los trabajadores el goce de sus derechos y evitando así que este grupo vulnerable sea explotado; f) el derecho del trabajo es, en fin, un derecho unitario, pues tiene un mismo origen y una única finalidad: nace de las necesidades de la clase trabajadora y tiene por objeto salvaguardar

---

[2] *Diario oficial de la Federación,* Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones. Disponible en: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5675889&fecha=27/12/2022#gsc.tab=0>. [Consulta: 27/12/2022.]

los derechos humanos laborales con el fin de alcanzar la justicia social.

El derecho laboral está compuesto por dos partes: una nuclear o núcleo y una envoltura protectora. La parte nuclear está constituida por principios que regulan el trabajo y que propician que las personas gocen de un trabajo digno y con condiciones laborales suficientes que permitan el libre desarrollo de la persona en los ámbitos individual y familiar.

Los principales enfoques teóricos que se han desarrollado en relación con el derecho del trabajo son básicamente tres. Se sintetizan en la siguiente figura:

Figura 1. Enfoques del Derecho del Trabajo

Enfoque obrerista-tradicional	Enfoque empresarial cristiano	Enfoque según la corriente crítica
— Prerrogativas unilaterales — Fuerza expansiva — Inconcluso — Imperativo — Protección	— Bilateral — Inconcluso — Condiciones mínimas	a) Contener y racionalizar el conflicto permanente entre capital y trabajo, haciéndolo funcional al capitalismo b) Establecer reglas de adquisición y prescindencia de fuerza de trabajo para el capitalista c) Establecer las reglas de uso racional de la fuerza de trabajo d) Garantizar la adquisición del salario como instrumento básico de reproducción de la fuerza de trabajo

Fuente: elaboración propia con base en Alfonso, Pardío Vargas, *Derecho del trabajo,* (México: Porrúa, 2020) 25-50.

Las preguntas a las que se pretende dar respuesta en esta investigación son las siguientes:

¿Qué acciones está llevando a cabo el Poder Judicial mexiquense para dar cumplimiento a su obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos laborales de las mujeres, que forman parte de los derechos humanos?

¿Qué sucede con el acceso a la justicia de las mujeres durante el embarazo, el puerperio y la lactancia considerando que se trata de un grupo vulnerable?

¿Cómo puede erradicarse la discriminación laboral hacía las mujeres embarazadas?

¿Hay algún protocolo orientado a que los jueces mexiquenses garanticen el respeto de los derechos laborales de las mujeres embarazadas?

¿Hay mecanismos que garanticen el respeto a los derechos laborales de las mujeres embarazadas pertenecientes a las comunidades indígenas que habitan el territorio del estado de México?

Es verdad que, a partir de la reforma judicial de 2010, el Poder Judicial del estado de México ha impulsado acciones orientadas a salvaguardar los derechos de las trabajadoras embarazadas. A este respecto, cabe mencionar la adopción del protocolo para juzgar con perspectiva de género, así como la influencia de diversas tesis jurisprudenciales sobre la materia. Sin embargo, la discriminación laboral de las mujeres en estado de gravidez, pervive en la entidad.

Es necesario visualizar el panorama de los derechos laborales de las mujeres embarazadas desde la perspectiva de los derechos humanos. Solo desde este enfoque es posible señalar un importante déficit: si bien es cierto que la actividad jurisdiccional en el Poder Judicial del Estado de México es eficaz y eficiente, también lo es que la mayoría de los casos

de discriminación laboral de las mujeres embarazadas no llega al conocimiento de los tribunales laborales.

Como se ha apuntado, la presente investigación tiene por objeto estudiar la situación de la tutela de los derechos humanos laborales de las mujeres embarazadas en el estado de México. A tal efecto, es necesario analizar la discriminación laboral de las mujeres embarazadas en la entidad y las medidas dirigidas a robustecer el acceso a la justicia de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. En este sentido, consideramos indispensable que los juzgadores apliquen el protocolo para juzgar con perspectiva de género en los tribunales laborales del Poder Judicial del Estado de México para que exista una verdadera protección de este grupo prioritario.

Esta investigación se basa principalmente en el método deductivo, adopta la forma teórica-descriptiva, y para su elaboración se han utilizado técnicas de investigación documental.

En relación con el periodo que es objeto de análisis, este trabajo se centra en las mujeres trabajadoras del estado de México que se encuentran en etapa gestacional y considera sus derechos humanos laborales en el embarazo, puerperio y lactancia durante el año 2022.

El objetivo de esta investigación es poner en evidencia que una de las causales de discriminación laboral de las mujeres es la maternidad, sobre todo en la etapa gestacional, el puerperio y la lactancia. Se considera, por otra parte, que el teletrabajo es una modalidad que permite eficientizar el desarrollo de las funciones profesionales de las mujeres y conciliarlas con su vida personal.

Los empleadores perciben la maternidad como una amenaza para la productividad de sus empresas, instituciones o centros de trabajo, pues son conocedores de las licencias de

maternidad, los permisos para ser atendidas en las instituciones médicas a las que se encuentran afiliadas (como el Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS), los periodos de lactancia y, en general, la crianza de sus hijos recién nacidos, que en ocasiones requieren cuidados específicos, así como las responsabilidades que traen consigo.

El punto más severo en el que se manifiesta esta discriminación es la búsqueda de empleo. Las mujeres embarazadas muy difícilmente son contratadas, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo establece la prohibición de solicitar las denominadas constancias de no gravidez.

Los altos tribunales de México han determinado que las embarazadas que están empleadas ameritan un refuerzo en su estabilidad laboral, que se traduce en el derecho a no ser despedidas de sus centros de trabajo. A pesar de ello, es una práctica común —sobre la que el Poder Judicial ya se ha pronunciado—, especialmente ante el ofrecimiento de pruebas documentales, las renuncias supuestamente voluntarias en los juicios laborales por despido injustificado. Al respecto, el Tribunal Colegiado de Circuito ha resuelto que no es lógico que una mujer embarazada renuncie voluntariamente a su empleo cuando tiene conocimiento tanto de los servicios médicos a los que debería estar afiliada por la empresa como del salario y las prestaciones a las que tiene derecho de conformidad con la legislación.

Esta investigación propone que, a través del teletrabajo, la mujer embarazada o en periodo de puerperio y de lactancia, tenga acceso a su derecho humano al trabajo y que goce del mismo, de forma digna y sin discriminación alguna.

El fundamento teórico de este capítulo son los trabajos realizados por varios juristas pertenecientes al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, entre ellos la doctora

en Estudios de género Cecilia Mondragón Herrada, quien ha publicado numerosos textos sobre el acceso de las mujeres a la justicia, además de impartir cátedra en esta honorable Escuela Judicial. Entre las aportaciones de sus investigaciones cabe destacar el reconocimiento de las diferencias estructurales que existen entre hombres y mujeres y la necesidad de que equilibrar las condiciones discriminatorias que viven las mujeres y el logro de la equidad a través del tratamiento normativo.

Por otra parte, los estudios realizados por el doctor en Derecho Néstor de Buen se han orientado a justificar la necesidad de que se llevara a cabo la reforma laboral de 2019 a efecto de que los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia pertenecieran al Poder Judicial.

Así mismo, se tomaron en consideración los trabajos realizados por los juristas Alfonso Pardio Vargas, Rafael Tena Suck, Hugo Ítalo Morales Saldaña, José Dávalos Morales y Arturo Alcalde Justiniani, que se han especializado en el estudio e investigación del derecho del trabajo. Algunos de ellos han publicado incluso sus comentarios sobre las reformas de 2012 y 2019 a la Ley Federal del Trabajo.

En el aparato argumental de esta investigación, se encuentra la definición de derechos del trabajo de Alfonso Pardio Vargas, quien señala que el derecho del trabajo es un conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de patrones y trabajadores, tuteladas por el Estado a partir de normas jurídicas.

Asimismo cabe destacar las contribuciones de Gerardo Mata Montes de Oca, C. Del Palacio Montiel y R. González Lezama, publicadas en el libro *Historia de las mujeres en México*, pues a partir de sus investigaciones se ha reconocido la participación de las mujeres en la historia de México, que conforman los antecedentes de este trabajo.

6.2. ORIGEN Y ANTECEDENTES EN LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN MÉXICO

Los derechos humanos del trabajo en México tienen su origen en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Si bien es cierto que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 ya incluía derechos sociales, lo cierto es que las mujeres aún permanecían relegadas en lo que respecta al reconocimiento de sus derechos, pues no tenían autonomía para decidir o actuar. Se encontraban subordinadas al padre o esposo, como se ha señalado en líneas anteriores. Cabe anotar, a este respecto, que el Código Civil de 1928 establecía que la mujer debía encargarse de los trabajos del hogar y los cuidados de los hijos, y que solo podía ocuparse en un empleo remunerado cuando no afectara sus actividades del hogar.

En 1929 se creó el Servicio de Higiene Industrial y Previsión Social, cuya regulación contemplaba los derechos de las mujeres trabajadoras durante el embarazo y los periodos de lactancia.

En 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, que regulaba los derechos de los trabajadores y patrones en las relaciones laborales. Esta ley contenía un capítulo en el que se reconocían los derechos de la mujer durante el embarazo y la lactancia, y se normaba el trabajo de los menores. La ley proclamaba la irrenunciabilidad de los derechos laborales y protegía derechos tales como el pago de un salario, el reconocimiento de la relación laboral pese a la inexistencia de un contrato laboral, el límite de las deudas que los empleados podía contraer con su patrón (la cual

debía ascender como máximo al salario de un mes), el derecho de sindicación, el derecho a vacaciones, a la prima vacacional, al aguinaldo, etcétera, así como las indemnizaciones por despido injustificado.

Por lo que hace a los derechos laborales de las mujeres, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales Saldaña, en su obra *Nueva Ley Federal del Trabajo. Teoría y práctica* sobre la ley en comento sostienen: «La Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos 106 y 110 dedicó un capítulo especial al trabajo de mujeres y menores; ahí se estableció un sistema de protección que después provocó desigualdad, al reconocerles los mismos derechos y obligaciones que los hombres; se prohibía el trabajo en expendios de bebidas embriagantes o de consumo inmediato, el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las 22 horas y la ejecución de labores peligrosas o insalubres. En el artículo 109 se consignaban las labores peligrosas e insalubres y en artículo 110 se establecía la prohibición para las mujeres de desempeñar servicios extraordinarios, en caso contrario el patrón debería pagar un 200 % adicional al salario que correspondía a la jornada ordinaria».

En 1934 se publicó el Reglamento de Labores Peligrosas e insalubres para Mujeres y Menores.

La Confederación de Trabajadores de México se constituyó 1936 con el objetivo de defender los derechos de los jornaleros y exigir el cumplimiento de las obligaciones que tenían los empleadores con estos.

En 1940 se instituyó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en 1943 se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo nacido con la finalidad de proteger los derechos de seguridad social de los trabajadores y sus familias, tal y como establecía el artículo 123 constitucional.

En 1941 se implementó la oficina investigadora de la situación de la mujer y los menores trabajadores en el seno de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

En la reforma de la Ley Federal del Trabajo del 31 de diciembre de 1962 se prohibió el trabajo extraordinario de las mujeres —salvo que se tratara de cargos directivos, técnicos o académicos—, ya que se consideraba un perjuicio para ellas.

Con la reforma de 1970 a la Ley Federal del Trabajo, se superan las restricciones a la autonomía de las mujeres para desempeñarse en el ámbito laboral, y se dividió el capítulo que contenía los derechos de la mujer junto con los de los menores trabajadores, formando así dos capítulos. El capítulo quinto de esta ley laboral se centraba de manera específica en los aspectos relacionados con el embarazo, la maternidad y preveía los servicios de guardería, que estaban a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social. Sin embargo, las normas generales eran aplicables tanto para los hombres como para las mujeres.

De algún modo, los derechos de la mujer siguieron siendo invisibles; prueba de ello es el hecho de que se englobaran en los derechos generales del género masculino. Desafortunadamente, no se cobró conciencia de la forma en que se estructuró la Ley, que en su sistemática ocultó los derechos de la mujer.

En todo caso, la reforma de 1970 supuso una ampliación de los derechos y prestaciones de los y las trabajadoras, pues incluyó en la legislación laboral el derecho a la prima de antigüedad y al aguinaldo y establecía algunas previsiones respecto a los trabajadores de confianza. Asimismo, la reforma amplió el periodo vacacional de los y las empleadas. Por lo que respecta a las indemnizaciones en caso de despido injustificado, se contempló el salario integrado para

su pago y por primera vez se incluyeron en un texto legal las indemnizaciones derivadas de la negativa de reinstalar al trabajador —un pago de veinte días por cada año de servicios prestados—. En relación con los conflictos de despido injustificado, se estableció el principio *in dubio pro operario*, de acuerdo con el cual en caso de duda debe prevalecer la interpretación que más favorezca al trabajador.

En el año de 1972 se instituyó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, organismo que asumió la tarea de garantizar a los y las trabajadoras el acceso a una vivienda digna mediante la oferta de créditos hipotecarios que estuvieran a su alcance.

Como señalan Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales Saldaña en su obra *Nueva Ley Federal del Trabajo. Teoría y práctica*, en atención a que el año 1975 fue el año internacional de la mujer, el 31 de diciembre de 1974 se aprobó la reforma del artículo 123 constitucional, que reconoció la igualdad en el trabajo sin distinción de sexo, con la única especificidad de las normas de protección social a la maternidad que procuran preservar la salud de las mujeres en los periodos de gestación y lactancia.

En 1980 se reformó nuevamente la Ley Federal del Trabajo, modificación que incorporó el principio de la suplencia de la queja respecto a los errores u omisiones que pudieran contener las demandas por despido injustificado. Esta reforma fue principalmente adjetiva, pues reguló la carga probatoria en los juicios laborales. Respecto a la etapa de demanda y excepciones, estableció que, en caso de incomparecencia a juicio del patrón en la etapa de demanda y excepciones, se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, toda vez que en la misma audiencia se desahogaba la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Cuando existían elementos de convicción a analizar, las juntas de conciliación debían resolver en conciencia, verdad sabida y buena fe guardada.

En 2012 tuvo lugar una reforma sustancial que modificó adjetivamente el procedimiento laboral, pues la ley de la materia señaló en su artículo 692 que las partes podían comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legal, que debía acreditar ser abogado o licenciado en derecho con cédula profesional o, en su caso, carta pasante expedida por la Dirección General de Profesiones, dependiente de la Secretaría de Educación Pública. El propósito de esta modificación fue evitar que la representación de los trabajadores frente a las Juntas de conciliación estuviera en manos de los «coyotes», que no tenían los conocimientos necesarios para realizar una defensa eficiente de los trabajadores, de modo que el requisito de que las partes comparecieran con un profesional del derecho garantizaba un proceso más justo.

Además, en la ley anterior el pago de salarios caídos se cuantificaba tomando como referencia el periodo transcurrido desde el despido injustificado hasta la fecha en que se diera cumplimiento al laudo, lo que podía implicar costos del juicio que en ocasiones los patrones no podían asumir y que, en otros casos, suponían la quiebra de las empresas. Por esta razón, en la reforma del 2012 se limitaron los salarios caídos a un periodo máximo de doce meses a partir del despido injustificado, pero se estableció que, si el juicio excedía los doce meses de salarios caídos, entonces el patrón debía pagar además de estos, los intereses que se generaran a razón de un 2 % mensual, hasta la fecha en que se diera cumplimiento al laudo.

Con respecto al periodo del puerperio y lactancia, la reforma de 2012 reconoció a las mujeres el derecho a dos periodos de descanso de seis semanas, uno previo y otro poste-

rior al parto (artículo 170 de la citada ley). Por lo que hace a este periodo, la Organización Internacional del Trabajo ha propuesto que el descanso previo y posterior al parto sea de 14 semanas.

Por otra parte, la reforma dispuso que, si no es posible tomar los dos periodos de suspensión, durante la lactancia materna la jornada laboral de las mujeres puede ser reducida por una hora.

También señaló en el artículo 171 que los servicios de guardería serán prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y en el artículo 172 del ordenamiento en comento se previó que el patrón debe disponer de un número de sillas suficientes para sus trabajadoras.

Finalmente, cabe subrayar que en la reforma de 2012 se habla del trabajo decente, concepto que forma parte del orden jurídico laboral mexicano y que fue incorporado a la terminología del derecho del trabajo por la OIT en los años noventa.

6.3. REGULACIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN MÉXICO

Toda vez que la impartición de justicia en materia laboral no era percibida como un verdadero servicio profesional ni contaba con un sistema de capacitación permanente de sus integrantes, se procedió a aprobar una reforma constitucional del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que fue publicada el 24 de febrero de 2017.

La fracción XX del apartado A no había sido reformada desde 1917. Con esta reforma, el orden jurisdiccional labo-

ral dejó de formar parte del Poder Ejecutivo a fin de dotar de mayor certeza a la impartición de justicia.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el principal precepto legal del derecho del trabajo mexicano, dado que sintetiza la protección a los derechos humanos laborales de las personas y contiene previsiones sobre todos los ámbitos del trabajo (incluyendo el trabajo de las mujeres y la protección a la maternidad). La figura 2 contiene un resumen de cada una de las fracciones del precepto:

Figura 2. Principales enunciados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

I.	Jornada de 8 horas. (Se incluyó por primera vez en la constitución de 1917).	II.	Jornada nocturna 7 horas.
III.	Proscripción del trabajo infantil (Prohibición de trabajo de menores de 15 años).	IV.	Día de descanso obligatorio.
V.	Derechos de las mujeres, antes y después del parto.	VI.	Salarios mínimos (generales o profesionales).
VII.	Trabajo igual, salario igual.	VIII.	Salario mínimo exceptuado de embargo compensación o descuento.
IX.	Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.	X.	Pago de salario en moneda de curso legal.
XI.	Trabajo extraordinario.	XII.	Obligación de las empresas a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas.
XIII.	Obligación de las empresas a proporcionar capacitación y adiestramiento.	XIV.	Accidentes de trabajo.

XV. Obligación del patrón de observar preceptos sobre higiene y seguridad.	XVI. Derecho de obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses. (fracción XVI apartado A, articulo 123 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos).
XVII. Huelgas y paros. Derecho de obreros y de patrones.	XVIII. Licitud de las huelgas.
XIX. Licitud de los paros.	XX. Los conflictos entre patrón y trabajador se sujetan a la Juntas de Conciliación y Arbitraje (actualmente, Tribunales Laborales).
XXI. Si el patrón no se somete a laudo arbitral, se termina C.T. 3 meses de salario por I.C. más responsabilidad.	XXII. Despido injustificado.
XXIII. Créditos a favor del trabajador o salarios devengados, preferentes sobre cualquier otro.	XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores, no se pueden exigir a sus familiares.
XXV. Servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos.	XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre mexicano y extranjero, debe ser legalizado por la autoridad municipal competente, y visado por el cónsul de la nación a la que irá.
XXVII. Condiciones nulas de un contrato de trabajo (irrenunciabilidad de los derechos laborales artículo 5° Ley Federal del Trabajo).	XXVIII. Los bienes que constituyan el patrimonio familiar son inalienables y no pueden sujetarse a gravámenes reales ni a embargos.
XXIX. Seguridad social para los trabajadores. El acceso a médicos, medicinas, prótesis, rehabilitación).	XXX. Utilidad social de las sociedades cooperativas.

XXXI. Casos concretos en las que compete exclusivamente a las autoridades federales, la aplicación de las leyes del trabajo. (Fracción XXXI, art. 123 constitucional)	

Fuente: elaboración propia, basada en el contenido del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Hoy en día tenemos una sola Ley Federal del Trabajo, pero una doble competencia. Y la doble competencia a la que se refiere al artículo 124 constitucional —que es general para los estados y excepcional para la Federación— está expresada o estipulada en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, que se reformó en 1929 y que reprodujo la Ley Federal del Trabajo de 1931. Adicionalmente a esta división, actualmente existen otras competencias en materia de trabajo, si bien el fuero federal es importante porque generalmente está detrás de importantes inversiones extranjeras y de las grandes empresas.

La justicia laboral tenía un fuerte contenido político, circunstancia que ha coartado la influencia de los poderes ejecutivos locales y federales en los tribunales laborales. Por ello, el Poder Legislativo decidió que la justicia laboral dejara de ser facultad del Poder Ejecutivo, pasando a manos de tribunales de justicia dependientes del Poder Judicial. Asimismo, se atribuyó mayor relevancia a la conciliación prejudicial, que es ya un requisito para poder iniciar un juicio laboral, excepción hecha de los casos que prevé el artículo 685 Ter, entre los cuales se encuentra «la discriminación por el embarazo y las prestaciones de seguridad social en la maternidad», como dispuso la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019.

Asimismo, en esta última reforma se introdujo la siguiente disposición en el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo:

> «Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades».

El propósito de esta adición fue reconocer la necesidad de conciliar el empleo y el trabajo reproductivo, una pauta para la perspectiva de género que permite el desarrollo profesional de las mujeres, pero que no resulta ser del todo eficaz para las mujeres, ya que las mujeres aún padecen desigualdad laboral tanto en el acceso al empleo como en lo que respecta al logro de las posibilidades de desarrollo de los hombres en el ámbito productivo.

Asimismo el artículo 132, fracción XXVII, dispone que es obligación de los patrones «[...] proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos».

Como señala el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, el objeto del título quinto de esa ley es precisamente la protección de la maternidad. Si bien es cierto que este título constituye el entramado central de la protección de los derechos humanos laborales de la mujer, también lo es que debería incorporar un mayor grado de protección de las mujeres, no solo en lo que hace a su maternidad; sin embargo, esta aserción es únicamente una mera opinión personal.

Los artículos 166 y 167 hacen referencia a las labores peligrosas o insalubres que puedan poner en riesgo la salud de la mujer o del producto en el embarazo.

El artículo 168 prevé los casos de contingencia sanitaria, y prohíbe el trabajo de las mujeres en periodos de gestación o lactancia cuando exista una declaratoria de contingencia sanitaria como la que vivimos desde mediados del año 2020 con la pandemia de COVID-19. Asimismo, este precepto dis-

pone que las mujeres embarazadas gozarán de un periodo de descanso de doce semanas —seis antes del parto y seis después del alumbramiento—, pero que pueden transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto después del mismo. Esta previsión legal permite que las madres puedan tener más tiempo para dedicarse a los cuidados de los recién nacidos. Además, el artículo 132, fracción XXVII Bis, ya contempla la posibilidad de que, tras el nacimiento, los hombres dispongan de cinco días para colaborar en los cuidados del recién nacido.

La fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo prevé que, en el caso de que el hijo haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o requiera atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto. En su fracción II bis, este precepto también prevé un descanso de cinco días para la mujer en caso de que haya adoptado a un infante. La fracción IV del mismo artículo regula el periodo de lactancia en estos términos: la mujer gozará de dos descansos de media hora al día para alimentar a sus hijos en un lugar adecuado designado por la empresa, o bien tendrá la posibilidad de reducir una hora su jornada laboral para hacerlo.

Cabe señalar que la última parte del artículo 170 preceptúa que las mujeres regresarán al mismo puesto de trabajo que ocupaban una vez que concluyan los descansos arriba mencionados, que en ningún caso suspenderán el cálculo de su antigüedad.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que las mujeres embarazadas gozan de un *principio reforzado* en lo que hace a la estabilidad en el empleo.

Prueba de ello es la tesis jurisprudencial con Registro digital: 2006384. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis:

III.3o.T.23 L (10a.); Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 6, mayo de 2014, Tomo III, página 2271. Tipo: Aislada, de rubro «TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO»,[3] que sustenta la estabilidad en el empleo de las madres trabajadoras como medida de protección de las mujeres en el empleo, atendiendo la necesidad que tienen de conservar su trabajo. En esta tesis aislada puede observarse la intención del legislador de armonizar el contenido del artículo 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a los efectos de conceder «especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto» así como para garantizar el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por moti-

---

[3] Registro digital: 2006384. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis: III.3o.T.23 L (10a.); Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 6, mayo de 2014, Tomo III, página 2271. Tipo: Aislada, de rubro «TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO». Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006384>. [Consulta: 07/02/2023.]

vo de embarazo o licencia de maternidad bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a) de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer). Por ello, parte de la necesidad de que las madres trabajadoras gocen del derecho a la seguridad social y generen un ingreso suficiente que cubra las necesidades básicas de su hogar y su familia.

En esta línea, el artículo 170 Bis de la Ley Federal del Trabajo, reformado el 4 de junio de 2019, establece una licencia para cuidados maternos o paternos (que disfrutaran de modo alterno uno u otro progenitor) de las hijas y los hijos de hasta 16 años de edad diagnosticados con cáncer que estén hospitalizados o en etapa crítica durante periodos de hasta 28 días durante tres años, sin que la licencia pueda exceder de 364 días.

El artículo 171 de la misma ley dispone que los servicios de guardería serán prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por otro lado, la Comisión Nacional de Derechos Humanos creo el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH), que tiene por objeto promover la no discriminación y la no violencia contra las mujeres por razones de género. La misión del PAMIMH, en consonancia con la de la CNDH, es promover, observar y proteger los derechos humanos de las mujeres ante autoridades mexicanas a fin de construir y fomentar una cultura de respeto a sus derechos humanos, incluyendo los derechos laborales.

6.3.1. Convenios y tratados internacionales que regulan el trabajo de las mujeres embarazadas

Desde la fundación de las Naciones Unidas, la igualdad entre hombres y mujeres forma parte de las garantías funda-

mentales de los derechos humanos. La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en 1945, establece que uno de sus objetivos es «reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres». Además, el artículo 1 de la carta estipula que uno de los propósitos de las Naciones Unidas es fomentar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales «sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión». La prohibición de la discriminación por motivos de sexo se reitera en sus artículos 13 y 55. En 1948 se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo texto proclamó que los derechos en ella reconocidos se aplicaban a mujeres y hombres «sin distinción alguna de [...] sexo [...]». Durante el proceso de redacción de la Declaración tuvo lugar un arduo debate en torno al uso de la expresión «todos los hombres» en la que algunos sectores proponían el uso de una terminología neutra respecto al género. Finalmente se acordó emplear en su redacción las locuciones «todos los seres humanos» y «toda persona» para que no hubiera ninguna duda de que la Declaración Universal se refería tanto a los hombres como a las mujeres.

El artículo 6, párrafos 1 y 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) reconoce el derecho de toda persona elegir libremente su profesión. El precepto establece la obligación de los Estados de garantizar la plena efectividad de este derecho mediante la implementación de programas y políticas públicas, leyes, reglamentos y protocolos, así como de técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles, adop-

tado tras el fin de la Primera Guerra Mundial, bajo la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. El lema del centésimo aniversario de la OIT plasmó la idea de que la justicia social es un prerrequisito para la consecución de la paz social. Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por la Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y posteriormente en Versalles. Presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), la Comisión estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género, cuyos órganos ejecutivos se integraron por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

México ha ratificado los convenios 45 y 111 de la OIT. El segundo está dedicado a la discriminación en el empleo y ocupación. Según la declaración de la OIT relativa a la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo, la igualdad de oportunidades y de trato, si bien es cierto que estos principios forman parte de nuestro orden jurídico nacional, su aplicación en la práctica es casi nula, dado que las mujeres todavía sufren discriminación laboral y que perviven algunos problemas como la brecha salarial y el bloqueo de oportunidades laborales en condiciones de igualdad con los hombres.

El 15 de junio de 2000 se adoptó el convenio 183 OIT, denominado Convenio sobre la protección de la maternidad, cuyo objetivo es proteger los derechos de las madres trabajadoras. Los artículos 8 y 9 de este instrumento consagran la protección al empleo y la no discriminación hacía las mujeres embarazadas.

6.4. BREVE REFLEXIÓN RESPECTO DE LA VIDA LABORAL DE LAS MUJERES EN EL ESTADO DE MÉXICO DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA

Para analizar la vida laboral de las mujeres, es necesario conocer qué es el trabajo decente.

El concepto de trabajo decente fue propuesto por la OIT a efectos de que las relaciones laborales fueran eficaces y dignas, libres de discriminación y con un salario suficiente para cubrir las necesidades básicas de los y las trabajadoras y sus familias.

En nuestro derecho nacional, la Ley Federal del Trabajo dispone:

> «Artículo 2, párrafo segundo. Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.»

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

Para tener un trabajo digno es preciso que sea un trabajo no discriminatorio, es decir que la relación de trabajo esté libre de discriminación por cualesquiera de las causas que consigna el último párrafo del artículo 1º, de la Constitución, consideradas categorías sospechosas.

Sin embargo, la situación laboral de las mujeres sigue siendo preocupante, en la medida en que aún padecen dis-

criminación en el momento de llevar a cabo la selección del capital humano para la prestación de servicios. Resulta casi imposible que una mujer embarazada pueda conseguir un nuevo empleo. Cuando ya goza de un empleo y queda embarazada, su nueva situación supone un retroceso en su avance laboral, que queda interrumpido y es muy difícil de restablecer. Los patrones no desean lidiar con los permisos para citas médicas, los periodos de descanso de 6 semanas antes y después del parto, y el periodo de lactancia, y mucho menos plantearse la instalación de guarderías o áreas destinadas para la lactancia materna dentro de las empresas, espacios que en las compañías mexicanas no son frecuentes. Sin embargo, sí existen guarderías de bajo costo —e incluso gratuitas— sufragadas por el Estado, entre ellas las guarderías de la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL) y las del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

De acuerdo con los datos del INEGI, del total de la población mexicana en 2021, 48.7 millones son mujeres de 12 y más años, 32.7 millones de las cuales son madres. El 19.6 % tiene un solo hijo. El mayor porcentaje, el 26.7 %, tiene dos hijos; 22.5 % tiene tres, el 11.5 % es madre de cuatro hijos y el 19.7 % tiene cinco o más hijos.

De las madres que todavía son adolescentes (12 a 19 años), el 85.2 % tienen un único hijo o hija. En las madres jóvenes (de 20 a 29 años), el porcentaje de las que tienen un solo hijo es del 46.5 % y el de las que tienen dos es del 34.9 %.

Una de cada dos madres de 30 a 49 años (el 51.9 %) tienes tres o más hijos. En el caso de las mujeres de 50 y más años, el 76.8 % está en la misma situación.

En promedio, las mexicanas tuvieron su primer embarazo a los 21 años. La tasa de fecundidad más alta se da en las mujeres de 20 a 24 años de edad.

Como señala el INEGI, 28 de cada 100 mujeres ejercen su maternidad sin pareja. Siete de ellas son madres solteras y 21 separadas, viudas o divorciadas.[4]

La mitad de las mexicanas que tienen alrededor de los 22 años ya fueron madres al menos de un hijo o hija, circunstancia que puede tener implicaciones en sus oportunidades educativas y de acceso al empleo remunerado.[5]

En el estado de México, el índice de mujeres que son cabeza de familia y que tienen que trabajar para sufragar las necesidades de sus familias es mucho más alto que en otros países, situación todavía condicionada por las ideas machistas que hasta la fecha subsisten y que se traducen en su discriminación laboral en las empresas.

Por todo ello, es necesario difundir la información pertinente para que las mujeres conozcan sus derechos y los hagan valer en la vía correspondiente.

En palabras de Cecilia Mondragón Herrada, doctora en estudios de género por la Universidad Iberoamericana de México y catedrática de la Escuela Judicial del Estado de México, «[…] el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres incluye principios y valores que rigen la expedición de normas positivas que protejan dicha condición, las cuales incluyen diversas acciones afirmativas que buscan la paridad en el tratamiento normativo. En tal sentido, más allá de hablar de un catálogo de derechos que le sean propios a las mujeres en razón de su sexo se trata del reconocimiento de igualdad en el tratamiento normativo tanto de mujeres como de hombres, en este sentido, la norma jurídi-

---

4 Disponible en: <https://edomex.gob.mx/maternidad-2022>.

5 INMUJERES, «Una mirada a la maternidad en México», 6 de mayo de 2020. Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mxdocumentos_download//BA6N06%20VoBo%20200720.pdf>.

ca debe reconocer la diferencia para procurar el desarrollo de las mujeres en la sociedad y no lo contrario».[6]

6.4.1. ¿Qué acciones está tomando el Poder Judicial mexiquense para dar cumplimiento a su obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos laborales de las mujeres en razón de que se trata de un derecho humano?

El 20 de noviembre de 2008, la Legislatura del Estado de México aprobó la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México,[7] cuerpo legal que tiene por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres mediante la aplicación de políticas y acciones gubernamentales orientadas a garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como asegurar su desarrollo integral a partir del fortalecimiento de los principios de igualdad y de no discriminación. El 18 de febrero de 2009 se aprobó el Reglamento de esta ley.

Por otra parte, el 6 de septiembre de 2010 se publicó la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, que tiene por objeto proteger y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de la discriminación en los sectores público y privado, así como promover el empoderamiento de las mujeres con el propósito de construir una sociedad más democrática, justa, equitativa y

---

6 Mondragón Herrada C., «El avance de los derechos de las mujeres en México», en M. Moreno-Bonett y R.M. Álvarez de Lara (coords.*), El estado laico y los derechos humanos en México: 1810-2010*, t. II, México: IIJ (UNAM).

7 Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/leyes/vigentes>.

solidaria. El reglamento de esta ley fue publicado el 14 de marzo de 2016.

Otra normatividad que debe mencionarse en este apartado es la ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México y su respectivo reglamento, publicada el 18 de diciembre de 2014 su fin es garantizar los derechos correspondientes a la maternidad y el sano desarrollo de los niños.

Asimismo, el estado de México se ha pronunciado sobre la igualdad y la no discriminación de las mujeres en las siguientes tesis jurisprudenciales:

> Materia familiar. Segunda Época. Salas colegiadas. i.1scf.065ª.2ª, de rubro «PERSPECTIVA DE GÉNERO, JUZGAR CON. SU FUNCIÓN PARA DILUCIDAR CUÁNDO UN TRATO DIFERENCIADO ES NECESARIO Y CUÁNDO ES ILEGÍTIMO»
>
> TEXTO: «Si bien es cierto, la impartición de justicia a la luz de la perspectiva de género, es usada mayormente como una herramienta de justicia en beneficio de las mujeres que, por razón de su sexo y género se encuentran en estado de vulnerabilidad en comparación a los hombres, lo cual desde luego encuentra sentido dados los hechos históricos comprobados que evidencian de la discriminación de la que estas son y han sido objeto, misma que no les ha permitido desarrollarse e incorporarse de forma igual que los hombres en determinados ámbitos; sin embargo, en épocas recientes los citados géneros se han modificado entre hombres y mujeres pasando cada uno a desempeñar tareas tradicionalmente atribuidas al sexo opuesto. Por ello, de conformidad con el principio constitucional de igualdad consagrado en el artículo 1° de nuestra carta magna, la impartición de justicia bajo la perspectiva de género, debe adoptarse de igual forma en aquellos casos en que las personas, por razón de su sexo y género, sean víctimas de la violación a sus derechos humanos, pues tiene por objeto igualar la situación en que se encuentran hombres y muje-

res en cuanto al alcance y logro de sus objetivos, así como en cuanto a la preservación y tutela de sus derechos humanos. Luego, la perspectiva de género cuestiona el paradigma único del "ser humano neutral y universal", y los roles que a dichos paradigmas se atribuyen; es por eso que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía. La perspectiva de género, permite mirar la diversidad de cuerpos y de proyectos de vida, así como la necesidad de adecuación de las normas y del entorno en el que se desenvuelven las personas; permite detectar, en el caso concreto, cuándo un trato diferenciado es ilegítimo y cuándo éste es necesario». Instancia: Primera Sala Colegiada Familiar de Toluca. Toca: 583 /201 8.- Votación: Unanimidad, 27 de agosto de 2018. Ponente: Patricia Lucía Martínez Esparza.

Materia familiar. Segunda Época. Salas colegiadas. i.1scf.064a. 2ª, de rubro «PERSPECTIVA DE GÉNERO, JUZGAR CON. CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. ES OBLIGACIÓN DE LOS JUZGADORES EN MATERIA FAMILIAR ADOPTAR MEDIDAS A EFECTO DE ERRADICAR CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LEY Y VIOLATORIAS DE LOS DERECHOS HUMANOS, COLOCANDO A AMBOS PADRES EN IGUALDAD DE DERECHOS Y OBLIGACIONES». TEXTO: «Resulta un hecho notorio que nuestra sociedad ha otorgado durante décadas determinados roles a hombres y mujeres; así, por virtud de dichos roles sociales, al hombre se le ha otorgado el género de "proveedor y padre conviviente" y, por el contrario, a la mujer se la ha otorgado el género de "administradora y cuidadora". Cuando los citados géneros, son desempeñados adecuadamente por hombres y mujeres según sea el caso, no encuentran por sí solos ningún tipo de discriminación, ni colocan a quienes los desempeñan en una categoría sospechosa susceptible de vulnerar sus derechos humanos; sin embargo, cuando el desempeño de dichos géneros se realiza de forma indebida e incluso ilegal, al abusar de su rol uno de los padres, ello coloca al padre contrario en una categoría

> sospechosa, sujeto de posibles violaciones a sus derechos humanos. Por tanto, es obligación de los órganos encargados de impartir justicia adoptar medidas para el efecto de erradicar conductas contrarias a la ley y violatorias de los derechos humanos, colocando a ambos padres en igualdad de derechos y obligaciones». Instancia: Primera Sala Colegiada Familiar de Toluca. — Toca: 583 /2018. Votación: Unanimidad, 27 de agosto de 2018. Ponente: Patricia Lucía Martínez Esparza.

A efectos de robustecer el principio de igualdad, y por acuerdo del Consejo de la Judicatura, el 8 de Julio del 2013 el Poder Judicial del Estado de México, creó la Unidad de Equidad de Género del Poder Judicial del Estado de México. La principal finalidad de este organismo es introducir la perspectiva de género en los órganos de Impartición de justicia del estado de México para fomentar la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres en el ejercicio de la potestad jurisdiccional y administrativa del Poder Judicial del Estado de México.

6.4.2. ¿Qué sucede con el acceso a la justicia en el caso de las mujeres en el embarazo, puerperio y lactancia, considerando que se trata de grupos vulnerables?

Como se ha señalado en la parte introductoria de este capítulo, antes de la colonia y por lo menos hasta el porfiriato (tiempo en el que las mujeres tenían mayores opciones de trabajo remunerado, sobre todo en el área industrial de las empresas manufactureras), las mujeres eran excluidas del ámbito laboral con base en la idea de que no eran aptas para desempeñar trabajos intelectuales o profesionales y de que estaban destinadas a cumplir el rol divino de la maternidad y el cuidado del hogar impuesto por las creencias religiosas de aquel tiempo. Así, las mujeres eran catalogadas como «el

sexo débil», una concepción que reforzaba la desigualdad de género a la hora de desempeñar un trabajo remunerado o participar en la esfera política del país. Prueba de ello es que, hasta el momento, en México nunca una mujer ha estado al frente del Poder Ejecutivo nacional.

Con el transcurso del tiempo, los derechos de la mujer han sido progresivamente protegidos a través de las leyes, normas y reglamentos expedidos por los legisladores en nuestro país y por los tratados internacionales en los que México es parte. A este respecto, es oportuno recordar el tenor literal del primer párrafo del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

> «En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece».

Al analizar este precepto, cabe observar, en primer término, que la palabra «personas» incluye al sexo femenino. A pesar de esta aparente neutralidad, es necesario señalar que, innegablemente, la cuestión de la maternidad es un factor clave de discriminación de la mujer en el empleo, pues las mujeres tienen escasas o nulas posibilidades de acceder a un empleo formal si se encuentran en estado de gravidez. En términos más generales, durante su etapa vital fértil, y aunque no estén embarazadas, cuando tratan de encontrar un trabajo remunerado son preguntadas por los empleadores por su interés en tener hijos, o, en su caso, por las opciones de las que disponen para cuidar de sus menores hijos. Los patrones consideran que una mujer embarazada constituye un riesgo para la productividad de la empresa, pues tan solo el hecho de asumir una baja laboral por ma-

ternidad implica la necesidad de contratar un empleado/a temporal o de trabajar con menos personal.

En virtud de lo expuesto, la Ley Federal del Trabajo establece que no debe existir discriminación laboral contra la mujer. Ahora bien, aunque nuestra legislación protege a las mujeres que desarrollan un trabajo remunerado, no ampara con el mismo vigor a las mujeres embarazadas que buscan un empleo. Si bien es cierto la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo vigente dispone: «Queda prohibido a los patrones o a sus representantes : I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico, o nacional o género edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio», también lo es que no existen elementos suficientes para acreditar los actos discriminatorios que realiza un empleador contra una mujer embarazada por no contratarla. Los empleadores pueden alegar, por ejemplo, que simplemente es una cuestión de mayor aptitud de otro candidato/a, cuando la razón principal de la limitación del acceso al empleo de estas mujeres es, sin duda, la maternidad.

En buena medida, las consideraciones anteriores explican que las mujeres conformen un grupo vulnerable, dado que, además de que sus derechos fueron invisibilizados durante décadas y a pesar de que se han producido avances importantes en el reconocimiento de sus derechos, sus oportunidades laborales siguen siendo limitadas. Además, todavía existe una notable desigualdad entre los salarios de las mujeres y los de los hombres, las mujeres tienen menos oportunidades de escalar a un mejor estatus laboral (pues los puestos de mayor rango y responsabilidad, sobre todo en el sector privado, están en gran parte monopolizados por los hombres), la maternidad y los periodos de descanso son

una desventaja para las mujeres en el empleo y, finalmente, la doble jornada de las mujeres es un punto clave a la hora de analizar las razones de que las mujeres enfrenten una problemática mayor en el acceso de oportunidades laborales, pues el desempeño de un empleo y la asunción del trabajo del hogar constituye una doble carga para ellas.

La maternidad como causa de discriminación laboral ha sido no solo un problema social, sino que también ha impactado en la economía de las personas y del país, así como en el crecimiento profesional de las mujeres. Para tratar de solucionar este problema, el Estado ha impulsado diversas modificaciones legales. Por ejemplo, la Ley de 1931 (artículos 106 y 110) dedicó un capítulo especial al trabajo de mujeres y menores en el que prohibía el trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes o de consumo inmediato, el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las 22 horas y la ejecución de labores peligrosas o insalubres. El artículo 109 enumeraba las labores peligrosas e insalubres y el artículo 110 establecía la prohibición de que las mujeres desempeñaran servicios extraordinarios, previendo que, en caso contrario, el patrón debería pagar un 200 % adicional al salario que correspondía a la jornada ordinaria. En relación con la nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2019, Federico Anaya Ojeda[8] analiza los motivos por los que el trato desigual entre hombres y mujeres no resulta viable, y señala:

> «Imagínense que a las mujeres por ser el sexo débil se les dieran menos horas de trabajo o se les prohibiera trabajar tiempo extraordinario, la consecuencia será nefasta. Las empresas dejarían de contratar mujeres trabajadoras, y el problema discriminatorio en la utilización de mujeres se

---

8 Anaya Ojeda, Federico, *Ley Federal del Trabajo comentada*, México: Valdepeña, 2021, p. 106.

> agudizaría, ya de por sí latente y potencial en la contratación de mujeres embarazadas».

Por lo tanto, es indispensable normalizar la cuestión de la maternidad de las mujeres trabajadoras y brindarles opciones laborales como el trabajo a distancia o teletrabajo, que funciona bien en muchas empresas y permite mostrar las habilidades y capacidades físicas, intelectuales y técnicas de las mujeres como capital humano valioso.

Ahora bien, la finalidad de que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los demás ordenamientos jurídicos nuestros legisladores hayan introducido preceptos que regulan el trabajo de las mujeres respecto a la maternidad (aunque la última reforma laboral de 2019 también se ha centrado en los cuidados de los hijos con cáncer) es facilitar a las mujeres que sufren discriminación laboral por el hecho de ser mujer, por su maternidad (ya sea en el embarazo, en el puerperio o en la lactancia), tengan acceso a la justicia a fin de exigir el cumplimiento efectivo de la legislación.

Por lo que hace a la jurisdicción laboral en México, anteriormente los órganos que se encargaban de impartir justicia en la esfera laboral eran las llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tras la reforma constitucional del 2017 y la reforma laboral del 2019, los Tribunales Laborales del Poder Judicial, han asumido esta función.

Cabe señalar que en esta transición de la justicia laboral al Poder Judicial, (las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen del Poder Ejecutivo, aunque emiten resoluciones judiciales llamadas laudos), las Juntas de Conciliación han seguido funcionando y han resuelto los juicios que se encuentran en trámite hasta 14 de noviembre del 2021. Los Tribunales Laborales del Estado de México comenzaron a funcionar el 15 de noviembre

de 2021[9] y a partir de esa fecha se encargarán de resolver todos los juicios laborales.

La reforma laboral del 2019 era muy esperada. Algunos juristas, entre ellos Néstor de Buen[10] y Patricia Kurczyn Vilallobos[11], manifestaron que el hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependieran del Poder Ejecutivo, las inhabilitaba para impartir justicia, aunque tuvieran como jueces de alzada a los Tribunales Colegiados, ante los que podían recurrirse las resoluciones, es decir los laudos. Particularmente, Carlos de Buen[12] señala que «la organización y funcionamiento de estos juzgados correspondería a la normatividad judicial (refiriéndose al Poder Judicial)».

A pesar de que la reforma laboral de 2019 era muy necesaria, en esta investigación se considera que esta modificación aleja al derecho laboral de su naturaleza social porque sitúa al trabajador o trabajadora y al patrón en igualdad de condiciones procesales, equiparando el procedimiento laboral a los procedimientos de la jurisdicción civil a través de los que se resuelven controversias de derecho privado. Un ejemplo de ello es que, tras la reforma, el trabajador está obligado a aportar sus pruebas en el momento de entablar la demanda, obligación inexistente en la regulación ante-

---

9 Disponibe en: <https://justicialaboral.pjedomex.gob.mx/justicialaboral/1_inicio>.

10 De Buen Néstor, *El desarrollo del Derecho del trabajo y su decadencia*, México: Porrúa, 2005.

11 Kurczyn Villalobos, P., Reynoso Castillo, C., Sánchez Castañeda, A., *La justicia laboral: administración e impartición*, México: IIJ (UNAM), 2005.

12 De Buen, Carlos, «Propuesta para la reforma laboral sobre el derecho procesal» Coordinador en N. Bouzas Ortiz (coord.), *La reforma laboral que necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, Mexico: IIJ (UNAM), 2004, pp. 215-223.

rior que otorga muchas ventajas al patrón para contestar la demanda de la manera que más le favorezca.

Sin embargo, en los procedimientos laborales promovidos por mujeres embarazadas por despido injustificado se ha reforzado la posición procesal de las mujeres. Ya existe jurisprudencia que ha determinado que no resulta creíble que una mujer embarazada próxima al parto, considerando los gastos médicos y hospitalarios que este va a generar, decida renunciar a su trabajo, por lo que es necesario que los jueces resuelvan el asunto bajo una perspectiva de análisis más estricta respecto a veracidad de la prueba. Además, es preciso señalar que corresponde al patrón el débito probatorio para demostrar la veracidad de la supuesta renuncia de la mujer que eventualmente alegue como excepción.

A efectos de ilustrar con mayor detalle la aseveración del párrafo anterior, se transcribe a la letra la jurisprudencia en cita:

> «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»
>
> «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 post natal 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 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. 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, toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo 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».[13]

Por lo que hace al contenido de la Ley Federal del Trabajo, es indiscutible que el apartado correspondiente al derecho laboral de las mujeres se enfoca sustancialmente en la maternidad.

Los artículos 166 y 167 de la LFT establecen que las mujeres embarazadas o en estado de lactancia no pueden desempeñar actividades laborales peligrosas, insalubres o que atenten en contra de la salud física y mental de la mujer.

El artículo 170 reconoce el derecho de las mujeres embarazadas a un periodo de descanso de un mes y medio con goce de sueldo antes y después del embarazo. Asimismo,

---

[13] Contradicción de tesis 318/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, Primero en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, Segundo del Segundo Circuito y Primero del Cuarto Circuito, ambos en Materia de Trabajo, 8 de mayo de 2019. Cinco votos de los ministros Alberto Pérez Dayán, Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: Yasmín Esquivel Mossa. Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco.

dispone que, en caso de adopción, la madre o el tutor tienen derecho a disfrutar de este periodo de descanso a partir del día posterior al acogimiento de su hijo adoptivo. El artículo 170 también establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a regresar al mismo puesto de trabajo que ocupaban antes de su embarazo.

El artículo 171 establece que cualquier trabajador tiene derecho a los servicios de guardería que proporciona el IMSS.

Por su parte, el artículo 133 dispone que ninguna mujer podrá ser despedida durante su periodo de embarazo y prohíbe que las empresas exijan un certificado médico de no embarazo para ingresar a un trabajo.

6.4.3. ¿Cómo se puede erradicar la discriminación laboral de las mujeres embarazadas?

A lo largo del tiempo, las mujeres han demostrado que tienen las capacidades suficientes para enfrentarse a la vida laboral y soportar el peso de organizar, cuidar y proteger a sus familias. La sociedad ha avanzado notablemente en la búsqueda de una mayor equidad en la asunción de las responsabilidades del hogar. Por otro lado, hay que señalar que la discriminación que sufren las mujeres que son madres de familia, ha provocado que un sector de la población femenina opte por no tener hijos para centrarse en el ámbito profesional.

El Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas señala que la discriminación consiste en la exclusión, restricción o preferencia basada en razones como la raza, el sexo, el lenguaje, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición

social que tiene el propósito o el efecto de nulificar o desequilibrar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, para todas las personas, en igualdad de circunstancias, de todos los derechos y libertades.[14]

A fin de erradicar la discriminación laboral de las mujeres embarazadas, es importante que el Estado vigile el cumplimiento de las previsiones que establecen nuestras legislaciones y los tratados internacionales por los empleadores, promoviendo incluso órganos internos de control cuya actividad se oriente a la protección de los derechos de la mujer y, en particular, a tutelar los derechos de las que se encuentran en periodo gestacional y de lactancia.

El logro de este objetivo exige recurrir al uso de las nuevas modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, que ya han empezado a ser reguladas por la legislación y que permiten a la mujer mantener su vinculación con el ámbito laboral y desarrollar su carrera profesional a través de las tecnologías de la información y, al mismo tiempo, cuidar de ellas mismas y de sus familias. Es necesario que se implemente una regulación especial de teletrabajo para las mujeres a fin de salvaguardar los derechos asociados a la maternidad y respetar su derecho al acceso al trabajo y su desarrollo profesional y económico. Si los empleadores se toman en serio la necesidad de implementar la modalidad de teletrabajo, sobre todo en el caso de las mujeres embarazadas, se incrementarán notablemente las posibilidades de aumentar los periodos pre y post natales a 14 semanas y el periodo de lactancia a dos horas diarias.

Asimismo, el teletrabajo puede permitir que la madre amplíe su periodo de licencia posnatal (que sería de 7 sema-

---

[14] Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf>.

nas si se autorizara una reforma a la Ley Federal del Trabajo en este sentido) hasta 18 semanas cuando el neonato sufra una discapacidad.

Una reforma en este sentido se traduciría en el reforzamiento de los derechos de la madre y del menor principalmente en lo que hace a la protección de los derechos a la vida, al acceso a la salud y al trabajo.

En abril del 2020 se presentó una iniciativa de reforma sobre el teletrabajo que proponía la aprobación de medidas de productividad y seguridad informática, incluía conceptos como la privacidad y la intimidad y, por primera vez en una legislación laboral mexicana, el derecho a la desconexión.

Además, la iniciativa introdujo la propuesta de crear una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo.

En ella se prevén las herramientas, la jornada laboral, los horarios de reportes, el tiempo de desconexión, el control, el derecho a la privacidad y los riesgos de trabajo.

Si se realiza una prueba de la laboralidad, resulta posible advertir que el teletrabajo o trabajo a distancia también es un trabajo subordinado en virtud de dos elementos:

1. Subordinación

La prestación laboral se realiza bajo las instrucciones y el control de otra persona. La relación de trabajo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa o la realización de prestación única y exclusivamente a favor de la empresa. El trabajo ha de ser ejecutado personalmente por el trabajador o la trabajadora. La jornada debe tener un horario determinado. La prestación tiene que realizarse en el lugar indicado por el empleador —y aceptado por el que presta el servicio—. El trabajo es de duración determinada o tiene cierto grado de continuidad. El desempeño del tra-

bajo requiere la disponibilidad del trabajador. El desarrollo de la prestación laboral implica el uso de herramientas, maquinaria o materiales que deben ser facilitados por parte de quien requiere el trabajo.

2. La remuneración salarial

En el teletrabajo se paga una remuneración periódica al trabajador, que constituye su única o principal fuente de ingresos y que incluye pagos en especie —alimentación, vivienda, transporte y otros derechos que, aunque no estén estipulados en el contrato, pueden ser reconocidos al prestador del servicio—. Por otra parte, no existen riesgos financieros para el empleado, al igual que en cualquier otro trabajo en régimen de subordinación, dependencia y ajenidad.

El artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo regula el trabajo a domicilio, que es el trabajo que realiza un trabajador en su domicilio o en el lugar designado por el patrón sin la vigilancia ni la dirección inmediata de este.

6.4.4. ¿Hay algún protocolo que sigan los jueces mexiquenses que permita observar el respeto de los derechos laborales de las mujeres embarazadas?

De manera ejemplar, Ricardo Alfredo Sodi Cuellar, magistrado presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México y del Consejo de la Judicatura redactó un documento titulado «Pronunciamiento de cero tolerancia» en el que precisó que entre los trabajadores del Poder Judicial del Estado de México no puede tolerarse el acoso sexual y el hostigamiento. Otro de los aciertos que ha tenido la institución es la implementación del protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en todos los espacios de la misma.

Esta iniciativa sirve de ejemplo para otras instituciones de gobierno e incluso para el sector privado, pues sienta las bases de un modelo de respeto, pluralidad, igualdad y no discriminación orientado a preservar la dignidad y la decencia en el trabajo de los servidores públicos que desempeñan su cargo o función en el ámbito de la impartición de justicia.

Es importante resaltar que, a partir de la irrupción de la pandemia de COVID-19, el Poder Judicial del Estado de México facilitó a las mujeres embarazadas que ocupaban un cargo en los diferentes Juzgados y Tribunales del Poder Judicial del Estado de México el desarrollo su labor profesional a través de la modalidad a distancia o teletrabajo para salvaguardar su integridad física, medida que es totalmente independiente de los periodos de descanso previo y posterior al parto y en la fase lactancia a los que tienen derecho en virtud de las previsiones de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos y Municipios.

En esta investigación se considera pertinente que la institución implemente el teletrabajo como una estrategia o protocolo encaminado a aminorar el impacto en el desempeño laboral que producen los descansos por maternidad, los permisos para consultas, etc. A tal efecto, se estima que es necesario reformar la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo para que las mujeres gocen de un periodo pre y post parto de un total de 14 semanas y, en el caso de que los infantes nazcan con alguna discapacidad, disfruten de una licencia de maternidad post parto de 18 semanas en total para de salvaguardar la integridad física tanto de la madre como del menor, así como sus derechos laborales, recalcando que, tal y como dispone la ley, el patrón deberá respetar las condiciones de trabajo de la empleada aunque esta disfrute de su licencia por maternidad.

En relación con la impartición de justicia, es evidente que el Poder Judicial del Estado de México pretende rea-

lizar sus funciones observando el principio de equidad e igualdad procesal y los protocolos de actuación para juzgar con perspectiva de género en beneficio de las mujeres mexiquenses.

En su artículo «Juzgar con perspectiva de género. El Poder Judicial del Estado de México y su compromiso con la igualdad»[15], publicado en la revista digital *Ex Legibus*, Anna Lizeth Arzate González señala:

> «[…] el Poder Judicial del Estado de México, con base en el análisis realizado en este artículo y a la Recomendación General 1/2018, emitida por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México y en la reforma constitucional de 2011, se debe profesionalizar a los jueces encargados de la impartición de justicia, mediante el dictado de una sentencia que haga real y tangible el derecho de acceso a la justicia; siendo que la misma debe estar permeada de derechos humanos y perspectiva de género, convirtiéndose así en auxiliar de la igualdad y erradicación de conductas que vulneran a los mismos y menoscaban la dignidad de las mujeres».

6.4.5. ¿Hay mecanismos que garanticen el respeto a los derechos laborales de las mujeres embarazadas pertenecientes a las comunidades indígenas que habitan el territorio del estado de México?

En las comunidades indígenas, las actividades económicas predominantes son el trabajo agrícola y artesanal. Sin embargo, la disminución de las inversiones públicas y del fomento de las actividades primarias en las regiones indígenas ha motivado la emigración de sus miembros a zonas urba-

---

[15] Disponible en: <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/207>.

nizadas, donde se emplean principalmente en los sectores del trabajo doméstico o la construcción, nichos laborales en los que están constreñidos a emplearse debido a la discriminación que sufren para acceder a otro tipo de empleo. Precisamente por ello, son trabajadores más vulnerables y están mucho más expuestos a las vulneraciones de la legislación laboral, entre ellas los salarios precarios, las jornadas excesivas, los malos tratos, los abusos o la ausencia de prestaciones.

Esta situación ha dado lugar a ciertos cambios. Las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 2012 y 2019, han prestado mayor atención a los grupos de comunidades indígenas y han introducido previsiones enderezadas a mejorar la protección de estas comunidades; por lo que respecta a las mujeres, entre estas modificaciones destacan la facultad de que las mujeres indígenas puedan autodeterminarse como tales, el robustecimiento de su derecho a acceder plenamente a la jurisdicción del estado y la implementación de medidas orientadas a velar por la protección de sus derechos laborales, en particular durante el embarazo, el puerperio y la lactancia.[16]

Así, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo declara que el trabajo digno no discrimina por origen étnico; el artículo 3º dispone que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación; el artículo 56 promueve la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres sin que se puedan establecer diferencias o exclusiones por el origen étnico o nacional, y el numeral 133 prohíbe a los patrones negarse a aceptar trabajadores pertenecientes a comunidades indígenas. A pesar de estas previsiones, las personas integrantes de una etnia o comunidad indígena

---

[16] Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_indigenas.pdf>.

siguen siendo vulnerables. La vulnerabilidad es mayor en el caso de las mujeres indígenas embarazadas o en periodo de lactancia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación implementó el protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos en que involucren derechos de personas y comunidades y pueblos indígenas.

Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos protege a las comunidades indígenas por los actos de autoridades o servidores públicos que violenten sus derechos humanos.[17]

En el ámbito internacional, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración de la Naciones Unidas sobre los pueblos indígenas y el Convenio 169 de la OIT protegen y garantizan los derechos laborales de las comunidades indígenas. Estos instrumentos reconocen a los miembros de las comunidades indígenas el derecho a la libre elección del trabajo, al goce de una remuneración justa y suficiente, a la seguridad e higiene en el trabajo, al disfrute de descansos intermedios, semanales y obligatorios, al goce de periodos vacacionales, a la libertad sindical y el acceso a la seguridad social, así como a la no discriminación por origen étnico.

En particular, el artículo 21 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos indígenas (2007) obliga a los Estados a adoptar medidas eficaces para asegurar la mejora continua de las condiciones económicas y sociales de los pueblos indígenas.

---

17 Comisión Nacional de Derechos Humanos, *El derecho humano al trabajo de las personas indígenas*, México: Dirección de Publicaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2015.

En relación con el acceso a la jurisdicción laboral, es preciso señalar que los pueblos indígenas se encuentran en una situación de gran desventaja debido a que hablan sus propios dialectos o lenguas, rasgo idiosincrásico que constituye un obstáculo para la comunicación. Para hacer frente a esta limitación, el Poder Judicial del Estado de México ha implementado el protocolo de actuación para juzgar a los grupos de origen étnico o pertenecientes a comunidades indígenas, que tienen la posibilidad de contar con un intérprete cuando diriman sus conflictos laborales ante un tribunal laboral.

De cualquier modo, es preciso que no deje de observarse el cumplimiento de las normas protectoras del trabajo de las mujeres embarazadas en ningún momento. A este respecto, los pueblos autóctonos deberán gozar de una protección reforzada por tratarse de grupos prioritarios, una protección especial que, con mayor razón, debe extenderse a las mujeres indígenas embarazadas.

6.5. CONCLUSIONES

Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia deberían gozar de una estabilidad reforzada en el empleo para ejercer los derechos vinculados a su maternidad y el derecho del trabajo sin estar sometidas a la discriminación laboral. En la realidad social de nuestro país, sin embargo, el embarazo es la primera causa de discriminación laboral, pues para los patrones implica la contratación de una empleada eventual para cubrir el puesto de la trabajadora que ha sido madre en los periodos de descanso previos y posteriores al parto, así como sus ausencias para acudir a las citas médicas y de control. Este tipo de discriminación está estrechamente ligada a la cultura machista que todavía pervive en México.

La reforma laboral del 2012 introdujo algunas novedades orientadas a brindar una mayor protección a las muje-

res trabajadoras, entre ellas las licencias de maternidad en caso de adopción, la posibilidad de ampliar la baja por maternidad cuando el recién nacido sufre alguna discapacidad y, en el ámbito específico de la discriminación laboral de las mujeres por el embarazo, la prohibición de exigir la constancia de no gravidez.

La reforma del 2019 reforzó la garantía de la igualdad de obligaciones y derechos entre los hombres y las mujeres, especialmente la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Con respecto a las licencias de maternidad, en el presente capítulo se ha explicado que en México la mujer dispone de 12 semanas de por licencia de maternidad —6 previas y 6 posteriores al parto—, si bien tiene la posibilidad de transferir cuatro para después del parto. Como también se ha dicho, el Convenio 183 de la OIT ha recomendado que la licencia de maternidad sea de al menos 14 semanas.

En razón de lo expuesto hasta aquí, la presente investigación propone que se reforme la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo para que las mujeres gocen de un periodo pre y post parto de un total de 14 semanas y, en el caso de que los infantes nazcan con alguna discapacidad, para que disfruten de una licencia de maternidad posparto de 18 semanas a fin de salvaguardar la integridad física tanto de la madre como del menor, así como sus derechos laborales. Conviene subrayar, por lo demás, que, tal y como dispone la ley, el patrón deberá respetar las condiciones de trabajo de la empleada aunque disfrute de su licencia por maternidad.

Asimismo, la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2012 previó una licencia de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo para los hombres trabajadores al momento del nacimiento o adopción de sus hijos.

Actualmente, el trabajo de las mujeres está regulado en la Ley Federal del Trabajo, que protegen los derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Asimismo, México ha ratificado convenios internacionales que tienen por objeto la protección a la maternidad y al desarrollo profesional de la mujer. Tal es el caso del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este sentido, resulta necesaria la observancia de las previsiones de la legislación nacional y convencional sobre las licencias de paternidad para impulsar el equilibrio de las cargas de los hombres y las mujeres, y lograr que un porcentaje mayor de mujeres embarazadas puedan ser respaldadas por el padre de su hijo, hija o hijos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que las mujeres embarazadas gozan de un principio reforzado de estabilidad en el empleo.

El acceso a la justicia laboral para las mujeres embarazadas en casos en los que se resuelven supuestos de discriminación, condiciones de trabajo deficitarias o por debajo de las que establece obligatoriamente la ley, despidos injustificados, riesgos laborales, etcétera, está tutelada por el Poder Judicial.

En el estado de México, el Poder Judicial ha implementado protocolos de actuación para el estudio y análisis estricto de las pruebas en los casos de renuncia al puesto de trabajo por las mujeres embarazadas, a los que se suma el protocolo de actuación en el caso de mujeres embarazadas indígenas.

Finalmente, cabe hacer hincapié en la importancia de difundir información en la sociedad para que las mujeres conozcan sus derechos humanos laborales y los hagan valer en la vía correspondiente

Asimismo, para lograr la no discriminación en el acceso al empleo de las mujeres embarazadas deben fomentarse

modalidades de prestación laboral como el teletrabajo para garantizar su estabilidad en el empleo. Actualmente, el teletrabajo ya se encuentra regulado. Resulta necesario profundizar en su desarrollo, dado que permitirá a las mujeres embarazadas acudir a sus citas médicas y organizar su tiempo para desempeñar su trabajo en la modalidad a distancia. El teletrabajo es una herramienta viable para equilibrar el trabajo y los cuidados de las mujeres durante el embarazo y el periodo de lactancia.

Entre los principales resultados y hallazgos de la investigación, cabe hacer referencia a los siguientes:

1. Se ha reconocido la invisibilización de la que por décadas han sido objeto las mujeres y sus derechos, lo que ha permitido una reescritura de la historia orientada al reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad.
2. El reconocimiento de los derechos de las mujeres ha permitido que accedan a nuevas oportunidades de desarrollo profesional, reflejadas en el incremento de la contratación laboral de mujeres. Sin embargo, aún pervive una brecha salarial que impide la igualdad de género en los centros de trabajo.
3. El embarazo es la primera causa de discriminación laboral de la mujer en México.
4. Las reformas constitucionales de 2017 y las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo de 2012 y 2019 han supuesto un avance importante en el respeto a los derechos laborales de las mujeres embarazadas en nuestro país.
5. La implementación de la modalidad del teletrabajo permite a las mujeres mantener su eficiencia laboral y evitar la discriminación en el empleo, y constituye

una herramienta idónea para equilibrar su trabajo con su vida personal.

6. Es necesario reflexionar sobre la conveniencia de reformar la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo para que las mujeres gocen de un periodo pre y post parto de un total de 14 semanas y, en el caso de los infantes que nazcan con alguna discapacidad, para que disfruten de una licencia de maternidad post parto de 18 semanas en total. La *ratio* de esta propuesta de reforma reenvía a la salvaguarda de la integridad física tanto de la madre como del menor, así como de sus derechos laborales. Hay que recalcar, asimismo, que el patrón deberá respetar las condiciones de trabajo de la empleada aunque que esta disfrute de su licencia por maternidad, tal y como dispone la ley.

7. Debe apoyarse a las mujeres embrazadas brindándoles una protección más reforzada de sus derechos humanos laborales, medida que se traduce en la equidad laboral, manteniendo un piso parejo para hombres y mujeres. Por ello, es importante que la licencia de paternidad cobre relevancia en los centros laborales, dado que, si bien es cierto que la reforma de 2012 de la Ley Federal del Trabajo previó una licencia de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo para los hombres trabajadores al momento del nacimiento o adopción de sus hijos, es de suma importancia que esta licencia pueda ampliarse a por lo menos dieciocho días, permitiendo que el padre se implique en los cuidados del recién nacido o del nuevo integrante de la familia.

6.6. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Pedrajas Moreno, Abdón, *Despido y derechos fundamentales*, Madrid: Trotta, 1992.

Alcalde Justiniani, Arturo, Villareal Reyes Alma Ruby, Narcía Tovar Eugenio, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada,* México: Porrúa, 2021.

Anaya Ojeda, Federico, *Ley Federal del Trabajo comen*tada, México: Valdepeña, 2021

Dávalos Morales José, *Derecho Individual del Trabajo*, México: Porrúa, 2020.

— *Tópicos Laborales, Derecho individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos*. Seguridad Social. Perspectivas, 2000.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, México: Porrúa, 2017.

— *Derecho del Trabajo*, México: Porrúa, 1991.

De Pina, Juan Pablo y De Pina Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, México: Porrúa, 2012.

Garrido Ramón, Alena, *Derecho Individual del trabajo*, México: Oxford University Press, 2010.

Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos y Sánchez Castañeda, Alfredo, *La justicia laboral: administración e impartición*, México: Universidad Autónoma de México, 2005.

Pardio Vargas, Alfonso, *Derecho del trabajo*, México: Porrúa, 2020.

Pérez López, Gerardo, *La teoría General del Proceso en el Derecho Laboral*, México: Editorial Sista, 2013.

Sánchez Vázquez, Rafael, *Los principios Generales del Derecho y los criterios del Poder Judicial de la Federación*, México: Porrúa, 2004.

Teopala Mendizábal, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, México: Porrúa, 2003.

— HISTORIA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS MUJERES

Del Palacio Montiel Celia, «La aparición femenina en la independencia», Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, en P. Galeana (dir.), *Historia de las mujeres en México*, México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2015.

Mata Montes de Oca, Gerardo, «Mujeres en el límite del periodo virreinal», en P. Galeana (dir.), *Historia de las mujeres en México*, México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2015.

— SEGURIDAD SOCIAL

Ruíz Moreno, Ángel Guillermo, *Las afores. El sistema de ahorro y pensiones mexicano*, México: Porrúa, 2017.

Santos Duran, José Luis y Calabuig, A., *Riesgos derivados de las condiciones de seguridad. Prevención de riesgos profesionales*, México: Ediciones Apóstrofe, 2005.

— DERECHO COLECTIVO

Dávalos Morales José, *Derecho colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, México: Porrúa, 2020.

— DERECHO CONSTITUCIONAL

Fix-Zamudio, Héctor y Valencia Carmona, Salvador, *Derecho Constitucional, Mexicano y comparado*, México: Porrúa, 2017.

Molina Piñero, Luis J., Ojesto Martínez Porcayo, J. Fernando y Serrano Migañon, Fernando (comps.), *¿Qué es la Constitución mexicana, por qué y para qué reformarla?*, México: Porrúa, 2002.

— DERECHO INTERNACIONAL Y DERECHOS HUMANOS

Coaña Be, L. Dina., «Lo que nos dejó 2011 en el mundo del Derecho», *Revista El mundo del Abogado*, 154(21-22), 2012.

Sorensen, Max (comp.), *Manual de Derecho Internacional Público*, México: Fondo de Cultura Económica, 2017.

—JUSTICIA SOCIAL

Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.), *La reforma laboral que necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México: Universidad Autónoma de México.

De Buen Lozano, Néstor, (2005), *El desarrollo del Derecho del Trabajo y su decadencia*, México: Porrúa, 2005.

Recaséns Siches, Luis, *El conflicto de nuestro tiempo y la justicia social*, México: UNAM, 2004.

Tena Suck, Rafael y Morales Saldaña, Hugo Ítalo, *Nueva Ley Federal del Trabajo, Teoría y práctica*, México: Trillas, 2017.

Legislación

Internacional

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.

Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH)

Carta de las Naciones Unidas, 1945.

Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

OIT, Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo, la igualdad de oportunidades y de trato, 1998.

— Convenio 183 OIT (Convenio sobre la protección de la maternidad), 2000.

Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación*: 18 de noviembre de 2022.

Ley Federal del Trabajo, 2020.

7. LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES: LA DOBLE JORNADA Y EL TRABAJO NO REMUNERADO

Héctor Jaramillo Ramírez

7.1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo aborda el estudio de la doble jornada y el trabajo no remunerado, una experiencia que las mujeres trabajadoras viven día a día.

Partiendo de la definición de jornada —el tiempo que emplea una persona desarrollando una actividad laboral—, la doble jornada puede ser entendida como la suma del tiempo que una persona dedica a las labores domésticas o de cuidados y del que invierte en el desempeño su trabajo habitual.

El trabajo no remunerado de la mujer es el desarrollo de una actividad física en la que, si bien cubre una jornada laboral sin periodo determinado de inicio o conclusión, no obtiene una retribución económica.

Cuando hablamos de la doble jornada y del trabajo no remunerado nos centramos en las mujeres, toda vez que dicha actividad ha recaído tradicionalmente en ellas debido a que tienen la obligación tácita, deudora de los estereotipos de género, de ser las cuidadoras y protectoras del hogar.

A lo largo de los años, la cuestión de la doble carga ha sido abordada por numerosos juristas, entre otros muchos

Alcalde Justiniani, Villareal Reyes y Narcia Tovar, quienes han señalado lo siguiente: «Es necesario encontrar soluciones que permitan compatibilizar la vida personal, familiar y laboral y que a la vez garanticen una mayor igualdad de género, tomando en cuenta que es a la mujer a la que suele imponérseles socialmente la responsabilidad de equilibrar trabajo y familia».[1]

Esta consideración da cuenta de la necesidad de analizar las razones de esa imposición social, que ha prevalecido por siglos en las familias de nuestra sociedad, aunque es cierto que poco a poco los demás miembros de la unidad se han ido involucrando en la realización del llamado trabajo de reproducción —con notables variaciones según los distintos estratos sociales—. Esa reflexión debe orientarse a proponer soluciones para que esa carga física y moral tenga una retribución real y no solo el agradecimiento (a veces ni eso), cambio que contribuirá a hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres consagrada en el artículo 4º constitucional y a impulsar el desarrollo profesional de la mujer trabajadora.

El objetivo de esta investigación es visibilizar el trabajo no remunerado de las mujeres y la doble jornada que muchas de ellas soportan al realizar, además de un trabajo técnico, manual o profesional remunerado, el trabajo doméstico o de cuidados en el hogar. La consecución de este objetivo reclama la necesidad de legislar sobre el tema.

Esta necesidad tiene su fundamento en el hecho de que, debido a la doble jornada, las mujeres se han visto afectadas notoriamente en sus derechos. En efecto, existe una gran

---

1 Alcalde Justiniani, Arturo en colaboración con Villareal Reyes, Alma Ruby y Eugenio Narcia Tovar, Eugenio *Ley Federal del Trabajo Reforma 2019 comentada*, México: Porrúa, 2019, p. 76.

desigualdad entre las oportunidades de las mujeres para desarrollarse profesionalmente y las de los hombres, dado que, mayoritariamente, el género femenino es el que se encarga de las tareas del hogar y del cuidado de menores y adultos mayores, circunstancia que constituye un obstáculo para que las mujeres mejoren su situación en la esfera profesional, es decir, en el ámbito del trabajo remunerado.

Entonces, si se regulariza el trabajo no remunerado de las mujeres —principalmente, las actividades de cuidados y labores domésticas— tomando en consideración que supone el desempeño de una jornada adicional a la de su empleo remunerado, los derechos de la mujer son visibilizados, un paso previo al logro de la igualdad entre hombres y mujeres basada en las oportunidades laborales y profesionales que estas últimas puedan alcanzar a partir de un piso parejo.

Entre las preguntas de investigación a las que este trabajo pretende dar respuesta, destacaremos las siguientes: ¿Qué está pasando en el estado de México respecto a la doble jornada y el trabajo no remunerado? ¿En México no está regulado el trabajo no remunerado ni la doble jornada? ¿Es necesaria la regulación de la doble jornada y el trabajo no remunerado?

Con respecto a los antecedentes del trabajo no remunerado y la doble jornada, cabe señalar que durante décadas e incluso siglos, el papel de la mujer en el desarrollo económico del país era imperceptible, además de que contaban con muy pocos derechos como ciudadanas. No obstante, paulatinamente los colectivos feministas han logrado que las mujeres ganaran su espacio en el ámbito productivo incluso en una sociedad machista como la mexicana. El siglo XX fue un parteaguas que dio inicio a una participación más activa de la mujer en los ámbitos político, social y laboral. Particularmente, en la década de 1970 se incrementó significativamente la inserción de la mujer en el mercado

laboral, aunque eso no implica que el trato discriminatorio hacia la mujer haya dejado de existir.

Son muchos los ejemplos de luchadoras sociales que testimonian el esfuerzo encaminado a labrar un camino para la incorporación de la mujer a la actividad laboral. Por mencionar tan solo algunos casos, cabe citar la lucha resistente de las Yaquis en las haciendas henequeneras, el rol de las mujeres en la huelga de Rio Blanco, la incansable actividad de la organización obrera Hijas de Anáhuac, la celebración del Primer Congreso Feminista en México o la lucha que condujo a la consagración de los derechos laborales de la mujer en la Constitución. Estos movimientos y muchos otros son ejemplos de la movilización social de las mujeres para tratar de hacer efectiva la igualdad y para obtener un mejor trato en el campo laboral. De este dilatado combate dieron cuenta Guadalupe Cortes, Ana Alicia Solís, Óscar Alzaga y Antonio Gutiérrez en el compendio que realizaron en la revista denominada *Las luchas de la mujer trabajadora de México en el siglo XX*.[2]

Si bien es cierto que el presente capítulo no pretende descubrir el hilo negro en un tema tan estudiado como el de la doble jornada y el trabajo no remunerado de la mujer, también lo es que tratará de ofrecer un enfoque diverso orientado a identificar las razones de que siga existiendo esa diferencia y esa concepción si no impositiva, sí al menos revestida de una suerte de obligatoriedad implícita que asigna a las mujeres la mayor parte del trabajo doméstico.

Mayoritariamente, es la mujer la que dedicó su tiempo al trabajo doméstico, de modo que, si está empleada en

---

[2] Cortes, Guadalupe, Solis, Ana Alicia, Alzaga, Óscar y Gutierrez, Antonio (coords.), *Las luchas de la mujer trabajadora de México en el siglo XX* México: Editorial EPESSA, S.A. DE .C .V., 1997. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/Genero.Alzaga.pdf>. [Consulta: 27/04/2022.]

el mercado formal, prácticamente se duplican las horas de su jornada laboral. En una investigación realizada por Ana Karen García de El Economista[3] publicada en 2020, la autora señala que el fenómeno es conocido como sobrecarga laboral o doble jornada, e indica que, si bien desde el 2000 la participación de la mujer en el trabajo remunerado es cada vez mayor, sigue haciéndose cargo de la mayoría —por no decir la totalidad— de las responsabilidades domésticas. De acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT), las mujeres mexicanas trabajan 37.9 horas cada semana para el mercado y adicionalmente, destinan 39.7 horas a las labores de sus viviendas sin recibir ingreso alguno por ese trabajo. En relación con los hombres, las cifras son de 47.7 y 15.2 horas semanales, respectivamente.[4]

Estos datos evidencian que, a pesar del paso de los años, el trabajo doméstico sigue distribuyéndose inequitativamente entre los integrantes de la familia. Si estos son en su mayoría varones, la carga se inclinará aún más hacia la madre, ya que si en la familia hay hijas, estas apoyarán a la madre en las labores de casa, en contraste a las actividades desarrolladas por sus hermanos hombres.

---

3 García, Ana Karen, «Las mujeres en México tienen dos trabajos y dedican casi el mismo tiempo a la casa que a sus empleos pagados», *El economista*, 2020. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Las-mujeres-en-Mexico-tienen-dos-trabajos-y-dedican-casi-el-mismo-tiempo-a-la-casa-que-a-sus-empleos-pagados-20201011-0009.html>.

4 Véase INEGI, Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo (ENUT), 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf Idconline>., y idc *on line*, «Mujeres trabajan doble jornada y solo reciben pago por una» 28 de abril de 2022. Disponible en: <https://idconline.mx/laboral/2021/07/21/mujeres-trabajan-doble-jornada-y-solo-reciben-pago-por-una>.

El trabajo doméstico no termina en las labores de aseo y limpieza del hogar —barrer, trapear, lavar la ropa, sacudir los muebles, asear el baño, etcétera—. A estas tareas deben sumarse los cuidados de los hijo menores —bañarlos, cambiarlos, darles de comer— y además, los cuidados y responsabilidades que comporta la atención de los adultos mayores, si los hay, que necesitan de la dedicación de una persona que los auxilie, ya que no pueden valerse por sí mismos. En el caso de que algún miembro de la familia enferme, en la mayoría de las ocasiones la mujer es quien se encarga de todos y cada uno de los cuidados, como si fuera su obligación y no una responsabilidad que debería repartirse entre todos los que conforman la unidad familiar.

Como se ha señalado en líneas anteriores, el tema de la doble jornada y el trabajo no remunerado de la mujer ya ha sido tratado en numerosas publicaciones —libros, artículos de revistas o en entrevistas—, por lo que se diría que ya hay poco margen para más investigación. Sin embargo, se trata de un tema tan relevante para nuestra sociedad que es necesario seguir buscando soluciones para abordar un fenómeno difícil de erradicar, dada la educación que existe en nuestra sociedad, que, sin embargo, puede ser modificado paulatinamente a través de la implementación de medidas adecuadas para reducir su impacto. La desigualdad en el campo laboral entre la mujer y el hombre es de suma importancia, por lo que no debe soslayarse la importancia de articular políticas públicas dirigidas a lograr su distribución equitativa entre todos los miembros de la familia que estén en plenitud para realizarlo.

Se habla mucho de las horas dedicadas a las labores domésticas por parte de las mujeres en comparación con los hombres. Las estadísticas indican que, aunque actualmente el hombre y los hijos varones se implican más en la realización de dichas actividades, aún no se ha logrado que el

reparto sea equitativo, porque se sigue tomando como un apoyo y no como una imposición social para la mujer.

Del mismo modo que durante el siglo XX las mujeres lograron el reconocimiento de derechos tales como el salario mínimo, el derecho a huelga, el derecho a la educación y el derecho de sufragio, actualmente la lucha debe enfocarse al logro de la igualdad en lo que respecta a la doble jornada.

Las cifras de mujeres que soportan la doble jornada laboral —una de ellas sin remuneración—, reflejan la desigualdad entre las funciones que se asumen en el hogar, impiden la materialización de la igualdad entre mujeres y hombres, y obstaculizan el desarrollo profesional e incluso personal de las mujeres. Considerando esta situación, se propone la regulación de la doble jornada mediante una adición al artículo 164 (capítulo quinto) de la Ley Federal del que discipline la realización de la doble jornada y establezca una compensación por la misma.

Las tareas del hogar deben ser compartidas entre los integrantes del núcleo familiar a fin de propiciar el libre desarrollo personal de las mujeres. En este sentido, la eventual regulación de la doble jornada de las mujeres y de la compensación por la misma supondrá un paso adelante en el logro de la igualdad sustantiva.

El objeto de la presente investigación es visibilizar la doble jornada de la mujer y el trabajo no remunerado a partir de la regulación de estos conceptos en el capítulo quinto de la Ley Federal del Trabajo (LFT). La finalidad última es proponer medidas tendentes a aminorar la carga que tácitamente impone la sociedad a la mujer respecto a las labores en el hogar y de cuidados, y generar, además, políticas públicas que fomenten una la cultura de respeto e igualdad.

Como se ha dicho, que en este trabajo se analizan las cifras de México, Latinoamérica y el mundo con el fin de disponer

de un panorama más preciso de la situación de las mujeres con relación a la doble jornada y el trabajo no remunerado. La investigación se ha llevado a cabo a través de un estudio teórico-práctico con base en el método comparativo. Asimismo, se han tomado en consideración las cifras cuantificadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

De igual forma se toman como base las aportaciones realizadas por diversos autores y autoras como la ministra María Cristina Salmorán de Tamayo, integrante del Centro de documentación y Análisis, Archivos y compilación de leyes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Iván Carlos Carrino, Concepción Fernández Villanueva, R. Domínguez Bilbabo, J.C Revilla Castro, Elena Urrutia o Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper. Las contrubiciones de estos autores plantean la notoria afectación de la que a lo largo de la historia han sido objeto los derechos de las mujeres debido a la gran desigualdad entre las oportunidades de las mujeres para desarrollarse profesionalmente en comparación a la que tienen los hombres, desigualdad asociada a la naturalización de la idea de que corresponde al género femenino encargarse de las tareas del hogar y del cuidado de los menores y los adultos mayores, una construcción sociocultural que se ha convertido en un obstáculo para que desarrollen sus actividades profesionales o trabajo remunerado.

7.2. ROLES Y PATRONES SOCIALES DE LA MUJER Y SU IMPACTO

No puede soslayarse que la religión católica ejerce una gran influencia en nuestra sociedad. Este cuerpo de creencias nos ha inculcado la idea de que el hombre fue creado a imagen y semejanza de Dios y que, para que no estuviera

solo, se le dio a una compañera que surgió de una de sus costillas, creándose de este modo la figura mujer. Desde el momento en que se construye este relato, se sitúa al hombre por encima de la mujer y se distribuyen los roles de ambos, de tal manera que el hombre es concebido como proveedor y a la mujer como la proveedora de cuidados que debe dedicar su vida a la educación y los quehaceres del hogar. El hombre es, pues, el jefe de la casa y la mujer debe asumir una actitud de sumisión y obediencia.[5]

Otra cuestión que ejemplifica el machismo predominante en nuestra sociedad y que en buena medida obstaculiza el desarrollo pleno de la mujer en el trabajo es la lactancia. Es cierto que la lactancia es un hecho natural que realiza la mujer. No obstante, los métodos actuales de sustracción del producto posibilitarían que la mujer pueda dejar de realizarlo y dejarlo a cargo del hombre en determinadas circunstancias. Ahora bien, retomando la cuestión de los roles establecidos por la sociedad, si dejara de hacerlo se arriesga a verse sometida a la condena social y la recriminación de las propias mujeres—incluso dentro de la misma familia—que, en lugar de apoyar ese avance, reprochan ese accionar. Por tanto, en ocasiones incluso las propias mujeres refuerzan los estereotipos de género.

7.2.1. El trabajo remunerado de la mujer

Desde la Antigüedad, la mujer ha estado expuesta a las obligaciones inherentes al hogar, mientras que al hombre se le

---

5 Pacheco Zerga, Luz, «La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social», *Revista IUS*, vol. 6, núm. 29, 2012, p. 108-129. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008&lng=es&nrm=iso>. [Consulta: 14/08/2022.]

han atribuido las tareas de recolección y el trabajo físico. Sin embargo, con el paso del tiempo, la mujer estuvo orillada a realizar trabajo fuera del hogar en busca de una remuneración, proceso que llevó aparejada una lucha orientada a deconstruir los roles y estándares sociales imperantes, que se impusieron rígidamente mediante la evangelización durante el periodo colonial en la Nueva España.[6]

De esta forma, las mujeres se han insertado progresivamente en el ámbito laboral hasta alcanzar unas cifras y porcentajes muy relevantes. Tan es así que existen empresas e incluso Instituciones gubernamentales en las que las mujeres representan el mayor porcentaje en la plantilla de trabajadores.

En cualquier caso, al término de su jornada remunerada, la mujer continúa trabajando en las actividades del hogar, unas actividades estrechamente ligadas al rol social al que hemos hecho referencia anteriormente. Ello implica que asume una doble jornada laboral.

Si se considera que la mujer trabaja una jornada remunera de 48 horas a la semana y, además, realiza una doble jornada centrada en las tareas del hogar, queda en evidencia su desventaja en lo que respecta a las oportunidades para crecer profesionalmente, pues el trabajo doméstico reduce el tiempo del que puede disponer para su propio desarrollo y crecimiento profesional tanto en el acceso al trabajo remunerado como en la ocupación de puestos y cargos de mayor responsabilidad mediante un ascenso, fenómeno que se conoce como coste de oportunidad.

La situación descrita motiva que la mujer se vea en la necesidad de dar inicio a la doble jornada inmediatamente

---

6 Álvarez, Rosa María, *Los derechos de las mujeres y su acceso a una vida libre de violencia*, México: UNAM, 2018.

después de finalizar la jornada de trabajo, circunstancia que bloquea la posibilidad de que dedique el tiempo necesario para asistir a las juntas de trabajo, mejorar su capacitación, realizar cursos para acreditar alguna especialidad a fin de concursar para cubrir alguna vacante. Estas limitaciones acentúan aún más la diferencia entre los hombres y las mujeres, dado que, en la medida en que la mujer dedica más tiempo a la doble jornada, el hombre dispone del tiempo necesario para realizar todas aquellas actividades orientadas a prepararse para mejorar su desarrollo profesional y como consecuencia de ello, lograr ascensos.

En un artículo titulado «Trabajo remunerado, empoderamiento de las mujeres y crecimiento inclusivo: transformación de las estructuras de restricciones», y elaborado a partir de los datos recopilados en encuestas aplicadas en Egipto, Ghana y Bangladesh en el marco del Research Partners' Consortium del programa Pathways of Women's Empowerment, ONU Mujeres concluyó que «[…] los resultados indican que el crecimiento económico por sí solo no promueve la igualdad de género […]», pues, como se ha dicho en líneas anteriores, el hecho de que las mujeres constituyan una gran parte de la fuerza de trabajo en las empresas no significa que, efectivamente, puedan aspirar a una igualdad respecto al género masculino.[7]

El párrafo primero del artículo 4º de nuestra ley suprema dispone: «La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia». Si bien, estas palabras parecen decirlo todo en cuanto al derecho de igualdad y el desarrollo de la familia, la realidad que aqueja a la mujer en ese entorno como pilar de la familia es

---

7 Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2013/1/paid-work-womens-empowerment-and-inclusive-growth>.

otra. A pesar de que tiene que levantarse antes que nadie en el hogar para a salir rumbo a sus actividades laborales, debe tener lista la ropa que vestirán los demás integrantes de la familia, ya sea la camisa que combinará con el traje o la ropa casual para el padre de familia, o el uniforme que debe estar impecable para llevar a la escuela, tener listo el desayuno para que, una vez despiertos, el marido y el o los hijos (as) se sienten a la mesa para disfrutar de esos platillos —o ya de menos un café por aquello de las prisas—, y así es su rutina diaria de todas las mañanas de una semana inglesa (que en ocasiones incluye los fines de semana). Una vez despachado a esos miembros de su familia tan queridos, debe levantar todo el desorden que queda después de ese trance lleno de estrés y agitación, y ya con una relativa calma, aunque también presionada por el reloj porque se acerca la hora de partir, iniciará el camino hacia su puesto de trabajo remunerado para, una vez concluida la jornada, regresar a las tareas que inició al levantarse: la doble jornada del trabajo no remunerado.

Por otro lado, el párrafo tercero del artículo 5º de la misma Constitución dice a la letra: «Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123».

Aquí debe tomarse en consideración la no obligatoriedad de un trabajo personal sin la justa paga. Nuevamente, cabe señalar que, aunque la realización del trabajo doméstico no sea su obligación, la mujer, la madre trabajadora, la asume como tal debido al arraigo de un estereotipo machista impuesto por muchos años, y que hasta cierto punto, lo realiza con un cariño inmenso —disposición que tal vez atenúa, sin importar lo agotadora que haya sido la jornada laboral remunerada.

7.2.2. El trabajo no remunerado de la mujer

En su discurso "la responsabilidad de la mujer en la vida actual", pronunciado en 1964 con motivo de la invitación que recibió de la Asociación Cristiana Femenina Nacional, la ministra María Cristina Salmorán de Tamayo resaltó el papel de la mujer a través del tiempo. Asimismo, la funcionaria judicial conceptualizó la igualdad entre la mujer y el hombre como «la inspiración legítima e inmediata de que la mujer salga de una condición social desfavorable y alcance la misma amplitud y la misma extensión que el hombre tiene, en el ejercicio de su capacidad en la vida y en la ley, además de una necesidad de aquella aspiración se desprende, de poner a su alcance todos los medios idóneos que le son indispensables para subsistir».

Hoy en día, el trabajo doméstico es una actividad en la que las mujeres participan de forma mayoritaria, un hecho social que, como hemos visto, es producto de las inercias históricas y del tan arraigado estereotipo de género que asigna a las mujeres los quehaceres del hogar y cuidado de los hijos como una función natural que les corresponde por el simple hecho de ser mujer. De ese estereotipo proviene la creencia de que ellas están «mejor capacitadas» para desempeñar el trabajo doméstico, ya sea remunerado o no, un trabajo que generalmente no es considerado como tal, dado que no genera algún tipo de ganancia económica o plusvalía.[8]

En la reseña crítica de Iván Carrino a la obra *Economía Feminista*, de Mercedes D´Alessandro,[9] el autor pone el si-

---

8 Aguilar Morales, Luis María, «Notas sobre el trabajo doméstico remunerado y la contribución de la Ministra María Cristina Salmorán de Tamayo», México: Centro de documentación y Análisis, Archivos y compilación de leyes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017

9 Carrino, Iván, «Economía Feminista, de Mercedes D'Alessandro», 2017. Disponible en: <https://riim.eseade.edu.ar/wp-content/uploads/2017/08/9_carrino_riim64_65.pdf>.

guiente ejemplo: un miembro de la familia sale a trabajar y el otro, que no tiene un trabajo remunerado, se queda a realizar las tareas del hogar. Podríamos llevar este ejemplo al caso que estudiamos: a la mayoría nos parecería que el trabajo no remunerado es una manera de explotación de la mujer que realiza labores remuneradas fuera de casa y aporta su productividad a la economía del país, pero el caso podría verse desde otro tipo de enfoque, aquel que sostiene que cuando se forma una pareja entre un hombre y una mujer —que es el tema que nos ocupa, no sin antes dejar claro que en la actualidad se forman parejas homoparentales aunque nos centraremos únicamente en el tema de la mujer—, puede ocurrir que desde el momento en que se deciden los roles de cada uno —pensemos en que antes de contraer nupcias los dos ya desempeñan una actividad laboral remunerada, y es momento de hacer acuerdos porque están planeado la llegada de los hijos sin dejar pasar más tiempo—, deciden que la mujer se hará cargo de los trabajos domésticos y el cuidado de los hijos, que el hombre aportará todo lo relacionado con la manutención del hogar y que la mujer aportará solo lo que ella quiera disponer sin la necesidad de que sea una obligación, además de que lo que aporte el hombre alcanzará para que ella disponga para gastos personales. Ambos están de acuerdo en que el hombre se haga cargo de esa función. No se trata de la reproducción del estereotipo del jefe de familia. Sencillamente, dice Carrino, ambos deciden esa distribución de papeles desde el punto de vista práctico, pues creen que es el mejor arreglo para el desarrollo de la familia tanto social como económicamente.

A propósito de este ejemplo, podría pensarse que, con este tipo de acuerdo, el trabajo, en teoría no remunerado, que genera el aporte del hombre, puede ser caracterizado como una remuneración en especie sin la necesidad de llamarlo sueldo.

Las mujeres trabajadoras de mediana edad no creen que exista una verdadera igualdad con los hombres, por lo menos en lo que respecta al tema del trabajo. Consideran que su jornada laboral es más larga y su actividad diaria mucho más agobiante que la desarrollada por los hombres, ya que, además de llevar a cabo las tareas que conlleva mantener un determinado puesto de trabajo fuera de casa, normalmente las mujeres se encargan de realizar el trabajo doméstico que demanda el mantenimiento del hogar en el tiempo que excede de la dedicación al empleo, puesto que el marido no presta ningún tipo de ayuda para la realización de estas tareas y, en todo caso, obtiene asistencia de otras mujeres cercanas o de familiares de su pareja.[10]

Son tantas las actividades desempeñadas por la mujer en el entorno familiar que se ven obligadas a invertir mucho más tiempo que el que dedica el hombre a dichas actividades y, a pesar de ello, no reciben ninguna retribución al respecto. Esa importante inversión de tiempo comporta que dejen a un lado el crecimiento profesional. En contraparte, el cónyuge, al dedicar el menor tiempo a ese tipo de actividades, tiene tiempo para lograr ascensos mediante la preparación, la asistencia a cursos, la capacitación o la realización de posgrados.

La pervivencia de la división sexual del trabajo como eje de organización social implica que la familia constituye también un espacio *sui generis* de reproducción y fortalecimiento de las inequidades de género extraordinariamente resistente al cambio. Esta resistencia ha puesto de relieve la importancia de la dimensión subjetiva, así como de la esfera

---

10 Fernández Villanueva, Concepción, Domínguez Bilbabo Roberto, Revilla Castro Juan, *La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*, Barcelona: Icaria editorial, 2003.

de los valores y significados para entender los factores de continuidad y cambio en la actividad extradoméstica de las mujeres.[11]

Si a esta situación se suma la ausencia de políticas públicas que ofrezcan servicios sociales y de cuidados para que la mujer tenga más posibilidades de crecimiento profesional o simplemente pueda dedicar un tiempo a ratos de ocio.

7.2.3. La doble jornada laboral de las mujeres

La doble jornada laboral de la mujer está estrechamente ligada al término del trabajo no remunerado, toda vez que, después de una jornada laboral remunerada, sigue inmediatamente el trayecto a esa doble jornada que se traduce en la realización de labores que no generan ingreso alguno para quien las desempeña, aunque en algunos casos existe más de un trabajo remunerado y aun así las mujeres también realizan el trabajo no remunerado. En este caso, tomaremos la doble jornada como el desempeño de tareas domésticas y de cuidado que no se traducen en alguna paga por dichas actividades, situación que dificulta el autocuidado o que impide dedicarse a otras actividades que pudiesen generar algún ingreso extra —o para el simple esparcimiento— sin sufrir la presión y el estrés que provoca tener que ocupar el tiempo que debería dedicarse a las actividades que la persona decida. A estas actividades se antepone la obligación socialmente impuesta históricamente que asigna a las mujeres el deber de realizar la mayor parte de esas tareas.[12]

---

11 Urrutia, Elena *Estudio sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México: El Colegio de México, A.C., 2005

12 Rodríguez, Dinah y Cooper, Jennifer (coords.), *Debate sobre el trabajo doméstico,* México: Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 2005.

7.2.4. Derechos laborales de las mujeres (marco jurídico)

Derechos laborales de las mujeres

El párrafo primero del artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone: «La mujer y el hombre son iguales ante la ley […]». Por lo tanto, el deber ser nos sugiere que las labores domésticas y los cuidados de menores, adultos mayores y/o enfermos deberían estar a cargo tanto de los hombres como de las mujeres para no propiciar una desventaja entre los géneros sobre todo en el ámbito laboral, pues el trabajo remunerado es el medio a través del cual las mujeres pueden alcanzar un desarrollo económico, social y profesional que les permitan disfrutar de una vida digna. Esta previsión se ve reforzada en el artículo 5º constitucional, que reconoce el derecho a la libertad de elección de profesión. Sin embargo, aquí la divergencia entre normatividad y efectividad es clara, pues las mujeres se ven obligadas no solo a desempeñar su trabajo remunerado, sino también una doble jornada concretada en la realización de las labores domésticas y de cuidados.

Para hacer frente a esta situación, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) creó un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, denominado «Agenda 2030», que fue adoptado por la Asamblea General de la ONU y que, entre otras finalidades, se propone fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.[13]

---

13 ONU. Resolución aprobada por la Asamblea General Distr. General, «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», Asamblea General, 25 de septiembre de 2015, Septuagésimo período de sesiones. Disponible en: <https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S>.
Véase también en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-de-

Los objetivos de la Agenda 2030 que pretenden lograr la tutela de los derechos de las mujeres y la igualdad de género son los siguientes:

— Reducir la proporción de mujeres que viven en pobreza (meta 1.2) y garantizar los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y control de la tierra y otros bienes (meta 1.4).

— Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia (meta 5.4).

— Lograr el empleo productivo y el trabajo decente para las mujeres, la igual remuneración por trabajo de igual valor (meta 8.5), proteger los derechos laborales en particular para mujeres migrantes y personas con empleos precarios (meta 8.8).

— Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de los países fomentando la innovación y aumentando el número de personas que trabajan en I+D y los gastos públicos y privados en I+D (meta 9.5).

— Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición (meta 10.2).

---

sarrollo-sostenible/#:~:text=La%20Asamblea%20General%20de%20la,el%20acceso%20a%20la%20justicia.>.

— Apoyar la creación de capacidades para aumentar significativamente la disponibilidad de datos desglosados por ingresos, sexo, edad, origen étnico (meta 17.18).

La meta 5.4 pone en evidencia la importancia de regular, reconocer y valorar el trabajo no remunerado, que no es una problemática exclusiva de nuestro país, ya que el objetivo también está enfocado a América Latina.

La barrera sexual que supone la división del trabajo no remunerado impide, hasta cierto punto, el desarrollo de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo señaló la senda para desarrollar una equidad en el salario en el Convenio 100 OIT de igualdad de remuneración, del cual el Estado mexicano es parte.[14]

Este convenio, que data de 1951 y fue adoptado en la trigésima cuarta reunión de la organización, hace referencia a la equidad en relación con el ingreso que perciben tanto los hombres como las mujeres por la realización de una misma actividad, y fue ratificado por México el 23 de agosto de 1952. Sin embargo, sigue existiendo la brecha salarial, expresión que designa el hecho de que el hombre, por el simple hecho de serlo, gana más que la mujer, sin importar que la labor desarrollada por ambos sea la misma. Esta situación pone de manifiesto la necesidad y el deber de poner mayor énfasis en el cumplimiento de los convenios ratificados por México, ya que, si no se regula su aplicación ni se observan sus mandatos, de nada sirve que se ratifiquen todos los convenios emitidos por la OIT.

---

14 OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100>.

7.3. ESTADÍSTICAS SOBRE LA DOBLE JORNADA Y EL TRABAJO NO REMUNERADO EN MÉXICO, LATINOAMÉRICA Y EL MUNDO

El análisis previo de las cuestiones relativas al trabajo no remunerado y la doble jornada laboral de las mujeres evidencia que existe una problemática en la igualdad de oportunidades entre estas y los hombres en el ámbito laboral, ocasionado en gran parte por la brecha salarial, que es la diferencia de percepciones salariales entre hombres y mujeres por la realización de la misma prestación laboral y, sobre todo, por el trabajo doméstico y/o labores de cuidados desarrollado mayoritariamente por las mujeres.

Por ello, es importante cuantificar y recabar datos respecto a estos fenómenos para esquematizar una problemática que supone un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres.

Determinadas organizaciones como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han prestado especial atención a esta situación, y han desarrollado estudios cuantitativos respecto del trabajo no remunerado de hombres, mujeres y de niños de entre cinco y once años. Más abajo analizaremos las estadísticas obtenidas en estos estudios.

Asimismo, es importante realizar una valoración a escala de esta problemática, por lo que se realizará una muestra sobre un sector específico y se proyectarán los resultados del mismo para justificar que el porcentaje de las mujeres que tienen un empleo remunerado y además, realizan labores domésticas y/o de cuidados, es mayor que el de los hombres que se encuentran en la misma situación, y que esto es resultado de los patrones o roles establecidos socialmente.

Asimismo, este análisis cuantitativo justifica la necesidad de que el trabajo no remunerado y la doble jornada sean regulados por la ley.

7.3.1. Estadísticas Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha considerado que el trabajo no remunerado y de cuidados es una cuestión relevante que amerita un análisis cuidadoso, y ha dejado claro que la carencia de políticas públicas que contribuyan a hacer más llevadera esta sobrecarga de trabajo impuesta socialmente a la mujer, puede provocar una crisis mundial y que acentuará la desigualdad de género en el ámbito laboral.

La OIT clasifica las labores de cuidado en dos categorías: directas e indirectas. Las directas son, por ejemplo, las que consisten en dar de comer a un bebe o cuidar al cónyuge enfermo. Las actividades de cuidado indirecto son, por ejemplo cocinar y limpiar. Como ya hemos señalado, la problemática del trabajo no remunerado no es privativa de México o de América Latina, ya que en la mayoría de los países este tipo de trabajo es realizado por personas que no reciben remuneración, que en en su mayoría son mujeres y niñas.

Según un estudio estadístico de la OIT que se analiza en la presente investigación, las mujeres realizan el 76.2 % de todo el trabajo de cuidados no remunerado, porcentaje que representa un 3.2 % más que lo que le dedican los hombres a la misma actividad.[15]

---

[15] Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_633168.pdf>.

El tiempo dedicado diariamente al trabajo de cuidados no remunerado, al trabajo remunerado y al trabajo total, por sexo, región y grupo de ingresos, se enlista en la siguiente muestra en minutos por día:

Figura 1. Cuadro comparativo de trabajo remunerado y no remunerado

ENTIDAD	MUJERES		HOMBRES	
	trabajo de cuidados no remunerado	trabajo remunerado	trabajo de cuidados no remunerado	trabajo remunerado
Mundo	265	183	83	322
África	263	154	78	271
América	268	175	155	268
Estados Árabes	329	36	70	222
Asía y el pacífico	262	201	64	353
Europa y Asía central	272	126	132	227
Países de ingresos bajos	262	193	89	290
Países de ingresos medios	267	192	66	346
Países de ingresos altos	257	154	135	249

Fuente: elaboración propia, con datos recabados por la Organización Internacional del Trabajo.

7.3.2. Estadísticas Latinoamérica Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Uni-

das y su función es contribuir al desarrollo económico y sustentable de los países de la región. Su sede está ubicada en Santiago de Chile. La CEPAL cuenta con información sobre el uso del tiempo y el trabajo no remunerado para el desarrollo económico e igualdad de género cuyo análisis puede contribuir al logro de los objetivos de la Agenda 2030 de la ONU para el Desarrollo Sostenible.[16]

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) realiza encuestas que aportan información que sirve para diseñar y evaluar las políticas públicas concebidas para garantizar los derechos de las mujeres entre cuyos objetivos figura la atribución de valor económico al trabajo no remunerado.

La existencia de una carga desproporcionada en la distribución de los trabajos no remunerados —ya sea domésticos o de cuidados— tiene implicaciones muy negativas en la posibilidad de las mujeres de acceder a un trabajo mejor remunerado, además de que constituye un obstáculo para competir por un ascenso en condiciones parejas a las de los hombres.

En el estudio, la proporción del tiempo destinado a los quehaceres domésticos y de cuidados no remunerados se ha desglosado por sexo, edad y ubicación.

De acuerdo con las encuestas que desglosan la dedicación por horas semanales, el tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres en 14 países de América Latina según encuestas es el siguiente:

---

16 Información sobre la sede subregional de la CEPAl en México y en otros países. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/sedes-y-oficinas/cepal-mexico/acerca-la-sede-subregional-la-cepal-mexico#:~:text=Sede%20subregional%20en%20M%C3%A9xico&text=La%20Sede%20de%20la%20CEPAL,Panam%C3%A1%20y%20la%20Rep%C3%BAblica%20Dominicana>.

— Argentina, 2013. El trabajo no remunerado de las mujeres representa el 43.0 %, y el trabajo remunerado 15.6 %. En cuanto a los hombres, el trabajo no remunerado representa el 17.6 % y el trabajo remunerado un 34.0 %.

— Brasil, 2012. Mujeres: trabajo no remunerado, 23.6 % y trabajo remunerado 19.9 %. Hombres: trabajo no remunerado, 5.9 % y trabajo remunerado, 37.0 %.

— Chile, 2015. Mujeres: trabajo no remunerado, 42.4 % y trabajo remunerado 19.8 %. Hombres, trabajo no remunerado, 19.4 % y trabajo remunerado 34.6 %.

— Colombia, 2012. Mujeres: trabajo no remunerado, 32.6 % y trabajo remunerado, 20. 2 %. Hombres: trabajo no remunerado, 10.1 % y trabajo remunerado, 44.1 %.

— Costa Rica, 2011. Mujeres: trabajo no remunerado, 51.7 %, y trabajo remunerado, 20.1 %. Hombres: trabajo no remunerado, 21.3 %, y trabajo remunerado, 38.6 %.

— Ecuador, 2012. Mujeres: trabajo no remunerado, 40.3 %, y trabajo remunerado, 20.7 %. Hombres: trabajo no remunerado, 10.2 %, y trabajo remunerado, 44.0 %.

— El Salvador, 2010. Mujeres: trabajo no remunerado, 44.4 %, y trabajo remunerado, 18.5 %. Hombres: trabajo no remunerado, 19.1 %, y trabajo remunerado, 35.1 %.

— Guatemala, 2014. Mujeres: trabajo no remunerado, 33.2 %, y trabajo remunerado, 15.0 %. Hombres: trabajo no remunerado, 5.1 %, y trabajo remunerado, 41.8 %.

— Honduras, 2009. Mujeres: trabajo no remunerado, 30.2 %, y trabajo remunerado, 14.2 %. Hombres: trabajo no remunerado, 7.8 %, y trabajo remunerado, 37.4 %.

— México, 2014. Mujeres: trabajo no remunerado, 54.1 %, y trabajo remunerado, 20.5 %. Hombres: trabajo no remunerado, 19.5 %, y trabajo remunerado, 44.9 %.

— Panamá, 2011. Mujeres: trabajo no remunerado, 34.2 %, y trabajo remunerado, 23.3 %. Hombres: trabajo no remunerado, 14.4 %, y trabajo remunerado, 41.7 %.

— Paraguay, 2016. Mujeres: trabajo no remunerado, 28.5 %, y trabajo remunerado, 18.1 %. Hombres: trabajo no remunerado, 11.8 %, y trabajo remunerado, 35.4 %.

— Perú, 2010. Mujeres: trabajo no remunerado, 42.3 %, y trabajo remunerado, 22.6 %. Hombres: trabajo no remunerado, 17.1 %, y trabajo remunerado, 44.5 %.

— Uruguay, 2013. Mujeres: trabajo no remunerado, 36.3 %, y trabajo remunerado 21.8 %. Hombres: trabajo no remunerado, 16.0 %, y trabajo remunerado, 36.7 %.

Aunque en diferentes proporciones dependiendo el país, estos datos reflejan la misma problemática: la inversión de mayor tiempo en las labores domésticas y de cuidados de las mujeres en relación con los hombres, circunstancia que implica la menor posibilidad de las primeras para el desarrollo profesional y el disfrute de momentos de esparcimiento u ocio.

Esta brecha de desigualdad es más notoria en los hogares de más bajos ingresos.

En 13 países de América Latina, el porcentaje de tiempo (calculado en horas semanales) de trabajo no remunerado —ya sea doméstico o de cuidados— de la población de 15 años de edad según el sexo, y más en hogares con necesidades de cuidado, es la siguiente:

— Uruguay, 2013. Mujeres: trabajo de cuidados, 22.6 %, y trabajo doméstico 28.5 %. Hombres: trabajo de cuidados, 16.9 %, y trabajo doméstico, 11.9 %.

— Perú, 2010. Mujeres: trabajo de cuidados, 13.4 %, y trabajo doméstico, 31.9 %. Hombres: trabajo de cuidados, 6.3 %, y trabajo doméstico, 10.7 %.

— Paraguay, 2016. Mujeres: trabajo de cuidados 13.0 %, y trabajo doméstico, 19.4 %. Hombres: trabajo de cuidados, 7.6 %, y trabajo doméstico, 4.3 %.

— Panamá, 2011. Mujeres: trabajo de cuidados, 18.5 %, y trabajo doméstico, 24.9 %. Hombres: trabajo de cuidados, 9.8 %, y trabajo doméstico, 11.0 %.

— México, 2014. Mujeres: trabajo de cuidados, 30.4 %, y trabajo doméstico, 33.8 %. Hombres: trabajo de cuidados, 13.0 %, y trabajo doméstico, 10.4 %.

— Honduras, 2009. Mujeres: trabajo de cuidados, 20.7 %, y trabajo doméstico, 23.2 %. Hombres: trabajo de cuidados, 25.6 %, y trabajo doméstico, 7.3 %.

— Guatemala, 2014. Mujeres: trabajo de cuidados, 18.5 %, y trabajo doméstico, 29.0 %. Hombres: trabajo de cuidados, 10.5 %, y trabajo doméstico, 5.4 %.

— El Salvador, 2010. Mujeres: trabajo de cuidados, 15.6 %, y trabajo doméstico, 35.5 %. Hombres: trabajo de cuidados, 9.0 %, y trabajo doméstico, 13.2 %.

— Ecuador, 2012. Mujeres: trabajo de cuidados, 19.1 %, y trabajo doméstico, 33.2 %. Hombres: trabajo de cuidados, 8.4 %, y trabajo doméstico, 8.3 %.

— Costa Rica, 2011. Mujeres: trabajo de cuidados, 34.6 %, y trabajo doméstico, 36.2 %. Hombres: trabajo de cuidados, 15.3 %, y trabajo doméstico, 14.2 %.

— Colombia, 2012. Mujeres: trabajo de cuidados, 14.9 %, y trabajo doméstico, 28.8 %. Hombres: trabajo de cuidados, 9.9 %, y trabajo doméstico, 7.5 %.

— Chile, 2015. Mujeres: trabajo de cuidados, 21.7 %, y trabajo doméstico, 30.0 %. Hombres: trabajo de cuidados, 11.6 %, y trabajo doméstico, 13.4 %.

— Argentina, 2013. Mujeres: trabajo de cuidados, 40.3 %, y trabajo doméstico, 28.4 %. Hombres: trabajo de cuidados, 27.8 %, trabajo doméstico, 13.6 %.

Los datos evidencian que la distribución de tiempos sigue la misma línea —en este caso, ya dividido en trabajo doméstico y de cuidados— y reflejan claramente la mayor actividad de la mujer en relación con la de los hombres en todos los países referenciados.

El valor que se atribuye en cada país al trabajo no remunerado y de cuidados en los hogares en relación con su significado respecto al PIB sería el siguiente:

— Colombia, 2012: 20.4 %

— Costa Rica, 2011: 15.7 %

— Ecuador, 2012: 15.2 %

— El Salvador, 2010: 18.3 %

— Guatemala, 2014: 18.8 %

— México, 2014: 24.2 %

— Perú, 2010: 20.4 %

— Uruguay, 2013: 22.9 %

7.3.4. Estadísticas emitidas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

En 2019, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) realizó un análisis cuantitativo sobre trabajo no remunerado de los hogares de México con base a las cifras obtenidas en el estudio de 2013, que fue realizado median-

te el modelo denominado «cuenta satélite», un modelo de medición que refleja datos estadísticos y permite un análisis más detallado de un sector económico en particular, una de cuyas bases es la contribución al PIB. Cabe señalar que este estudio fue consultado en la página web oficial del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).[17]

En el trabajo de referencia, el INEGI nutrió su investigación con información relativa al trabajo no remunerado realizado por los miembros que conforman un hogar.

El INEGI determinó que la totalidad del valor económico del trabajo no remunerado en los hogares, se integra por el valor económico del trabajo no remunerado de las labores domésticas y de cuidados en consideración a la producción de bienes de autoconsumo. El análisis se realizó tomando en consideración a las mujeres, los hombres y los niños de entre cinco y once años.

El análisis que realizó el INEGI arrojó las siguientes cifras:

En el periodo de 2008 a 2019, el valor de las actividades no remuneradas domésticas y de cuidados pasaron de una participación equivalente al 19.3 % del PIB nacional en el primer año al 22.8 % al concluir el periodo. Además, en el último año se registró un incremento en términos reales del 1.9 % respecto a 2018. Así, en 2019 el valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados registró un nivel equivalente a 5.6 billones de pesos, lo que representaba el 22.8 % del PIB del país. Adicionalmente, el trabajo no remunerado orientado a la

---

17 Cuenta Satélite del Trabajo no remunerado de los hogares de México, 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/StmaCntaNal/CSTNRH2019.pdf>.

producción de bienes de autoconsumo contribuyó con el 1.3 % del PIB y las labores de los menores entre 5 y 11 años con el 0.2 %.

PARTICIPACIÓN DEL VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LOS HOGARES RESPECTO AL PIB, 2008-2019 (Porcentaje del PIB a precios corrientes). Es preciso introducir la siguiente matización: la suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo de las cifras.

Los resultados de esta encuesta evidencian que la mayor parte de las labores domésticas y de cuidados las realizan las mujeres con un 74.8 %, porcentaje del que resulta el 73.6 % tratándose del valor económico.

En un año independiente del promedio por persona que fue el equivalente a $44,507.00, al momento de separar el promedio por género, el resultado evidenció que las mujeres representan $62,288.00 y los hombres únicamente $24,289.00. Estas cantidades constituyen un ejemplo de la remuneración que podría generar el trabajo no remunerado si se enmarcara en el ámbito laboral pagado.

Cabe destacar que cuanto menor sea el ingreso de la mujer en el ámbito del trabajo remunerado, mayor es lo que le correspondería en razón al trabajo doméstico y de cuidados y viceversa: a mayor ingreso por trabajo remunerado, menor seria el total del valor del trabajo doméstico y de cuidados. Este se incrementa cuando media el condicionante del habla de una lengua indígena, y más aún si se trata del factor de la edad, ya que incrementa al valor de dichas actividades si el margen de edad oscila de los 21 a 39 años, pero es menor si la edad promedio es de 61 o más, las cantidades que resultan en ese orden son de 68.0 % y 56.5 %, 69.2 % y 61.8 % y, por último, del 73.2 % y el 54.8 %, respectivamente, resultados relacionados con las mujeres.

La fuente de información principal que utilizó el INEGI para desarrollar esta cuenta satélite fue la Encuesta Nacional Sobre el Uso del Tiempo (ENUT), que calcula el tiempo por horas que dedica al trabajo no remunerado la población de 12 años y más en el núcleo familiar.

El trabajo no remunerado, así como su valor, pueden clasificarse en estos tres rubros:

1) Labores domésticas y de cuidados: 93.6 %, porcentaje que equivale al 22.8 % del PIB.

2) Producción de bienes de autoconsumo: 5.5 %, porcentaje que equivale al 1.3 % del PIB.

3) Labores realizadas por niños entre 5 y 11 años: 0.9 %, porcentaje que equivale al 0.2 % del PIB.

A su vez, las labores domésticas y de cuidado se subdividen del siguiente modo:

Cuidados y apoyo (27.1 %), alimentación (20.2 %), limpieza y mantenimiento a la vivienda (18.6 %), compras y administración del hogar (11.4 %), ayuda a otros hogares y trabajo voluntario (9.1 %), limpieza y cuidado de ropa y calzado (7.2 %).

Producción de bienes de autoconsumo: bienes de consumo (4.8%) y autoconstrucción (0.7%).

Labores realizadas por niños entre 5 y 11 años: quehaceres domésticos (0.8 %), provisión de cuidados (0.1 %), servicios a la comunidad (0.0 %) y mantenimiento (0.0 %).

La actividad de cuidados y apoyo en términos de porcentaje del PIB (6.6 %), alimentación (4.9 %), limpieza y mantenimiento de la vivienda (4.5 %), compras y administración del hogar (2.8 %), ayudar a otros hogares y trabajo voluntario (2.2 %) y limpieza y cuidado de la ropa y calzado (1.8 %).

En general, la población que desempeñó el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares en ra-

zón de género fue de un 53.2 % de mujeres y un 46.8 % de hombres, porcentajes que traducidos en horas suponen 74.8 y 25.2, respectivamente.

Para disponer de un panorama más completo de las implicaciones del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares, el INEGI realizó un comparativo con diversas actividades económicas del país representándolas en porcentaje en razón al PIB. El primer lugar lo ocupó el Valor Económico Total del Trabajo No Remunerado de los Hogares (VTNRHD) (22.8 %), seguido del comercio (18.6 %), las industrias manufactureras (17.3 %), los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (9.7 %), la construcción (7.1 %), los transportes, correos y almacenamientos (6.2 %) los y servicios educativos (3.7 %).

Por lo que respecta al tiempo dedicado a cada labor de trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares, destaca en primer lugar la alimentación (29.7 horas), seguida de la limpieza y el mantenimiento de la vivienda (25.5 horas), la limpieza y el cuidado de la ropa y calzado (10.8 horas), las compras y la administración del hogar (10.9 horas), los cuidados y el apoyo (16.9 horas), la ayuda a otros hogares y el trabajo voluntario (6.1 horas). Como era de esperar, si estas horas se dividen para determinar qué miembro de la familia invierte más tiempo en razón de género, el resultado es que en todos los rubros, es mayor el empleado por las mujeres, con la única excepción de las compras, en las que el hombre emplea un aporte mayor en tiempo, pero aun así, sin rebasar a la mujer en las compras y administración del hogar con un 41.3%.

En este estudio, el INEGI consideró el lugar de residencia, ya fuera rural o urbana. En ambas, el mayor ingreso en áreas rurales fue de un total de 69,058, y en la zona urbana de 60,333. Por lo que hace al nivel de escolaridad, algún año de educación media superior fue de 61,984, y sin ins-

trucción o primaria inconclusa de 58, 674. En cuanto a la situación conyugal, el resultado fue el siguiente: solteros (a) 35,714, casados (a) 78,776.

Estos datos evidencian que, en relación con la división por géneros del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares, la situación respecto al género en los menores entre 5 y 11 años, es similar a la de los adultos. Así, de acuerdo con el estudio del INEGI, el Producto Interno Bruto suma un 0.2 %, del cual un 52.9 % corresponde al trabajo doméstico y de cuidados que realizan las niñas y un 47.1 % al que realizan niños, arroja un 47.1 %, lo que indica que la división sexual del trabajo empieza en los propios hogares, ya que no hay una cultura de la equidad e igualdad en el desarrollo este tipo de actividades.

Finalmente, las cifras obtenidas en esta cuenta satelital muestran que el hombre destina un porcentaje de 53.7 %, —mayor que el de la mujer, que es del 46.3 %— en el trabajo no remunerado destinado a la producción de bienes de autoconsumo, es decir, en actividades de autoconstrucción, corte o recolección de leña, producción de alimentos y crianza de animales para el autoconsumo, pues el valor económico fue del 1.3 % del PIB,

Al finalizar el estudio, el INEGI señala que, por cada 10 horas de trabajo de las mujeres, los hombres emplean 8.4 horas.

7.3.5. Muestra cuantitativa respecto de la Colonia Villa de las Flores, en el municipio de Coacalco de Berriozábal, estado de México, sobre la doble jornada y el trabajo no remunerado

Para contrastar las estadísticas generadas por el INEGI, el CEPAL y la OIT, en el marco de la presente investigación se tomó una muestra cuantitativa del trabajo no remunera-

do realizado por las mujeres, hombres y por niños de entre cinco y doce años en la Colonia Villa de las Flores del municipio de Coacalco de Berriozábal, estado de México. La unidad tomada como parámetro fueron las horas dedicadas a las labores domésticas y de cuidado durante el periodo de una semana.

A partir de las cifras que arroja el INEGI[18] 2020, se observa que la población del Municipio de Coacalco de Berriozábal, estado de México en ese periodo era de 293,444 habitantes: el 51.4 % mujeres y el 48.6 % hombres.

La muestra que se analiza fue tomada sobre 200 personas que habitan en la colonia Villa de las Flores del municipio en comento. De ellas, 100 eran mujeres entre los 20 y 45 años de edad que desempeñaban un empleo remunerado; algunas de ellas señalaron que tenían a su cargo el cuidado de menores y/o adultos de la tercera edad y/o enfermos. El resto de la muestra fueron 100 hombres de entre 20 y 45 años de edad, actualmente activos en el desempeño de un empleo remunerado quienes señalaron que tienen hijos y, algunos de ellos, que compartían el hogar con adultos mayores o enfermos que requieren cuidados.

Se realizó una encuesta en la que se les preguntó cuánto tiempo invierten semanalmente en la realización de las labores domésticas y de cuidado semanal, encuentra que arrojó los siguientes resultados:

De las 100 mujeres encuestadas, el 100 % dijeron que realizaban labores domésticas y el 72.5 % señalaron que, además de realizar labores domésticas, se encargan del cuidado de menores, adultos mayores y/o enfermos.

---

18 Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/resultadosporlocalidad/INITER15.pdf>.

Asimismo, de las respuestas obtenidas de las mujeres encuestadas se desprende que cada una dedica, en promedio, 22.86 horas a la semana a las labores domésticas y 21.8 horas de labores de cuidado.

Por lo que hace a los 100 hombres encuestados, el 73 % dijeron que realizaban labores domésticas y el 35 % que se encargan del cuidado de menores, adultos mayores y/o enfermos.

Así mismo, de las respuestas obtenidas de los hombres encuestados, se desprende que cada uno dedica, en promedio, 13.2 horas a la semana a las labores domésticas y 14.3 horas a las labores de cuidado.

7.3.6. Estudio comparativo de las estadísticas de México, Latinoamérica y el mundo respecto de la doble jornada y el trabajo no remunerado

El presente estudio hace suyos —y es coherente con— los resultados que arrojaron las cuatro estadísticas que se mencionan con anterioridad, en las que claramente se observa que el género femenino invierte un mayor número de horas por semana en el desempeño de labores domésticas y de cuidados no remunerados.

Cabe aclarar que para poder realizar este comparativo, fue necesario unificar la unidad de medida del tiempo destinado a las labores domésticas y de cuidados a las horas semanales.

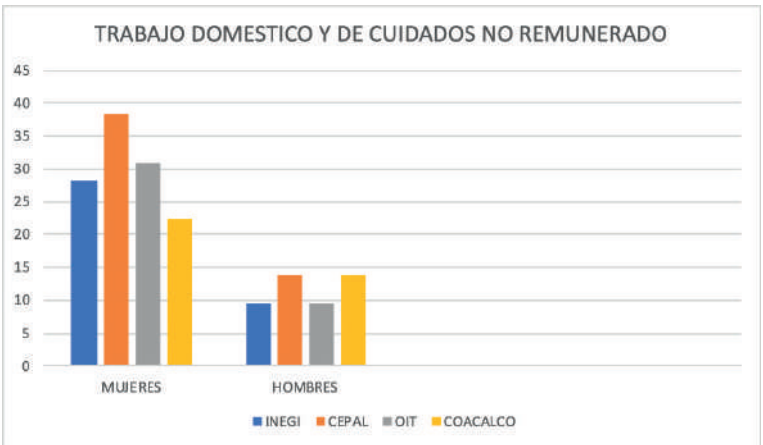
Asimismo, hay que hacer notar que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) solo estudia la estadísticas de México, mientras que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) analiza 14 países de Latinoamérica y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 64 países. Por otro lado, la muestra que se realiza en este trabajo de in-

vestigación es una población de 200 personas que habitan en el municipio de Coacalco de Berriozábal, estado de México.

Las cifras son las siguientes:

	INEGI	CEPAL	OIT	COACALCO
TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO MUJERES	28,3	38,34	30,92	22,33
TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO HOMBRES	9,53	13,95	9,68	13,75

Ejemplificamos estos resultados en la siguiente gráfica:



El análisis de los datos conduce a la conclusión de que el trabajo doméstico y de cuidados es realizado en un porcentaje mayor por las mujeres en comparación a los hombres y que éstas no reciben una remuneración por el mismo. Una de las consecuencias más relevantes de esta distribución de los tiempos es que las mujeres disponen de menores posibilidades para desarrollarse profesionalmente o de destacar en sus profesiones. Además, esta situación de desigualdad genera otro tipo de problemáticas psicosociales.

7.4. EL AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN NÚM. 4883/2017 EMITIDO POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN COMO ARGUMENTO ANALÓGICO JUSTIFICATIVO DE LA REGULACIÓN DE LA DOBLE JORNADA Y EL TRABAJO NO REMUNERADO

El amparo directo en revisión 4883/2017 fue conocido por Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 28 de febrero de 2018. En él se resolvió la resolución dictada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito en el expediente.

En este caso, una mujer manifestó su desacuerdo con el deber de acreditar que se dedicó exclusivamente a los quehaceres del hogar y de cuidados durante el tiempo de duración del vínculo conyugal para obtener el beneficio de la institución compensatoria. La Primera Sala consideró que la interpretación del Tribunal Colegiado contravenía los principios de igualdad y equidad.

El hombre demandó a la mujer el divorcio, que se declaró procedente el 8 de enero de 2010, aunque los excónyuges no lograron llegar a un acuerdo compensatorio. El 10 de febrero de 2015 se promovió el incidente respectivo, en el que la mujer demandó el pago del 50 % del valor comercial de dos inmuebles alegando su dedicación exclusiva a las labores del hogar y de cuidados de sus tres hijas.

La sala revocó la sentencia del Tribunal Colegiado y ordenó que se resolviera tomando en consideración la institución de compensación y reconociendo el valor de la doble jornada laboral, lo que recae en el costo de oportunidad, ya que la dedicación prioritaria de la mujer a la actividad del hogar había obstaculizado su desarrollo profesional. Así, hizo valer el derecho de la mujer a que se les compense al disolverse el vínculo matrimonial.

Aunque aquí se habla primordialmente de la institución de compensación prevista en la fracción VI del artículo 267 del Código Civil de la Ciudad de México, vigente hasta junio de 2011, figura cuya finalidad es colocar en igualdad de derechos al cónyuge que asumió la mayoría las cargas domésticas y familiares, ello a pesar de que ambos desarrollen una jornada laboral remunerada, dado que la inversión de un tiempo notablemente superior al del varón en la realización dichas actividades impide su desarrollo profesional —lo que se conoce como el coste de oportunidad— Esta asimetría pone de manifiesto que la legislación laboral debe regular el trabajo no remunerado y, por tanto, doble jornada laboral, dado que, si bien es cierto que ambos cónyuges laboran, también lo es que uno de estos se dedica a las labores domésticas y de cuidado en un porcentaje de tiempo superior al otro. Es en este punto donde la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce la importancia que tiene a la doble jornada laboral no remunerada, sin importar que uno de los cónyuges —que, en este caso, como en la mayoría de los matrimonios, es la mujer— haya tenido durante muchos años dedicados al trabajo remunerado, y por ello considera que es aplicable la figura de la compensación.

Este caso es relevante para la presente investigación, dado que ejemplifica la realidad que viven las mujeres respecto al trabajo no remunerado, un fenómeno que la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce abiertamente en su resolución.

7.5. PROPUESTA DE REFORMA DEL TÍTULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON RELACIÓN A LA DOBLE JORNADA Y EL TRABAJO NO REMUNERADO

Si bien es cierto que el trabajo no remunerado y la doble jornada constituyen una problemática generada por la cos-

tumbre y los estereotipos de género, también lo es que hasta este momento no existe una legislación específica que regula estos fenómenos. En efecto, ninguna ley define la doble jornada y el trabajo no remunerado de la mujer y menos aún regula las consecuencias que emanan de esta situación.

El artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo dispone: «Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los hombre». La misma ley señala específicamente que, en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, se garantizará la igualdad de trato y de oportunidades. Sin embargo, no existe una protección real hacia las trabajadoras respecto a las responsabilidades del hogar y la familia, una laguna significativa si se tiene en cuenta que, como la presente investigación ha demostrado, la mujer es la que mayoritariamente asume una doble jornada, pues además de desempeñar su jornada laboral remunerada, se ocupa de las actividades inherentes al hogar y de cuidados. Sin embargo, tanto la Ley Federal del Trabajo como el Código Civil guardan silencio sobre esta problemática.

Toda vez que el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo únicamente señala que debe brindarse una protección a los hombres y mujeres que se encargan de las responsabilidades familiares, consideramos que es necesario adicionar a este precepto los conceptos trabajo no remunerado y doble jornada a fin de visibilizar esta realidad social y, posteriormente, regular los problemas y situaciones que genera para garantizar la supresión la discriminación, la brecha salarial y la desigualdad en las oportunidades laborales. Asimismo, es necesario regular el trabajo no remunerado y la doble jornada en el ámbito del derecho familiar a fin de reconocer que, a pesar de que una madre trabajadora pueda tener solvencia para cubrir sus necesidades económicas, realiza una doble jornada en el hogar —tanto en labores domésti-

cas como en las de cuidados—, y, por lo tanto, debe tener el derecho a gozar de una retribución en dinero por el desarrollo de estas actividades.

El 17 de marzo de 2022, los diputados y diputadas del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura, presentaron una iniciativa de reforma de varias leyes, fundada en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Concretamente, la propuesta de modificación hacía referencia a los siguientes cuerpos legales: Ley General del desarrollo Social, Ley General de Salud, Ley de Asistencia Social y Ley General de Educación. La iniciativa incluía una propuesta para que el Estado implemente un paquete de políticas públicas en relación con los cuidados que son necesarios en un Estado corresponsable en las actividades para la población dependiente (menores, enfermos y adultos mayores), sus familias y el sector privado.

La nueva regulación contribuirá a la articulación de políticas públicas destinadas a cubrir las necesidades de las mujeres, que han sufrido tanto la discriminación como la falta de apoyo para un desarrollo profesional y económico. A este respecto, hay que señalar que, en la actualidad, en lugar de mejorar los apoyos respecto a guarderías y escuelas de tiempo completo, estos servicios han ido desapareciendo. En este sentido, el gobierno debe retomar su participación en la implementación de recursos para el cuidado de los menores y, en su caso, de los adultos mayores.

Asimismo, es importante propiciar el desarrollo de una cultura de igualdad respecto a los trabajos del hogar que incluya a los hombres y las mujeres en términos de igualdad para propiciar el libre desarrollo de la mujer en todos los ámbitos de su vida. La escuela es el lugar pertinente para iniciar la difusión de esta cultura, que puede ser reforzada en el hogar mediante la emisión de programas televisi-

vos que expliquen y ejemplifiquen el fenómeno. También el resto de los medios de comunicación y las redes sociales pueden contribuir a la promoción de una cultura de trabajo en equipo, solidaridad, igualdad, equidad y respeto.

Hallazgos o resultados

La presente investigación ha puesto en evidencia que, si se regula el trabajo no remunerado de las mujeres tomando en consideración que esto significa desempeñar una doble jornada en relación a las actividades adicionales al empleo que desempeñen, principalmente las de cuidados y labores domésticas, entonces, se visibilizarán los derechos de la mujer y se abrirá la senda conducente a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombre en lo que respecta a las oportunidades laborales y profesionales.

El 17 de marzo de 2022, los diputados y diputadas del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura, presentaron una iniciativa de reforma de las siguientes leyes: Ley General del desarrollo Social, Ley General de Salud, Ley de Asistencia social y General de Educación, en materia de cuidados, iniciativa que incluye la propuesta de que el Estado implemente un paquete de Políticas Públicas sobre la materia.

La nueva regulación —laboral y civil— contribuirá a la articulación de políticas públicas destinadas a cubrir las necesidades de la mujer que tienen su origen tanto en la discriminación como en la falta de apoyo para un desarrollo profesional y a la vez económico, pues en lugar de mejorar los apoyos respecto a guarderías y escuelas de tiempo completo, actualmente estos servicios han ido desapareciendo.

7.6. CONCLUSIONES

Tras el análisis cuantitativo efectuado en el cuerpo del presente trabajo de investigación, podemos concluir que en

México aún no existe una legislación que prevea expresamente el concepto ni las consecuencias del trabajo no remunerado y de la doble jornada de las mujeres. Sin embargo, ya existen precedentes de su reconocimiento, como se puede verse en la compensación ordenada en el Amparo en revisión número 4883/2017 resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Resulta imperativo visibilizar este fenómeno a través de una adición en el capítulo quinto de la Ley Federal del Trabajo —específicamente, en el artículo 164 de este ordenamiento—, pues semejante modificación robustecería los derechos de la mujer en su acceso al desarrollo personal y profesional, y supondría una verdadera protección a la trabajadora respecto a las responsabilidades del hogar que facilitaría la consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

7.7. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Aguilar Morales, Luis María, «Notas sobre el trabajo doméstico remunerado y la contribución de la Ministra María Cristina Salmorán de Tamayo», México: Centro de documentación y Análisis, Archivos y compilación de leyes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017.

Alcalde Justiniani, Arturo en colaboración con Villareal, Alma Ruby Reyes y Eugenio Narcia Tovar, Eugenio, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México: Porrúa, 2019.

Álvarez, Rosa María, Los derechos de las mujeres y su acceso a una vida libre de violencia, Mécico: UNAM, 2018.

Fernández Villanueva, Concepción, Domínguez Bilbabo Roberto y Revilla Castro Juan, *La igualdad de oportunida-*

des. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias, Barcelona: Icaria editorial, 2003.

Rodríguez Dinah y Cooper Jennifer (coords.), *Debate sobre el trabajo doméstico*, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 2005.

Urrutia, Elena, *Estudio sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México: El Colegio de México, A.C., 2005.

Legislación

Internacional

Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951.

Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Recursos electrónicos

«Agenda 2030», Asamblea General de la ONU. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/#:~:text=La%20Asamblea%20General%20de%20la,el%20acceso%20a%20la%20justicia.>.

Carrino, Iván, «Economía Feminista, de Mercedes D'Alessandro», 2017. Disponible en: <https://riim.eseade.edu.ar/wp-content/uploads/2017/08/9_carrino_riim64_65.pdf>.

Convenio 100, OIT, de igualdad de remuneración, 1951. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100>.

Cuenta Satélite del Trabajo no remunerado de los hogares de México, 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/StmaCntaNal/CSTNRH2019.pdf>.

Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo (ENUT), 2019. Disponibe en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf>.

Estudio estadístico de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf>.

Estudio estadístico de la CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/sedes-y-oficinas/cepal-mexico/acerca-la-sede-subregional-la-cepal-mexico#:~:text=Sede%20subregional%20en%20M%C3%A9xico&text=La%20Sede%20de%20la%20CEPAL,Panam%C3%A1%20y%20la%20Rep%C3%BAblica%20Dominicana>.

García, Ana Karen, «Las mujeres en México tienen dos trabajos y dedican casi el mismo tiempo a la casa que a sus empleos pagados», *El economista*, 2020. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Las-mujeres-en-Mexico-tienen-dos-trabajos-y-dedican-casi-el-mismo-tiempo-a-la-casa-que-a-sus-empleos-pagados-20201011-0009.html>.

Guadalupe Solis, Ana Alicia, Alzaga, Óscar y Gutierrez, Antonio (coords.), *Las luchas de la mujer trabajadora de México en el siglo XX* México: Editorial EPESSA, S.A. DE .C .V., 1997. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/Genero.Alzaga.pdf>. [Consulta: 27/04/2022.]

Idconline, «Mujeres trabajan doble jornada y solo reciben pago por una», 28 de abril de 2022. Disponible en: <https://idconline.mx/laboral/2021/07/21/mujeres-trabajan-doble-jornada-y-solo-reciben-pago-por-una>.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Disponibe en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/StmaCntaNal/CSTNRH2019.pdf.>., y <https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/resultadosporlocalidad/INITER15.pdf>.

«La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social», *Scielo*, 27 de febrero de 2012. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008#:~:text=El%20principio%20constitucional%20de%20igualdad,de%20tratamiento%20durante%20el%20empleo.>.

ONU Mujeres, «Trabajo remunerado, empoderamiento de las mujeres y crecimiento inclusivo: transformación de las estructuras de restricciones». Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2013/1/paid-work-womens-empowerment-and-inclusive-growth>.

8. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Pedro Alberto Peña Cerón

8.1. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se analizarán en detalle los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con los derechos de las mujeres. Es necesario estudiar la creación de esta organización internacional y los instrumentos a través de los cuales ha tratado de garantizar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el sector laboral. Se trata de una cuestión sumamente importante, dado que los convenios de este órgano internacional robustecen el marco jurídico nacional, pues han sido ratificados por México y por tanto, forman parte de nuestro ordenamiento jurídico en virtud del artículo 133 de nuestra carta magna,[1] que consagra el control de convencionalidad. En este sentido, la Constitución, las leyes emitidas por el Congreso de la Unión y los tratados internacionales celebrados por nuestro ejecutivo nacional y aprobados por el Senado serán la ley suprema de toda la unión a la hora de evaluar la constitucionalidad de un precepto legal. Los jueces de las entidades federativas tendrán,

---

1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada: 28 de mayo del 2021.

por ello, la imperiosa obligación de resolver toda controversia con arreglo a ese *corpus* normativo a fin de garantizar la vigencia del estado de derecho.

Ahora bien, una vez establecidas las razones por las que es importante analizar los convenios internacionales de la OIT, cabe señalar también la importancia de acotar el estudio de dichos convenios a los derechos de las mujeres y la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en materia laboral, pues, como se sabe, a lo largo de la historia ha existido una desigualdad entre los hombres y las mujeres en los sectores social, cultural, político y económicos. Si bien es cierto que con el paso del tiempo estas desigualdades de género han ido disminuyendo, también lo es que aún perviven.[2] En el presente capítulo estudiaremos cuáles son esas desigualdades, centrándonos en el marco jurídico internacional en materia laboral. Analizaremos el modo en que los convenios de la OIT contribuyen a reducir dichas desigualdades, así como las estrategias orientadas a incrementar el impacto de estos convenios.

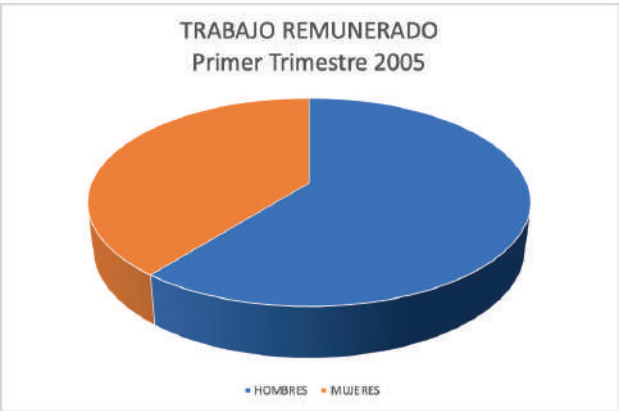
8.2. CONTEXTO EN LA ACTUALIDAD

Como se ha dicho, a lo largo de la historia en México ha existido una acusada desigualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos político, social, cultural y económico, desigualdad que, si bien ha ido disminuyendo con el paso de los años, actualmente pervive, especialmente en el trabajo. De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geo-

---

[2] Pérez-Balón, Guadalupe Fabiola, «Desigualdades de Género en el inicio de la vida laboral estable», *Scielo*, 2012. Disponible: <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252012000200009>.

grafía (INEGI),[3] en el primer trimestre del año 2005 el total de las personas con trabajo subordinado y remunerado era de 26,775,337 personas. De ellas, 17,076,959 eran hombres (un 63.7 % del total), y 9,698,378 eran mujeres (un 36.3 % del total). Sirve de comparativo el siguiente gráfico:



Fuente: elaboración propia a partir de datos consultados en INEGI, 2005.

En este gráfico puede apreciarse la diferencia existente en el año 2005 en los porcentajes de los hombres y mujeres que tenían un trabajo remunerado. Sin embargo, en el primer trimestre del año 2022, el total de las personas con trabajo remunerado en nuestro país era de 38,385,972 personas, de las que 23,306,381 son hombres (un 60.7 %), mientras que 15,079,591 (un 39.3%). Sirve de comparativo el siguiente gráfico.

---

3 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

Fuente: elaboración propia a partir de datos consultados en INEGI

De los datos mencionados en el párrafo precedente puede inferirse que la diferencia ha disminuido de manera mínima. Si la cantidad de mujeres que tienen un empleo es mayor, ello se debe al crecimiento de la población. En cualquier caso, el porcentaje total sigue siendo menor al de los hombres. Por tanto, los datos evidencian la desigualdad entre los hombres y mujeres que en este aspecto subsiste.

El análisis de la diferencia entre el salario que perciben las mujeres y los hombres no se hará aquí a la manera tradicional. Regularmente, para obtener la diferencia entre salarios se consulta cuánto gana un hombre y cuánto gana una mujer que ocupa el mismo puesto. Este método parece ineficaz si se desea conocer la diferencia real que existe en la actualidad. Esto es debido a que la diferencia entre salarios del mismo puesto ya es inconstitucional, tal y como dispone el artículo 123 constitucional en el apartado A fracción VII, y que a la letra dice:

> Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de los empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

> […]
>
> A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:
>
> […]
>
> VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad […]».[4]

Del precepto constitucional transcrito se infiere claramente que todas las personas tienen el derecho a un trabajo digno, y que la prohibición de discriminación por razón de sexo o de nacionalidad impone que la realización del mismo trabajo sea remunerada con el mismo salario. En otros términos, si un hombre y una mujer ocupan el mismo puesto se les debe otorgar un salario igual.

Dicho esto, es importante subrayar que, si queremos disponer de una cifra real de la diferencia entre los salarios percibidos por los hombres y las mujeres, no analizaremos la hipótesis o el supuesto de que mujer un hombre que ocupen el mismo puesto, ya que en la actualidad esta diferencia no es muy común. La diferencia salarial existe porque generalmente los hombres tienen acceso a mejores puestos que las mujeres, lo que explica que perciban un salario más elevado. Consultando de nuevo la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), si bien ya analizamos la cantidad de hombres y mujeres que cuentan con empleo respecto del primer trimestre del año 2022, los datos de la encuesta[5] señalan que el total de personas que obtienen menos del sala-

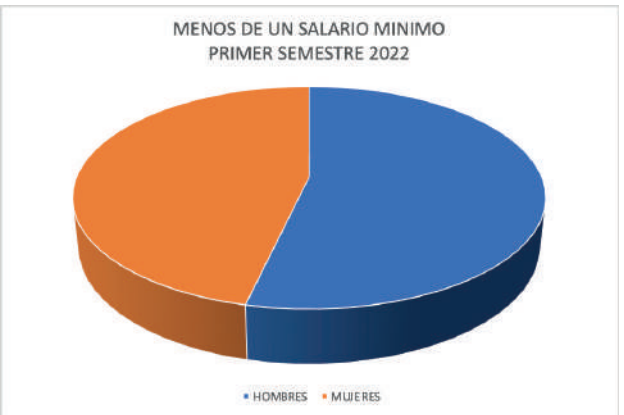
---

4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada: 28 de mayo del 2021.

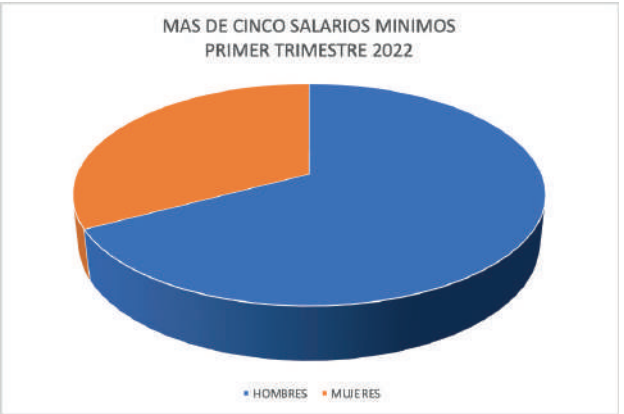
5 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2022. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

rio mínimo de 12,401,259 personas, de las que 6,654,060 (el 53.6 %) son hombres y 5,747,199 mujeres (el 46.4 %). Estos datos muestran que la diferencia entre ambos colectivos ha disminuido significativamente, reducción que se debe a la cuantía de lo que obtienen, ya que las cifras corresponden a las personas que obtienen menos de un salario mínimo por su trabajo.

Por lo que respecta a las personas que ganan más de cinco salarios mínimos por su trabajo, el total es de 515,265 personas, de las cuales 346,589 son hombres (el 67.2 %) y 168,676 (el 32.8 %). Como se observa, los porcentajes cambian significativamente en comparación con los del el párrafo anterior tomando solo un factor de diferenciación: la cantidad de salario que percibido. Las siguientes gráficas reflejan los porcentajes de hombres y mujeres que perciben menos de un salario mínimo y más de cinco salarios mínimos:



Fuente: elaboración propia de los datos consultados en INEGI, 2022



Fuente: Elaboración propia de los datos consultados en INEGI, 2022

En los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI[6] y las gráficas, puede apreciarse que, por lo que respecta a la cantidad de personas que tienen un trabajo, el número de hombres es mayor que el de las mujeres. Ahora bien, por lo que respecta a la cuantía del salario, como hemos podido observar en ambas gráficas, correspondientes al primer trimestre del año 2022, el único factor que cambia es el monto de las percepciones que reciben las mujeres a cambio de su trabajo.

8.3. LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES

Antes de analizar derechos laborales, es necesario detenerse brevemente en la definición del derecho del trabajo, que es el conjunto de normas jurídicas que tutelan y organizan las relaciones laborales e instituyen principios y garantías. Por su parte, el derecho al trabajo —encuadrado en el Derecho

6 *Ibídem.*

del trabajo— es la facultad o prerrogativa con la que cuenta todo mexicano para tener acceso a un trabajo digno, reconocida en el artículo 5 de nuestra carta magna.[7] El derecho al trabajo comprende el derecho de acceso a un trabajo digno y la libertad de elección de la profesión, es decir, la libertad personal de dedicarse a cualquier profesión, industria, o trabajo que el sujeto elija en los términos que fije la ley, previsión, esta última, que hace referencia al hecho de que para el ejercicio de algunas profesiones es necesario contar con cedula profesional.

En ese sentido, es menester hacer referencia al artículo 123 de nuestra carta magna, que reconoce el derecho fundamental del acceso a un trabajo digno y socialmente útil, y establece el mandato de promover la creación de empleos y la organización social del trabajo en los términos que fije la ley. El precepto citado prevé las condiciones en las que debe desarrollarse la prestación laboral; así, en su apartado A, consagra determinados derechos fundamentales que deberán respetarse en el trabajo, entre ellos la duración máxima de ocho horas de la jornada laboral, la prohibición del trabajo para los menores de quince años, el derecho a un día de descanso por cada seis días trabajados, la fijación de los salarios mínimos de acuerdo con el área geográfica y la profesión que desempeñen los trabajadores, la prohibición de embargo o descuento si los trabajadores perciben el salario mínimo, el derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, así como el derecho a una indemnización por concepto de despido injustificado.

Los derechos antecitados son derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que el contenido de las leyes que emita el Congreso deberá apegarse estrictamente a los mismos. Por otra parte, algunas fracciones del artículo 123

---

7 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

constitucional reconocen derechos específicos a las mujeres. Así, la fracción V del apartado A del precepto, vigente desde que se aprobó la reforma de 31 de diciembre de 1974, establece 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 período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos».

El precepto constitucional citado dispone que las mujeres gozan del derecho fundamental a ausentarse del trabajo por seis semanas antes del parto y seis semanas después. Se trata de un derecho inherente a las mujeres —que, por razones obvias, no corresponde a los hombres—, derecho orientado a salvaguardar su salud y sus derechos laborales, ya que, si una mujer está embarazada debe realizar un esfuerzo considerable que eventualmente puede poner en peligro la gestación, circunstancia que no deberá afectar la relación de trabajo ni los derechos adquiridos por la mujer.

Ahora bien, antes de la reforma constitucional aprobada el 31 de diciembre de 1974, el tenor literal de ese precepto era el siguiente:

> «Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia

> tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos».[8]

Del análisis histórico de la evolución de dicho numeral, es evidente que ha cambiado la duración de la licencia que se les concedía antes de la reforma para ausentarse del empleo, dado que anteriormente se reconocía un periodo de tres meses antes del parto y otro de un mes después del parto, y actualmente se les reconoce una licencia seis semanas antes del parto y seis semanas después del parto, con lo que se ha reducido un mes el descanso.

Por otra parte, el artículo 123, apartado A, fracción VII de nuestra carta magna elimina toda discriminación de salario por cuestión de género y nacionalidad. Su tenor literal es el siguiente:

> «Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad».[9]

En el precepto legal citado se advierte que en el momento de redactar la carta magna en 1917, el constituyente previó la eliminación de toda discriminación hacia la mujer en cuestión de salario, ya que como se puede apreciar en el texto artículo, por el mismo trabajo igual debe abonarse el mismo salario sin importar el sexo, es decir, si un hombre y una mujer realizan el mismo trabajo, se les debe pagar un salario igual.

---

8 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

9 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada el 28 de mayo del 2021.

8.4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Para proceder a un análisis adecuado de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, es fundamental estudiar los orígenes de esta organización. La OIT surge con el fin de reglamentar el trabajo a nivel internacional. La Conferencia de la Paz celebrada en París el 18 de enero del 1919, creó la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo y encargó a esta comisión la tarea de redactar la constitución de una institución permanente dedicada a regular el derecho internacional del trabajo.[10] Posteriormente, esta constitución se integró en el Tratado de Versalles, concretamente en la parte XIII.

El Tratado de Versalles fue firmado el 28 de junio de 1919 y formalmente, puso fin a la Primera Guerra Mundial. Mediante este instrumento se crearon la Sociedad de las Naciones —artículos 1 al 26 del tratado— y la Organización Internacional del Trabajo —parte XIII del tratado—. En el preámbulo del Tratado de Versalles puede leerse lo siguiente:

> «Visto que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social [...]». [11]

En este breve fragmento se advierte que, de acuerdo con los firmantes, la preservación de la paz universal exige sentar las bases de la justicia social, por lo que, para su adecuada comprensión, es necesario analizar el libro «Paz Social y Cultura de Paz». A este respecto, Virginia Arango señala lo siguiente:

---

10 Organización Internacional del Trabajo, «La OIT Durante el Periodo Entre Guerras 1919», 2015. Disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/>.

11 Tratado de Versalles, 1919.

> «El concepto de paz ha evolucionado desde la Segunda Guerra Mundial, pues no es solo ausencia de conflictos o guerra, sino es un fin, un objetivo imprescindible para ejercer y disfrutar los derechos humanos, en otras palabras, la paz, es un sinónimo de promoción y respeto de derechos fundamentales».[12]

Puede entonces afirmarse que, en el momento de la creación de la OIT, la Sociedad de la Naciones previó que la garantía, el respeto y ejercicio de los derechos humanos —entre ellos los derechos derivados de la relación de trabajo— exigía una sólida base de derecho internacional y una institución que promoviera los derechos laborales, fomentara las oportunidades del trabajo y fortaleciera el diálogo sobre las diversas dimensiones del derecho laboral y que para lograr tales objetivos, la institución idónea era la Organización Internacional del Trabajo. En el ya citado preámbulo del Tratado de Versalles, pueden leerse las siguientes consideraciones, que se hacen más patentes e su parte XIII:

> «Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa

---

12 Arango Durling, Virginia, *Paz Social y Cultura de Paz*, Ciudad de Panamá: Ediciones Panamá Viejo, 2007, p. 9.

> de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas».[13]

Del párrafo transcrito se desprende que la garantía de unas condiciones de trabajo dignas y respetuosas con los derechos humanos exige la regulación de la materia laboral a nivel internacional, y que esta regulación debe orientarse a mejorar las condiciones de trabajo —entre ellas, las horas de trabajo por jornada, la garantía de un salario digno, la protección de los trabajadores frente a enfermedades y riesgos de trabajo, y el derecho a crear sindicatos—. Actualmente, las previsiones sobre estas mejoras no solo están plasmadas en el derecho internacional, sino también en nuestro derecho interno, concretamente en la Ley Federal del Trabajo.

En ese orden de ideas, el artículo 1 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo dispone:

> «1. Se funda una organización permanente encargada de trabajar en la realización del programa expuesto en el preámbulo.
>
> Los miembros originarios de la Sociedad de las Naciones serán miembros originarios de esta organización, y en adelante, la calidad de miembro de la Sociedad de las Naciones traerá consigo la de miembro de dicha organización».[14]

Este artículo es el que funda como tal la OIT, que, como puede entenderse, en el momento de su creación era una organización ligada a la Sociedad de las Naciones. A continuación, se expondrán sumariamente su estructura y composición. Los principales órganos de gobierno de la OIT son los siguientes:

---

13 Tratado de Versalles, 1919.

14 Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1919.

— La Conferencia Internacional del Trabajo

— El Consejo de Administración

— La Oficina Internacional del Trabajo

La Conferencia internacional del trabajo está integrada por cuatro representantes de cada uno de los Estados miembros, dos de los cuales son delegados del gobierno, uno representa a los empleadores y otro a los trabajadores.

El Consejo de Administración está compuesto por cincuenta y seis personas, veintiocho representantes de los gobiernos, catorce representantes de los empleadores y catorce representantes de los trabajadores.

Por su parte, la Oficina Internacional del Trabajo se compone de un director general y subordinados, el cual es nombrado por el consejo de administración.

8.5. DECLARACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO PARA LAS TRABAJADORAS

La declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1975. El texto subraya la importancia de los derechos humanos en el marco jurídico internacional, y enfatiza que la no discriminación, junto a la libertad y la dignidad humana son derechos humanos universales, por lo que deben ser reconocidos a todos los trabajadores sin distinciones por razón de género, igualdad de oportunidades y trato en los ámbitos político, social, cultural, económico y civil. En ese sentido, resulta preciso reproducir el artículo 1 de la declaración, que establece lo siguiente:

> «1. Las trabajadoras gozarán de las mismas oportunidades y del mismo trato que los trabajadores. Es inaceptable y se

> tiene que eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres que niegue o limite esta igualdad».[15]

Es evidente que la finalidad de la declaración es eliminar de raíz toda forma de discriminación contra las mujeres en el trabajo, es decir, cualquier factor que limite o niegue la igualdad de condiciones laborales entre las mujeres y los hombres. Además del logro de la igualdad laboral, la declaración contempla como objetivo la consecución de la igualdad en la preparación profesional de las mujeres. En este sentido, el artículo 5 establece que se tratará de garantizar la igualdad de oportunidades para la preparación de las mujeres, y que, por lo tanto, deberá eliminarse el requisito de pertenencia a algún sexo en específico para acceder a cualquier empleo. La declaración también establece como meta el acceso de las mujeres a puestos de alto nivel, mayoritariamente ocupados por hombres, así como la eliminación de la desigualdad en la remuneración del trabajo personal subordinado que pudiera fundarse en el género.

Si se analiza el instrumento en cuestión —que, como se ha dicho, fue suscrito en 1975—, puede apreciarse que en la actualidad se ha conseguido la reducción de las desigualdades en los sectores a los que el mismo se refiere. El texto de la Declaración establece la obligación de los Estados miembros de legislar en materia laboral con perspectiva de género para eliminar toda discriminación. Actualmente, esta prescripción es una realidad, ya que existen numerosas leyes domésticas que prohíben las desigualdades, entre ellas la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres,[16] la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida

---

15 OIT, Declaración Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras, 1975.

16 Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto del 2006. Última

Libre de Violencia,[17] la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación,[18] y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.[19] Nuestra legislación regula debidamente, por tanto, la prohibición de todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres.

8.6. CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT

Los convenios internacionales de la Organización Internacional del trabajo[20] son sumamente relevantes para el tema abordado en el presente capítulo, ya que han contribuido a reforzar cuestiones específicas del derecho laboral en el marco jurídico internacional. De acuerdo con lo dispuesto por del artículo 133 constitucional,[21] al haber sido ratificados por México, los convenios de la OIT forman parte de la ley suprema de toda la unión, de tal modo que, como establece el mismo precepto, los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a los tratados internacionales que sean ratificados por el Senado, «a pesar de las normas en

---

reforma publicada: 18 de mayo del 2022.

17 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero del 200. Última reforma publicada: 29 de abril del 2022

18 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del 2002. Última reforma publicada: 17 de mayo del 2022.

19 Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de enero del 2001, última reforma publicada el 20 de mayo del 2021.

20 Organización Internacional del Trabajo. Ratificaciones de México, 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764>.

21 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de las entidades federativas.

Partiendo de estas premisas, es necesario analizar los convenios internacionales de la OIT ratificados por nuestro país —y que, en consecuencia, están vigentes—. Su estudio es de vital importancia, dada su jerarquía en nuestro sistema de fuentes.

8.6.1. Convenio sobre el trabajo forzoso

El Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, de 28 de junio de 1930, ratificado por México el 12 de mayo de 1934, prohíbe toda forma de trabajo forzoso a nivel internacional.

El artículo 2 de este instrumento define el trabajo forzoso u obligatorio en los siguientes términos:

> «A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente».[22]

De este precepto se desprende que el trabajo forzoso es cualquier servicio o trabajo que se le exija a una persona bajo la amenaza de alguna pena y para el que aquella no se ofrece de manera voluntaria. Sin embargo, el convenio establece que no se considerará trabajo forzoso los servicios que exija el Estado en aplicación de las leyes sobre el servicio militar, los servicios que se le exijan a una persona en virtud de alguna condena dictada por una autoridad jurisdiccional, los servicios que se exijan en caso de fuerza mayor, y finalmente, aquellos trabajos en favor de la comunidad que puedan constituir obligaciones cívicas.

---

[22] Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Cabe hacer notar que los artículos 3 al 24 del convenio sobre el trabajo forzoso fueron suprimidos, en virtud del Protocolo de 2014, que en su artículo tercero establece que los países miembros deberán adoptar medidas eficaces para identificar y liberar, a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio para permitir su recuperación, en observancia del artículo sexto, que a la letra dice:

> «Las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del presente Protocolo y del Convenio deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas».[23]

Es decir, las medidas para prevenir e identificar el trabajo forzoso deben implementarse por cada uno de los Estados miembros en su propia legislación interna, y no por una institución internacional. En nuestra legislación interna, esta previsión está contemplada inicialmente en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

> «Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:
>
> […]
>
> XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil».[24]

Por tanto, de acuerdo con la Ley General del Trabajo corresponde a los patrones, la obligación de implementar un protocolo para erradicar el trabajo forzoso. Con respecto a esta cuestión, cabe citar también la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de

---

[23] Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 2014.

[24] Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada: 20 de mayo de 2021.

Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos, que en su artículo 10 establece:

> «Artículo 10. Toda acción u omisión dolosa de una o varias personas para captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas con fines de explotación se le impondrá de 5 a 15 años de prisión y de un mil a veinte mil días multa, sin perjuicio de las sanciones que correspondan para cada uno de los delitos cometidos, previstos y sancionados en esta Ley y en los códigos penales correspondientes.
>
> Se entenderá por explotación de una persona:
>
> …
>
> V. El trabajo o servicios forzados, en los términos del artículo 22 de la presente Ley».[25]

De este precepto legal se desprende, en primer lugar, que pretende tipificar como delito la explotación; asimismo, el artículo define la explotación como un trabajo o servicio forzado. Ahora bien, el artículo 22 del mismo ordenamiento enumera en estos términos los supuestos en los que se considera que existe trabajo forzado:

> «Artículo 22. Será sancionado con pena de 10 a 20 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil días multa, quien tenga o mantenga a una persona en trabajos forzados.
>
> Hay trabajo forzado cuando el mismo se obtiene mediante:
>
> I. Uso de la fuerza, la amenaza de la fuerza, coerción física, o amenazas de coerción física a esa persona o a otra persona, o bien utilizando la fuerza o la amenaza de la fuerza de una organización criminal;

---

25 Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Victimas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de junio del 2012. Última reforma publicada: 20 de mayo de 2021

> II. Daño grave o amenaza de daño grave a esa persona que la ponga en condiciones de vulnerabilidad;
>
> III. El abuso o amenaza de la denuncia ante las autoridades de su situación migratoria irregular en el país o de cualquier otro abuso en la utilización de la ley o proceso legal, que provoca que el sujeto pasivo se someta a condiciones injustas o que atenten contra su dignidad».[26]

En este artículo, el legislador especifica la definición de trabajo forzado y establece que este existirá si hay uso de la fuerza, amenazas, daño grave, abuso o amenaza de la denuncia ante las autoridades en caso de que el sujeto pasivo se encuentre en situación migratoria irregular en el país o cualquier otro factor que provoque que el sujeto pasivo se encuentre en condiciones injustas o que atenten en contra de su dignidad. Esta definición es un poco más amplia que la que contiene el Convenio de la OIT sobre el trabajo forzado, que se limita a establecer que se entiende por trabajo forzado el servicio que se exige a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier pena y al que el individuo no se haya ofrecido voluntariamente.

Sin embargo, cabe señalar que el convenio impone a los países miembros la obligación de regular el trabajo forzado en sus legislaciones internas. Así, como ya se dijo, a través de los ordenamientos arriba citados nuestro país regula el trabajo forzado. Resulta, en síntesis imperativo prohibir el trabajo forzado en la legislación laboral tanto internacional como nacional debido a que es abiertamente violatorio de los derechos humanos.

---

[26] Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Victimas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de junio del 2012. Última reforma publicada: 20 de mayo de 2021.

8.6.2. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Como su propio nombre indica, el Convenio de la OIT núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 17 de junio de 1948 —ratificado por México el 1 de abril de 1950—, tiene por objeto regular el ejercicio entre los países miembros de la libertad sindical de los trabajadores y patrones, así como proteger el derecho de sindicación. En este sentido, su artículo 2 dispone:

> «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas».[27]

El convenio, reconoce, por tanto, el derecho de los ciudadanos de los países miembros a constituir organizaciones —o bien, como se las llama en nuestro país, sindicatos— a efecto de que puedan afiliarse a estas con el único requisito de observar los estatutos de los mismos.

De acuerdo con el artículo 3 del convenio, los empleadores o trabajadores, según sea el caso, tienen el derecho a redactar los estatutos de sus sindicatos. Ahora bien, es importante conocer la regulación de esta figura jurídica en nuestro derecho, por lo que se transcribe el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

> «Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses».[28]

---

27 Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948.

28 Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970, última reforma publicada el 20 de mayo de 2021.

Este precepto legal establece que un sindicato es una asociación, ya sea de patrones o bien de trabajadores, cuya finalidad es el estudio y mejoramiento de sus intereses, es decir, consiste en que un grupo de personas que comparten su condición de trabajador o de patrón se asocian a efecto de defender sus intereses y derechos.

Por otra parte, el artículo 357 del mismo ordenamiento establece lo siguiente:

> «Artículo 357. Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
>
> Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.
>
> Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.
>
> Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley».[29]

Puede apreciarse que el primer párrafo de este precepto es similar al artículo 2 del convenio en análisis. Sin embargo, el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo también establece que las organizaciones de trabajadores y patrones deberán gozar de la protección frente actos de injerencia, entendién-

---

[29] *Ibídem.*

dose por tales las acciones o medida tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón, o bien a apoyar de cualquier forma a un sindicato de trabajadores con el fin de colocarlas bajo su control.

Es evidente que nuestra legislación interna prevé una protección amplia de la autonomía de los sindicatos, ya que prohíbe toda forma de intervención que tenga como fin manipular los intereses de los trabajadores, de ahí la importancia de su conocimiento y su estudio.

8.6.3. Convenio sobre igualdad de remuneración

El Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, de 6 de junio de 1951, ratificado por México el 23 de agosto de 1952, es uno de los más relevantes en el estudio de nuestro tema, ya que pretende eliminar toda forma de discriminación salarial entre hombres y mujeres. El convenio define de este modo el concepto remuneración en su artículo primero:

> «(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
>
> (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo».[30]

Como se observa, el convenio define la remuneración por el trabajo como cualquier salario ordinario o cualquier otra prestación en dinero o en especie pagados por concepto de un trabajo personal subordinado, y dispone que este

---

30 Convenio Sobre la Igualdad de Remuneración, 1951.

debe ser igual tanto para los hombres como para las mujeres sin discriminación. Asimismo, introduce el principio de «igual salario por trabajo de igual valor», que supone un cuestionamiento de la discriminación salarial, los roles de género y la división sexual del trabajo. Además, el libro de la OIT *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina,*[31] hace referencia al convenio sobre igualdad de remuneración en estos términos: «el convenio no solo asume que si dos personas realizan el mismo trabajo tienen derecho a percibir el mismo ingreso; también plantea que trabajos diferentes pueden tener el mismo valor. El establecimiento del valor de cada puesto de trabajo requiere de la evaluación de las capacidades que se esperan de la persona trabajadora, los esfuerzos que debe realizar, las responsabilidades que debe asumir y las condiciones en que debe laborar». Por otra parte, los autores de este volumen sostienen que, para erradicar la brecha salarial, debe garantizarse una distribución más justa de las responsabilidades familiares, ya que los hombres ejercen mayoritariamente el rol de *homo economicus* dentro de una familia, mientras que las mujeres ejercen el rol de esposa o ama de casa.

Difiero de la postura de los autores, dado que, si el convenio en cuestión busca principalmente eliminar la discriminación entre hombres y mujeres en lo que respecta al salario, este no debe de estar condicionado a las circunstancias específicas de cada hombre o mujer, ya que en tal caso se haría depender el salario de la situación social y no simplemente de lo que estipula el artículo 1 del convenio en cuestión. El principio es simple «igual salario por igual trabajo», y no requiere la consideración de circunstancias

---

31 OIT, *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*, Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.

externas para reducir la brecha salarial existente. Su objetivo es, simplemente, reducir la discriminación salarial entre hombres y mujeres, y garantizar que, si un hombre y una mujer realizan las mismas actividades en un trabajo, deben ser remunerados de igual forma.

Por otra parte, y volviendo a nuestra legislación interna, cabe señalar que la igualdad de remuneración es un derecho fundamental consagrado en el artículo 123, apartado. A fracción VII de nuestra carta magna, que dispone:

> «Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad».[32]

Como ya se ha dicho, el principio «igual salario por igual trabajo» constituye un derecho fundamental de los mexicanos, reforzado por el convenio sobre igualdad de remuneración.

8.6.4. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Al igual del convenio recién analizado, el convenio sobre la discriminación, de 4 de junio de 1958, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, es uno de los convenios más importantes de la OIT sobre la prohibición de la discriminación contra la mujer y la tutela de sus derechos laborales.

En su artículo primero, este convenio define la discriminación en estos términos:

> «1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
>
> (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política,

---

[32] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

> ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
>
> (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados».[33]

Del texto del precepto se advierte que la discriminación puede entenderse como cualquier distinción o exclusión que se realice a cualquier persona, basada en su raza, color, sexo, religión, opinión política u otro motivo y de las que deriven la anulación o alteración de las oportunidades en el empleo u ocupación. Como ha señalado Patricia Kurcyzn Villalobos: «Por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas sea por reducción, exclusión o restricción. La alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato, de prestaciones o en el pago y puede basarse en el sexo y en el género, así como en la nacionalidad, ideología política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad, como ya se presenta en orden a factores genéticos».[34] Como se ve, la autora ofrece una definición más amplia de discriminación, si bien pueden encontrarse similitudes entre su definición y la del convenio: en primer término, que se trata de una exclusión o restricción por algún rasgo inherente a la per-

---

33 Convenio Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958.

34 Kurcyzn Villalobos, Patricia, *Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.

sona, por ejemplo el sexo, el origen étnico, etcétera, y, en segundo lugar, que ocasiona un perjuicio para el sujeto pasivo, específicamente en el ámbito del empleo.

El convenio que se analiza ahora pretende prohibir toda forma de discriminación en el empleo mediante políticas reguladas por los países miembros en su derecho interno que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. En este sentido, es menester citar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación,[35] que, como su propio nombre indica, tiene por objeto la eliminación de toda forma de discriminación. A tal efecto, y como dispone su artículo 15 Bis, los poderes públicos federales y aquellas instituciones que se encuentren bajo su mandato están obligados a realizar medidas de nivelación e inclusión, entre ellas, adaptar los puestos de trabajo para facilitar su realización a las personas con discapacidades, proveer de intérpretes de las lenguas indígenas o derogar las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia en el empleo.

Por otra parte, y por lo que respecta a las políticas públicas que ha implementado el gobierno federal, cabe hacer mención al Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024,[36] que deriva del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024,[37] y que contiene objetivos prioritarios que deben perseguir las diversas secretarías de Estado en colaboración con las dependencias de la admi-

---

35 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del 2003. Última reforma publicada: 17 de mayo de 2022.

36 Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de diciembre del 2021.

37 Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado en el *Diario Oficial de la Federació*n el 12 de julio del 2019.

nistración pública federal. Entre estos objetivos destaca la reducción de las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en los ámbitos sanitario, educativo, laboral, etcétera. La evaluación de las acciones orientadas al logro de este fin permite identificar si se está llevando a cabo una política nacional que garantice la eliminación de la discriminación.

8.6.5. Convenio sobre la edad mínima

El convenio sobre la edad mínima, de 6 de junio de 1973, ratificado por México el 10 de junio del 2015, regula la edad mínima para acceder a un trabajo para garantizar que los menores de edad gocen del más completo desarrollo físico y mental. El convenio en cuestión fija la edad mínima de catorce años, si bien faculta que los países miembros para regular en su legislación interna el trabajo para personas de trece a quince años de edad. En este sentido, el artículo 7 de dicho convenio dispone:

> «1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que estos:
>
> (a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
>
> (b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben».[38]

---

[38] Convenio sobre la edad mínima, 1973.

El precepto transcrito establece que los países miembros podrán permitir el empleo o trabajo de personas de trece a quince años, siempre y cuando no sean perjudiciales para su salud o desarrollo y no limiten su asistencia a la escuela. A pesar de que el convenio reconoce esta posibilidad, en el caso de nuestro país, el artículo 123, apartado A, fracción III establece de manera expresa:

> «Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas».[39]

Es evidente, por tanto, que dentro del territorio nacional está prohibido el trabajo para menores de quince años, que, de acuerdo con el convenio, está permitido y deberá tener una jornada máxima de seis horas. En este sentido, el artículo 2 del convenio establece que, cuando un país miembro ratifique el convenio, deberá acompañar una declaración en la cual se fije la edad mínima para el trabajo en su territorio nacional. México ha establecido los quince años como edad mínima para el acceso al empleo, mientras que otros países —por ejemplo, Perú, Paraguay o Afganistán— fijaron como edad mínima los catorce años.

El convenio respeta totalmente la soberanía de los países para determinar a qué edad pueden acceder a un empleo en su territorio nacional, siempre y cuando esta no sea inferior a catorce años —o de trece años, a condición de que no perjudique la salud y desarrollo del menor—.

8.6.6. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores

El Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores de 3 de junio de 1981, ratificado por México el 1 de febrero

---

39 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

de 1984, tiene por objeto garantizar que los trabajadores disfruten de las prestaciones de un servicio de seguridad social regulado por legislación interna de los países miembros, además de obligar a los países miembros a implementar una política nacional que prevenga los accidentes y los daños a la salud que puedan ocurrir en el lugar de trabajo como consecuencia de la realización de las actividades laborales. A tal efecto, el artículo 4 del convenio establece:

> «1. Todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
>
> 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo».[40]

Así, todos los países miembros deberán establecer una regulación orientada a formular una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores en el medio ambiente del trabajo, así como a prevenir los accidentes y daños a la salud de los trabajadores como consecuencia del trabajo. Nuestra legislación interna —concretamente, el texto constitucional— contiene dichas previsiones en el artículo 123, apartado A, fracciones XIV y XXIX:

> «XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la pro-

---

40 Convenio Sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1984.

> fesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.
>
> […]
>
> XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares».[41]

Los preceptos constitucionales citados dan cumplimiento a las exigencias del convenio en cuestión, ya que, en la medida en que las previsiones citadas están plasmadas en nuestra constitución, son derechos fundamentales de los mexicanos. El convenio se limita a establecer que los países miembros deben legislar en materia de seguridad social, mientras que nuestra Constitución contiene una regulación más amplia, dado que impone a los patrones la obligación de responsabilizarse de los accidentes de trabajo y de pagar la indemnización correspondiente. Además, obliga a contar con una seguridad social en los términos de la Ley de Seguro Social que comprenda la cobertura de la invalidez, la vejez, la vida, la cesación involuntaria del trabajo, y las enfermedades y los accidentes de trabajo, así como las guarderías y otros servicios encaminados a brindar el bienestar a los trabajadores y a garantizar la salud de estos durante su trabajo.

---

41 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

8.7. LEGISLACIÓN INTERNA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Hemos visto que, además de los convenios de la OIT analizados, existe una legislación interna estrechamente relacionada con el contenido de cada uno de ellos. En este sentido, y para reforzar el tema de estudio, seguidamente analizaremos de manera sucinta la legislación de nuestro país que prevé la eliminación de las desigualdades y de la discriminación en contra de las mujeres y la tutela de sus derechos laborales.

8.7.1. Ley general para la igualdad entre los hombres y mujeres

Tal y como dispone el artículo primero de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto del año 2006, esta normatividad tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, fomentar la paridad de género y luchar contra toda forma de discriminación basada en el sexo.

La ley en cuestión distribuye las competencias entre los tres niveles de gobierno a efecto de llevar a cabo el puntual cumplimiento de la misma. El Gobierno federal tiene atribuida la competencia para elaborar la política nacional en materia de igualdad de género, que actualmente se concreta en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024,[42] así como para suscribir acuerdos nacionales e internacionales de coordinación en materia

---

[42] Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de diciembre de 2021.

de igualdad de género e incorporar en los presupuestos de egresos la asignación de recursos para llevar a cabo la política nacional en materia de igualdad de género. Por su parte, los estados y la Ciudad de México tienen la competencia para formular las políticas de igualdad de género a nivel local, así como para incorporar en los presupuestos de egresos la asignación de los recursos destinados a la implementación de dichas políticas y promover la coordinación con las dependencias de la administración pública federal con el fin de llevar a cabo acciones puntuales para el cumplimiento de las políticas públicas en pro de la igualdad de género.

La Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres pretende fomentar la participación política paritaria de las mujeres y los hombres, garantizar la igualdad en el acceso y disfrute de los derechos sociales, y eliminar los estereotipos sexistas, por lo que su importancia en nuestra legislación está fuera de toda duda.

8.7.2. Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del 2003, es una ley reglamentaria del artículo 1 constitucional.[43] Recordemos que, en su párrafo quinto, este numeral consagra la obligación de eliminar toda forma de discriminación motivada por origen étnico, genero, edad, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra forma de discriminación que atente en contra de la dignidad humana. Ley en comento no solo prevé la eliminación de toda forma de discriminación. También identifica de manera específica las diversas manifestaciones de la dis-

---

[43] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

criminación a lo largo de las XXXV fracciones de su artículo 9: por ejemplo, impedir el acceso o la permanencia a la educación, prohibir la libre elección del empleo, restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, entre otras.[44]

También establece que el gobierno federal y sus dependencias deben adoptar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, lo que exige la realización de los ajustes pertinentes y la adopción de las medidas necesarias para remover los obstáculos que impiden a las personas con discapacidad, a las que hablan lengua indígena, o a las que sean portadoras de algún rasgo vulnerabilizador, su participación en el empleo en alguna de las dependencias del Gobierno federal.

Por otra parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación previó la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, cuya finalidad es dar estricto cumplimiento a la legislación en materia de discriminación, así como contribuir al desarrollo cultural y social de nuestro país. El consejo está constituido por una junta de gobierno y la presidencia. La junta de gobierno está integrada por siete representantes del Gobierno federal, siete de la Asamblea Consultiva y la presidencia del consejo. Mediante la integración de esta junta se atribuyen facultades a las dependencias del Gobierno federal para que implementen políticas en materia de discriminación, aprueben reglamentos, estrategias, presupuestos y desarrollen otras medidas con el fin de materializar la principal actividad que encomendada al consejo: eliminar toda forma de discriminación.

---

44 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del 2003. Última reforma publicada: 17 de mayo de 2022.

8.8. OTRA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

8.8.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Aunque esta convención internacional no se enmarca en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, cuenta con una regulación relevante para el tema que aquí es objeto de análisis. La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), adoptada en 1979 y en vigor desde 3 de septiembre de 1981, tiene como principal objetivo la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, esto es, cualquier exclusión o restricción en el ejercicio o goce de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales.

Por lo que respecta a la cuestión que nos ocupa, es fundamental hacer referencia al artículo 11 de la CEDAW, que regula el empleo de las mujeres. El tenor literal del precepto es el siguiente:

> «1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
>
> a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
>
> b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
>
> c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el

aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. 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 Parte tomarán medidas adecuadas para:

a) 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;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) 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;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnoló-

> gicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda».[45]

Del precepto transcrito se infiere que, al igual que nuestra Constitución, la CEDAW reconoce derechos fundamentales de las mujeres, entre ellos el derecho a la igualdad, el derecho de acceso a un trabajo digo, el derecho a igual remuneración, el derecho a la seguridad social, el derecho a una licencia de maternidad —que ya fue estudiado previamente— y, en general, establece la protección de los derechos laborales de las mujeres. Por ello, aunque no sea parte de la Organización Internacional del Trabajo, se trata de un instrumento internacional sumamente relevante que no podía quedar fuera del presente capítulo.

Puede afirmarse que, con la ratificación de esta convención y la expedición de la legislación interna anteriormente examinada, nuestro país ha cumplido fehacientemente las previsiones de la normatividad internacional en la materia, ya que ha legislado en favor de las mujeres en el sector laboral y ha creado instituciones para la vigilancia en el cumplimiento de esta legislación. La importancia de la CEDAW radica en el hecho de que, al ser ratificada por México en 1981, se convierte, al igual que la Constitución, en la ley suprema de toda la unión, por lo que los jueces deberán de resolver toda controversia con arreglo a la misma.

8.9. CONCLUSIONES

Al analizar la legislación que consagra los derechos laborales de las mujeres en conjunto con los convenios internacionales de la OIT, puede afirmarse que las mujeres gozan

---

45 Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, 1979, en vigor desde 1981.

de los mismos derechos que los hombres. Ahora bien, si se estudian los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo[46] del INEGI consignados al inicio del presente capítulo, se observar que existe una brecha salarial entre los hombres y mujeres. Si bien es cierto que esta brecha ha disminuido con el paso de los año, los datos relativos al primer trimestre del año 2022 de la encuesta mencionada ponen en evidencia que los hombres que ganan más de cinco salarios mínimos superan de manera desproporcionada a la cantidad de mujeres que ganan más de cinco salarios mínimos, por lo que cabe deducir que ello se debe a que los hombres tienen acceso a puestos más altos en el empleo.

Es importante señalar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reconoce un derecho que no está contemplado en la Ley Federal del Trabajo: el derecho del escalafón, regulado en el artículo 47 de la primer ley mencionada,[47] que consiste en facilitar el acceso a un concurso a los empleados de base con un mínimo de seis meses en el puesto inferior tomando en consideración sus conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad. En el sector público, esta previsión facilita el acceso a las mujeres a un puesto más alto. Sin embargo, no se encuentra debidamente regulada en el sector privado. Por tanto, si en la Ley Federal del Trabajo existiera una mínima regulación de los derechos escalafonarios, podría obtenerse un mejor resultado en lo que respecta a la reducción de las brechas salariales.

---

46 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2022.

47 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de diciembre de 1963. Última reforma publicada el 22 de noviembre del 2021.

México contribuyó activamente al fortalecimiento y la protección de los derechos humanos en general y de los trabajadores en particular a través de los convenios de la OIT, pues el Estado mexicano ha asumido su obligación y su responsabilidad de vigilar que se cumplan las disposiciones de nuestro derecho que regulan el trabajo de las mujeres, a fin de evitar ciertos problemas de aplicación de los convenios de la OIT en el derecho interno.

Un ejemplo de ello es la imperiosa necesidad de proteger a las madres trabajadoras. Recurriendo a todos los medios a su alcance, el Estado mexicano debe implementar las medidas que garanticen la estabilidad del empleo de las mujeres embarazadas en armonía con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que prevé una «especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto», así como con el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer), preceptos que obligan a todas las autoridades de los Estados parte a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado todo ello a las previsiones de los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en este trabajo se considera que debe protegerse el trabajo de las mujeres embarazadas hasta los dos años posteriores a la fecha del parto, dado que, durante ese periodo, presentan condiciones físicas y psicológicas especiales y tienen necesidades específicas que las hacen merecedoras de la conservación de su empleo con mayor fundamento, de ahí que deba evitarse que sean despedidas por esa razón. Esta propuesta se materializara,

se lograría una garantía contundente a favor de las mujeres que haría realidad el derecho a la igualdad sustantiva de la embarazada ante su situación de vulnerabilidad, en el que también operaría el interés superior del menor.

Asimismo, se propone que, para avanzar en la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, se adopten medidas orientadas a reducir la carga desproporcionada de las tareas de cuidado, que recaen mayoritariamente en las mujeres, y a apoyar su desarrollo profesional. En otros términos, deben generar programas que atiendan directamente a las infancias, así como a los adultos mayores y a las personas con discapacidad.

Por otro lado, se considera fundamental el fomento de la corresponsabilidad en los hogares, es decir, el robustecimiento de la licencia de paternidad financiada por el Estado mexicano.

También debe difundirse debidamente información con contenido de perspectiva de género, así como medir y visibilizar las brechas de género tanto en el ámbito privado como en las instituciones públicas, para articular mecanismos capaces de romper las barreras que enfrenan las mujeres para crecer en los distintos niveles jerárquicos y las áreas de oportunidad donde pueden incidir. En ese orden de ideas, se sugiere la promoción de la certificación de igualdad laboral a través de la norma mexicana de igualdad laboral y no discriminación NMX-025, que constituiría un notable esfuerzo para impulsar políticas con perspectiva de género y no discriminación en las empresas.

8.10. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Arango Durling, Virginia, *Paz Social y Cultura de Paz*, Ciudad de Panamá: Ediciones Panamá Viejo, 2007.

Kurcyzn Villalobos, Patricia, *Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.

OIT, *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.

Hemerografía

Perez-Baleon, Guadalupe Fabiola, «Desigualdades de Género en el inicio de la vida laboral estable», *Revista Scielo*, 2012. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252012000200009>.

Legislación

Internacional

Tratado de Versalles, 1919.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1919.

Declaración Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato Para las Trabajadoras, 1975.

Convenio OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 y Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 2014.

Convenio OIT Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1984.

Convenio OIT Sobre la Igualdad de Remuneración, 1952.

Convenio OIT Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Convenio OIT sobre la edad mínima, 1973.

Convenio OIT Sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1984.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, 1979, en vigor desde 1981.

Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada: 28 de mayo de 2021.

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto del 2006. Última reforma publicada: 18 de mayo de 2022.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero del 2007. Última reforma publicada: 29 de abril de 2022.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del 2002. Última reforma publicada: 17 de mayo de 2022.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de enero del 2001. Última reforma publicada: 20 de mayo de 2021.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada el 20 de mayo del 2021.

Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Victimas, publicada en el *Diario Oficial de*

la Federación el 14 de junio del 2012. Última reforma publicada: el 20 de mayo del 2021.

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de diciembre de 2021.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de julio del 2019.

Recursos electrónicos

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2022. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

Organización Internacional del Trabajo, *La OIT Durante el Periodo Entre Guerras 1919*, 2015. Disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/>.

Organización Internacional del Trabajo, «Ratificaciones de México», 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764>.

9. LA INSUFICIENCIA DEL PROGRAMA PROIGUALDAD PARA DISMINUIR LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA CREACIÓN DE ESPACIOS SEGUROS

Andrea Doria Rodríguez Ortiz

9.1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las políticas públicas, el programa Proigualdad 2020-2024 (Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres) no debe ser considerado uno más, dado que ha sido diseñado para satisfacer y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos económico, político, social y cultural. Ello robustece las previsiones del sistema jurídico mexicano en pro de la igualdad, empezando por la que establece el artículo 1º de nuestra carta magna[1] desde la reforma constitucional 2011, que no solo buscó la igualdad entre hombres y mujeres, sino también eliminar «la discriminación en nuestro país por razón de origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad

---

1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada: 28 de mayo de 2021.

humana». El tema principal de este capítulo es el análisis de los programas Proigualdad y las políticas públicas encaminadas a eliminar toda forma de discriminación en contra de las mujeres. Por ello, la piedra angular de este trabajo no solo será el artículo 1º de nuestra carta magna, sino también el artículo 4º de la propia Constitución, pues este último numeral establece que los hombres y mujeres son iguales ante la ley.

La implementación de las políticas públicas y los programas sociales que pretenden reducir la desigualdad entre hombres y mujeres no resuelven el problema, dado que la raíz del mismo se encuentra en nuestros hogares y en la ideología que ha ido transmitiéndose de generación en generación.

La desigualdad de las mujeres se ha asociado a la pobreza, dado que los estudios más recientes han mostrado que algunos factores como la permanencia en situaciones de privación material son más frecuentes en la población femenina. A ello se suma la falta de oportunidades por el hecho de ser mujer.

Lo cierto es que el contenido de las políticas públicas no es suficiente para resolver la brecha de desigualdad. El problema es más grave aún, tal y como puede apreciarse en la realidad social. Asimismo, se trata de una problemática que presenta múltiples aristas.

9.2. EL ESTADO DEMOCRÁTICO, CONSTITUCIONAL Y DE DERECHO

Nuestro país es un Estado democrático, constitucional y de derecho que tiene tres características esenciales que pueden asimismo ser consideradas las finalidades de esta estructura institucional. La primera es la supremacía de la

Constitución y los tratados específicos sobre derechos humanos de los que México es parte, que constituyen la fuente que contiene todos los principios constitucionales y convencionales que protegen los derechos humanos. La segunda es la eficacia de los derechos humanos, entendida como la obligación del Estado de proteger y garantizar los derechos fundamentales reconocidos en el bloque constitucional. La tercera es la existencia de una verdadera división de poderes, entendida como un sistema eficaz de contrapesos entre los tres poderes capaz de frenar y limitar las facultades de cada uno de ellos; por último, cabe destacar una última característica: la rendición de cuentas, entendida como el correcto y responsable manejo y distribución del conjunto de recursos destinados a las políticas públicas que tienen como finalidad el bienestar, la justicia y la paz social de una nación que, tras las atrocidades cometidas durante la Segunda Guerra Mundial, son el principal anhelo de una nación.

La reforma aprobada en 2011 diseñó un nuevo modelo constitucional, cuyas innovaciones han alentado la búsqueda de nuevas estrategias por parte del gobierno, entre ellas, el planteamiento de políticas públicas destinadas a cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.

No debe olvidarse que la rendición de cuentas de las autoridades sobre el gasto social destinado a las políticas públicas es un mandato constitucional. De hecho, la reforma de 2011 adicionó el párrafo tercero al artículo 1º de nuestra Constitución, párrafo que a la letra dice: «Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley».

Bajo estas premisas, el Estado debe implementar a través de los tres poderes las políticas y acciones necesarias para salvaguardar los derechos de los gobernados. La reforma constitucional de 2011 no solo motivó que el Poder Judicial se viera en la necesidad de implementar programas a través de los que se prepara a sus integrantes para mejorar la impartición de justicia. También ha sido necesaria de la participación de los legisladores, orientada a contar con un ordenamiento jurídico que permita cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y garantizar un entorno seguro para estas últimas. También es tarea del Poder Ejecutivo articular los mecanismos que permitan hacer efectivas las previsiones planteadas en los dispositivos normativos nacionales e internacionales, a la manera del círculo hermenéutico de Gadamer: tener una precomprensión, reconocer los prejuicios, una fusión de horizonte, oír el texto, aplicar el sentido, formular los interrogantes y, a partir de ahí, interpretar el problema para buscar, mediante una deconstrucción, una solución que sea lo suficientemente eficaz para reducir las desigualdades de género y crear un entorno seguro para las mujeres.

Ahora bien, es ingenuo pensar que mediante el diseño de las políticas públicas y la asignación de recursos a los sectores más desprotegidos va a reducirse la brecha de desigualdad. El problema es más complejo, dado que el destino social de las mujeres y la desigualdad respecto a los hombres surge desde la crianza, y se traduce en la aparición de fenómenos como la denominada feminización de la pobreza, término que en la actualidad se utiliza para designar el «bono extra» que, por el hecho de ser mujer, se abona a la pobreza. Somos las mujeres las que, bajo esta estructura cultural, estamos criando a los hombres y lejos de inculcarles la cultura de igualdad entre mujeres y hombres, les estamos enseñando —a través del ejemplo, la llamada feminización

de la pobreza[2]— al legitimar la inequidad y las ideas erróneas que transmitimos de generación en generación.

Para abordar del tema de las políticas públicas, es necesario retomar el contexto mencionado, ese parteaguas que, según las autoridades, marcó la reforma constitucional de 2011, que definitivamente estableció los límites a la discrecionalidad y la arbitrariedad de los poderes e impuso al Estado la obligación de proteger los derechos fundamentales, una exigencia imprescindible para que funcione un Estado democrático y de derecho que garantice los derechos fundamentales de los grupos más vulnerables y desprotegidos.

9.3. LA IGUALDAD DE GÉNERO

> «Por género, se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad. Por "Igualdad de Género" se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen».[3]

---

2 Termino que alude tanto a la desproporcionada representación de las mujeres entre los pobres comparada con la de los hombres como a las características que adopta la pobreza entre las mujeres, el periodo que permanecen en esta situación, las dificultades para superarla, y los efectos de los demás miembros del grupo doméstico familiar. Véase Vizcarra, Ivonne, «Entre las desigualdades de género, un lugar para las mujeres pobres en la seguridad alimentaria y el combate al hambre», *Argumentos. Estudios críticos de la sociedad*, vol. 21, núm. 5, mayo de 2008 [Consulta: enero de 2023.]

3 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), «Igualdad de género». Disponible en: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>.

En esta definición de la Unesco puede apreciarse que primero se define el «género», término que designa las construcciones socioculturales que establecen roles diferenciados en la sociedad, y después se caracteriza la «igualdad de género» como la igualdad entre los derechos y las oportunidades de cada persona —hombre y mujer— en virtud de los derechos otorgados por la Constitución, las leyes, y los tratados Internacionales. Esto no quiere decir que los hombres y las mujeres deben ser tratados como seres idénticos, sino que el acceso al ejercicio de los derechos no debe depender del sexo u otro factor de discriminación, tal y como establece el artículo 4 de nuestra Constitución,[4] el cual establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, por lo que deben gozar de los mismos derechos y tener las mismas oportunidades.

Por su parte, el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone:

> «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados, como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros».[5]

En la medida en que forma parte de un tratado internacional del que México es parte, este precepto se convierte en la Ley Suprema de la Unión en conjunto con la Constitución porque así lo establece nuestra ley fundamental. Por ello, cuando se reconoce el derecho a la igualdad, debe respetarse lo que establece dicho tratado, si bien este derecho también está reconocido en nuestra Constitución. De esta forma, se entiende que está prohibida toda discriminación motivada por razón de género.

---

4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada: 28 de mayo de 2021.

5 Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

El artículo 1 de las Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer define en estos términos la discriminación contra la mujer:

> «A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera».[6]

En el precepto se aprecia que la definición de discriminación consta de los siguientes elementos: a) se trata de una exclusión o restricción; b) esta restricción debe ser basada en el sexo; y c) la restricción tiene por objeto menoscabar o anular algún derecho de las mujeres.

Así, entendemos que el objetivo de la igualdad de género es que los hombres y mujeres cuenten con el mismo acceso al ejercicio de sus derechos, sin que estos puedan ser restringidos por causas de género.

Lamentablemente, y a pesar de los esfuerzos realizados a través del tiempo, el hecho de ser mujer se convierte en un bono extra para la desigualdad.

9.4. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

> «Por género, se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una so-

---

6 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en vigor desde 1981.

> ciedad. Por "*Igualdad de Género*" se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen».[7]

De lo transcrito, cuya definición pertenece a la UNESCO, se puede apreciar que primero definen *"Género"*, entendiéndose por ello, construcciones socioculturales que diferencian roles en la sociedad, para después identificar la Igualdad de Género como una igualdad entre los derechos y las oportunidades que tiene cada una de las personas, en atención a los derechos otorgados por la Constitución, las Leyes, y los Tratados Internacionales, es decir, que los hombres y mujeres no deben ser tratados como idénticos, sino que el acceso al ejercicio de los derechos no debe depender del sexo u otro factor de discriminación, tal y como lo establece el artículo 4 de nuestra Constitución[8], el cual establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, por lo que al ser iguales ante la ley, ambos deben gozar de los mismos derechos y tener las mismas oportunidades.

Así mismo el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece lo siguiente:

> "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados, como están de razón y concien-

---

7 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), IGUALDAD DE GENERO, datos consultados, en el portal de internet de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), consultada el 2 de julio de 2022.

8 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada el 28 de mayo del 2021.

> cia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."[9]

El artículo citado, y al comprenderse dentro de un tratado internacional del que México es parte, se convierte en la Ley Suprema de la Unión, en conjunto con la Constitución, por así establecerlo en la misma, por lo que al otorgar el derecho a una igualdad, se debe respetar lo establecido en dicho tratado, aunado a que nuestra Constitución también otorga ese derecho, de esta forma se entiende que está prohibida toda discriminación motivada por razón de género, además de que está establecido en el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, el cual establece lo siguiente:

> "A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."[10]

Del párrafo transcrito, se aprecia que la palabra discriminación, tiene elementos como lo son, una exclusión o restricción, que esa restricción debe ser basada en el sexo, y que lo anterior sea con objeto de menoscabar o anular algún derecho de las mujeres, por lo que queda prohibido restringir cualquier derecho por causa del género

---

9 Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

10 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en vigor desde 1981.

Así, entendemos que la igualdad de género busca que los hombres y mujeres cuenten con el mismo acceso al ejercicio de sus derechos, sin que estos puedan ser restringidos por causas de género.

Pero, lamentablemente, a pesar de los esfuerzos realizados, a través de todos los tiempos, el hecho de ser mujer se convierte en un bono extra para sufrir los estragos de la desigualdad.

9.5. EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Una vez establecida la definición de las políticas públicas, es necesario abordar el estudio del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, documento emitido por el Gobierno federal a través del cual explica cuáles serán los objetivos prioritarios de su administración. Por lo que respecta a las políticas públicas, el plan establece estos tres ejes principales: «Política y Gobierno», «Política Social», y «Economía».

Estos tres ejes constituyen los objetivos que pretende lograr el actual gobierno, por lo que, para llevar a cabo un análisis más preciso, no abordaremos todo el Plan Nacional de Desarrollo, sino únicamente los principios y ejes relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.

Uno de los principios básicos de Plan Nacional de Desarrollo es el siguiente: «Por el bien de todos, primero los pobres». De acuerdo con este principio, deben separarse el poder político y el poder económico, ya que la colusión entre ellos ha comportado el beneficio de los intereses corporativos y privados en detrimento de los sectores más débiles y, en consecuencia, ha perjudicado directamente a las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, incrementando las desigualdades por factores como discriminación, edad, etnicidad, condiciones de discapacidad, lugar

de residencia y pobreza. Por lo dicho, este principio del plan nacional de desarrollo es fundamental para reducir las desigualdades.

Otro de los principios rectores del plan nacional de desarrollo es el denominado: «No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera». De acuerdo con dicho principio, el crecimiento económico excluyente ha motivado el aumento de las desigualdades. Dado que este Gobierno se ha propuesto ser respetuoso con los sectores indígenas —sus usos y costumbres— propone como objetivo lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, y garantizar la dignidad a los adultos mayores. Para alcanzarlo propone el rechazo toda forma de discriminación por razón de género y el fomento de la igualdad de oportunidades.

El último principio, relacionado con la Igualdad de Género y el programa Proigualdad 2020-2024, es el denominado «No puede haber paz, sin justicia», y versa sobre la nueva estrategia del Gobierno federal para reducir la inseguridad y la delincuencia mediante la implementación de un nuevo paradigma en materia de paz y seguridad que plantea como prioridades la incorporación masiva de jóvenes al estudio, para alejarlos de conductas antisociales, recuperar el principio de reinserción social, y poner fin a la guerra contra las drogas e implementar, en su lugar, una estrategia de prevención y manejo de adicciones.

En términos generales, estos principios del Plan Nacional de Desarrollo tienen como objetivos la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, así como de la violencia contra las mujeres. Para lograrlos, resulta necesario implementar políticas públicas con objetivos más específicos. Por ello, es necesario estudiar los ejes del Plan Nacional de Desarrollo relacionados con la igualdad de género y las medidas en ellos previstas.

El primero de los ejes es el denominado «Política y Gobierno», que contiene el objetivo «Cambio de Paradigma en Seguridad», cuya finalidad es cambiar la estrategia basada en el populismo penal de los anteriores gobiernos. El objetivo del populismo penal es resolver la inseguridad y violencia endureciendo los castigos. Se trata de un paradigma esencialmente punitivista que, en los hechos, generó desaparecidos y graves violaciones de los derechos humanos. En contraste, el actual Gobierno propone un viraje hacia una política de paz y seguridad. Esta estrategia se basa en diversos objetivos, de los que únicamente analizaremos los que están relacionados con la reducción de la violencia hacia las mujeres, que son los siguientes:

— Erradicar la Corrupción y reactivar la Procuración de la Justicia.

  Para el logro de este objetivo, se pretende eliminar la corrupción mediante la separación del poder económico y el poder político, es decir, eliminar toda forma de influyentísimo y promover la justicia en igualdad de condiciones.

— Garantizar Educación, Empleo, Salud y Bienestar.

  Se busca aumentar las oportunidades en la educación de niños y niñas, así como mejorar la igualdad de empleos entre hombres y mujeres, y, en consecuencia, incrementar el bienestar de los hombres y mujeres.

— Pleno respeto a los derechos humanos.

  Al respetar los derechos humanos consagrados en la Constitución, entre ellos el derecho a la igualdad de género, este Gobierno trata de reducir las desigualdades, así como incrementar la seguridad y garantizar la existencia de entornos libres de violencia contra las mujeres.

Estos objetivos tienen como fin reducir la delincuencia y la violencia de género, por lo que constituyen políticas públicas en pro de las mujeres, ya que si disminuye la violencia y las conductas antijurídicas, mejora el bienestar de las mujeres.

El siguiente eje del Plan Nacional de Desarrollo es el denominado «Política Social». En términos generales, su principal objetivo es promover el desarrollo sostenible y el bienestar para todos los sectores de la población, por lo que se prevé la implementación de programas federales que apoyen a los sectores vulnerables. Entre ellos, cabe destacar los siguientes:

— El Programa para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores:

  Este programa está dirigido a hombres y mujeres mayores de 68 años y busca mejorar el bienestar de este sector vulnerable. El programa beneficia directamente a las mujeres mayores de 68 años, a las que el Gobierno reconoce el derecho a una prestación económica.

— El Programa de Pensión para el Bienestar de las Personas con discapacidad:

  Este programa está dirigido a hombres y mujeres menores de 29 años con alguna discapacidad. Su objetivo es reducir la discriminación que sufren y mejorar su bienestar por medio de un apoyo económico.

— El Programa Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez:

  Este programa está dirigido a niños, niñas y jóvenes menores de 18 años que se encuentren en situación de pobreza extrema y continúen estudiando. Preten-

de, por tanto aumentar sus oportunidades educativas, finalidad vinculada a la estrategia del actual Gobierno para disminuir la delincuencia en nuestro país.

— Jóvenes Construyendo el Futuro:

Este programa ha sido el más representativo del actual Gobierno, y tiene como finalidad capacitar a jóvenes entre 18 y 29 años que no estén estudiando y se encuentren desempleados. So objetivo es, pues, reducir el desempleo entre hombres y mujeres, y, en consecuencia, procurar el bienestar para este sector.

Es evidente que mediante estos programas el Gobierno busca reducir las brechas de desigualdad que afectan a los sectores vulnerables a los que benefician. Las mujeres también se ven afectadas por estas situaciones porque se encuentran en situación de pobreza extrema, están desempleadas, padecen alguna discapacidad, o simplemente porque son mayores de 68 años. Al implementar este tipo de programas, el Gobierno federal pretende reducir esas brechas de desigualdad y mejorar el bienestar de estos sectores vulnerables.

Al analizar el Plan Nacional de Desarrollo, se tuvo ocasión de conocer un ejemplo de estas políticas públicas, ya que aquí únicamente hemos analizado sus aspectos teóricos. En síntesis el Plan Nacional de Desarrollo está conformado por acciones que pretende llevar a cabo la Administración Pública para lograr determinados objetivos. En consecuencia, dicho plan conforma las políticas públicas de México para el periodo 2019-2024.

9.6. EL PROGRAMA PROIGUALDAD 2020-2024

El Programa Nacional para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres 2020-2024, publicado en el *Diario Oficial de la Fede-*

ración el 22 de diciembre del 2020, es un programa especial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 cuyo principal objetivo es reducir las desigualdades entre hombres y mujeres mediante la implementación de acciones específicas por parte de diversas secretarías e instituciones públicas. Además de reducir las desigualdades, sus finalidades son lograr la disminución de la violencia contra las mujeres, facilitar el acceso de las mujeres a la justicia y mejorar las condiciones de vida de las mujeres que viven en zonas marginales. A tal efecto, el programa establece los siguientes objetivos prioritarios específicos:

«Objetivo 1. Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad»

Mediante el cumplimiento de este objetivo prioritario se logrará, en primer término, la estabilidad económica de las mujeres que son madres solteras, dado que, al carecer de otro ingreso, las acciones encuadradas en este objetivo prioritario mejoraría radicalmente no solo la calidad de vida de las madres, sino también la de sus hijos. Este objetivo pretende que las mujeres puedan acceder, al igual que los hombres, a mejores trabajos y con una mayor remuneración a fin de reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en materia económica.

«Objetivo prioritario 2. Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado».

Este objetivo trata de propiciar —y conseguir— una distribución equitativa de las tareas domésticas entre los miembros de la familia, ya que, como se ha señalado, el trabajo de reproducción ha sido tradicionalmente asumido por las mujeres, una inercia basada en estereotipos que debe cambiar, dado que el logro de la igualdad plena entre hombres y

mujeres exige que los hombres contribuyan a la realización de las tareas domésticas, aunque es cierto que los horarios laborales no siempre lo permiten.

«Objetivo prioritario 3. Mejorar las condiciones para mujeres, niñas y adolescentes, para acceder al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos».[2]

Este objetivo está orientado al logro de la igualdad entre hombres y mujeres, ya que, como se ha dicho, las tareas de cuidados de las mujeres en materia de salud y bienestar son prioritariamente realizadas por las mujeres y más costosos que los cuidados de los hombres, por lo que es importante que las políticas públicas garanticen la salud para hombres y mujeres suministrando los medios adecuados. Un acertado ejemplo de ello fue la eliminación del IVA en los productos menstruales por el Congreso de la Unión en la aprobación de la miscelánea fiscal para 2022, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 27 de diciembre del 2021.

«Objetivo prioritario 4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad».

El combate a la violencia contra las mujeres —que ha ido en aumento en los últimos años— es de suma relevancia para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. La disminución de la violencia en todas sus formas contra las mujeres, sería un logro no solo a nivel nacional, sino también a nivel mundial. La coordinación entre los tres niveles de gobierno y el aumento de los programas de seguridad ciudadana enderezados a garantizar la seguridad de niñas, adolescentes y mujeres son mecanismos fundamentales para lograr este objetivo.

«Objetivo prioritario 5. Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado».

Las reformas de la Constitución aprobadas en 2019 supusieron un gran avance para conseguir este objetivo, dado que es indispensable que las mujeres puedan acceder a puestos de decisión. Si las mujeres acceden a estos puestos o cargos, cobrará mucha mayor relevancia la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, por lo que la reforma de las leyes laborales y de convivencia social en el sentido indicado sería muy importante para lograr este objetivo.

«Objetivo prioritario 6: Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes».

Si se garantizaran entornos seguros y de paz para las mujeres, niñas y adolescentes se reduciría la desigualdad existente y mejoraría la seguridad de estos sectores de la población. Al título ilustrativo, cabe mencionar la iniciativa del Gobierno de la Ciudad de México consistente en la implementación del denominado «vagón rosa» en el metro, que es usado sólo por mujeres y por ello, les procura una mayor seguridad. Las políticas públicas deben garantizar la seguridad a otros sectores de la población y en todo el país, no solo la Ciudad de México.

Los objetivos prioritarios del Programa Proigualdad 2020-2024 se han analizado de manera general y sucinta. Por razones de economía expositiva, únicamente estudiaremos en profundidad el objetivo prioritario 6 («Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes») con el fin de determinar las acciones puntuales y la forma de intervención de la administración pública orientadas a su logro.

9.6.1. Objetivo Prioritario 6

Al establecer el objetivo prioritario 6 («Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes»), el Gobierno federal diseñó estrategias puntuales encaminadas

a su consecución. A continuación, analizaremos las cinco estrategias planteadas.

9.6.1.1. Estrategia Prioritaria 6.1

«Fortalecer los marcos normativos y difundir conocimiento relacionado con las causas y los efectos de la violencia social para mejorar la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género».

Para llevar a cabo esta estrategia, es necesaria la intervención de diversas dependencias gubernamentales, que deberán realizar acciones específicas y coordinadas.

Una de las acciones específicas es generar las condiciones adecuadas para que las mujeres permanezcan en las Fuerzas Armadas. Ello requiere la intervención de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, la Secretaría de la Defensa Nacional, la Secretaría de Marina y la Guardia Nacional.

Otras acciones específicas consisten en el robustecimiento de los cuerpos de seguridad de las mujeres —o, dicho en otros términos, la facilitación de que existan mujeres que cuiden a mujeres—, además del fortalecimiento de los procedimientos de respuesta de la Alerta Amber, la creación de mecanismos para responder a la violencia y los crímenes cometidos contra la comunidad LGBTI, la realización de estudios geográficos para identificar las zonas en las que se producen más feminicidios para mejorar su alumbrado público.

Una de las acciones más relevantes enmarcada en esta estrategia corre a cargo de la Unidad de Inteligencia Financiera y de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, y consiste en generar productos de inteligencia financiera que puedan ser utilizados para investigar operaciones realizadas con re-

cursos de procedencia ilícita en los que el delito precedente sea la trata de personas, la violencia familiar, el feminicidio o aquellos cuyas víctimas sean mujeres. De este modo sería posible reducir radicalmente la violencia de género, ya que, como se sabe, actualmente muchas mujeres son víctimas del feminicidio, trata de personas y violencia familiar.

9.6.1.2. Estrategia Prioritaria 6.2

«Fortalecer con liderazgos de mujeres la cohesión y organización comunitaria para la construcción de paz, la seguridad ciudadana y ambiental».

Dentro de esta estrategia, el Programa Proigualdad hace referencia a la realización de acciones para institucionalizar la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU a través de la creación de un Comité para la Mujer. En la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, aprobada por el Consejo de Seguridad en su 4213ª sesión, celebrada el 31 de octubre del 2000, el Consejo de Seguridad de la ONU insta a los países miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones dedicadas a la prevención, gestión y solución de conflictos.

Asimismo, reclama al secretario general y a los Estados miembros que traten de ampliar el papel de las mujeres en la participación de las operaciones de la ONU y entre otras cuestiones, solicita a los Estados que participen en la negociación y aplicación de acuerdos de paz, que adopten una perspectiva de género y que consideren la inclusión de:

«a) Las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación y el reasentamiento, así como para la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción después de los conflictos;

b) Medidas para apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales y los procesos autóctonos de solución de conflictos y para hacer participar a las mujeres en todos los mecanismos de aplicación de los acuerdos de paz;

c) Medidas que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, particularmente en lo relativo a la constitución, el sistema electoral, la policía y el sistema judicial».

Como se infiere del párrafo transcrito, el Consejo de Seguridad de la ONU invita a los países miembros a adoptar las medidas necesarias para asegurar el aumento de la participación de las mujeres en los procesos de solución de conflictos, así como para garantizar el respeto de los derechos humanos de las mujeres y niñas en el contexto político electoral, la policía y el sistema judicial. Al introducir estas recomendaciones en el programa Proigualdad 2020-2024, es evidente que el Gobierno actual tiene en cuenta la participación de nuestro país en el marco jurídico internacional. Por ello, es necesario que se dé continuidad a determinadas acciones como la reforma constitucional en materia electoral 2014, gracias a la cual se incrementó considerablemente la presencia de las mujeres en los cargos de elección popular. Si se llevan a cabo este tipo de acciones, en un futuro no muy lejano podría reducirse considerablemente la desigualdad todavía hoy existente en el acceso de las mujeres a puestos importantes de la administración pública.

Esta acción es una de las más importantes de la estrategia prioritaria 6.2. No obstante, existen más acciones puntuales, entre las que destaca la siguiente: «Impulsar la creación de iniciativas de organización comunitaria de mujeres en localidades con altos índices de conflictividad, violencia, degradación ambiental o vulnerabilidad al cambio climático que permita restaurar la cohesión social». Esta acción trata

de apoyar a las mujeres en la articulación de organizaciones comunitarias en zonas geográficas que puedan verse afectadas por la violencia o la conflictividad.

9.6.1.3. Estrategia Prioritaria 6.3

«Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura de paz, sostenibilidad y resiliencia climática con perspectiva de género».

En el marco de esta estrategia prioritaria se realizarán acciones puntuales como implementar planes y programas con niños, niñas y adolescentes tendientes a fortalecer una cultura de paz y no violencia, una iniciativa encomendada a la Secretaria de Educación Pública y el Instituto Mexicano de la Juventud, que serán coordinados por el Instituto Nacional de las Mujeres. Se trata de modificar los comportamientos socioculturales de rechazo o discriminación contra las mujeres desde una edad temprana.

Otra acción puntual, que corre a cargo de la Secretaria de Gobernación y el Instituto Nacional de las mujeres, consiste en diseñar una estrategia de capacitación y educación para el uso de plataformas digitales con el fin de prevenir los delitos en materia de trata de personas. Es importante señalar que, de acuerdo al artículo 21 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el Ejecutivo federal tiene la facultad de crear comisiones intersecretariales para el despacho de asuntos específicos como la trata de personas.

En este marco, el artículo 84 de la Ley General para Prevenir y Sancionar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos prevé el establecimiento de una Comisión Intersecretarial cuya función es coordinar e implementar la política pública del Estado en materia de trata de personas y monitorizar en

todo el territorio nacional la vinculación interinstitucional para prevenir la trata de personas. La comisión cual está integrada por la Secretaria de Gobernación, la Secretaria de Comunicaciones y Transporte, la Secretaria de Relaciones Exteriores, la Secretaria de Seguridad Publica, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Turismo, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, la Procuraduría Social de Atención a Víctimas del Delito, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional de Migración.

La comisión diseña un programa anual de trabajo que establece objetivos prioritarios para reducir la trata de personas, entre ellos promover las reformas del marco normativo en materia de trata de personas a nivel federal, establecer las bases de coordinación entre instituciones para erradicar la trata de personas y fortalecer la atención a las víctimas de estos delitos.

Las iniciativas expuestas evidencian los esfuerzos de nuestro Gobierno para reducir la violencia contra de mujeres mediante la realización de acciones puntuales en coordinación con diversas secretarias e instituciones.

9.6.1.4. Estrategia Prioritaria 6.4

«Incorporar la perspectiva de género en el diseño, planeación y mejora de los espacios públicos para generar las condiciones que garanticen la seguridad, libertad, movilidad y disfrute de las mujeres y niñas en un medio ambiente sano».

En esta estrategia prioritaria se establecen acciones puntuales encaminadas a su logro, entre las que destaca la mejora de una infraestructura como el alumbrado público en zonas geográficas con altos índices de marginación, delitos

o degradación ambiental, acción que corre a cargo de la Secretaria de Comunicaciones y Transporte y de la Comisión Federal de Electricidad.

Otra acción puntual consiste en la mejora de las condiciones y la seguridad del transporte público para que las mujeres se sientan más seguras al utilizarlo, así como la creación de dispositivos de atención en los casos de violencia contra las mujeres y niñas en las vías de movilidad. A este respecto, se ha planteado la realización de consultas participativas para el diseño de infraestructura con enfoque de seguridad ciudadana y perspectiva de género.

Las acciones descritas están orientadas a incrementar la seguridad de las mujeres y niñas a través de la intervención de la administración pública en la realización de acciones que benefician a determinado sector de la población.

9.6.1.5. Estrategia Prioritaria 6.5

«Favorecer la atención integral, reparación del daño y acceso a la justicia a grupos específicos de mujeres que requieren medidas de protección especiales por alguna condición de riesgo, vulnerabilidad social o ambiental».

Como el texto de esta estrategia prioritaria indica, las acciones encuadradas en la misma tratan de reducir desigualdades en el acceso a la justicia de grupos específicos de mujeres que se ven afectadas por alguna situación de riesgo. Para encarar estas situaciones, se prevé la realización de diversas acciones, entre ellas aumentar el número de intérpretes en las comunidades indígenas para que las mujeres que hablen una lengua distinta al español puedan presentar denuncias —y garantizar, así, su acceso a la justicia—, diseñar mecanismos para prevenir la violencia contra las mujeres en zonas marginales, impulsar el acceso a documentos de

identidad en mujeres y niñas en situación de calle, generar una metodología para la detección y diseminación en casos de operaciones realizadas con recursos de procedencia ilícita cuyos delitos precedentes sean la trata de personas, la violencia familiar y el feminicidio.

Las estrategias prioritarias que hemos analizamos tratan de construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes, reduciendo así las desigualdades en materia de seguridad, acceso a la justicia, y violencia que les afectan.

9.7. INSUFICIENCIA DEL PROGRAMA PROIGUALDAD DENTRO DEL OBJETIVO PRIORITARIO 6

El presupuesto destinado a las políticas públicas encaminadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres es sumamente importante, ya que son los recursos que destina el Gobierno federal para la implementación de políticas públicas en favor de las mujeres. Sin estos medios, no podrían implementarse acciones para reducir las desigualdades.

Como hemos señalado en el apartado primero, los recursos públicos destinados a los grupos más vulnerables son insuficientes para impulsar la estrategia prioritaria 6 del Programa Proigualdad. Algunos estudios recientes indican que el problema se construye a través de la transmisión de estereotipos de generación en generación. Lamentablemente, el modelo ideal-típico de distribución de roles convierte a las niñas en (futuras) cuidadoras del hogar mediante la difusión y la naturalización de ideas como la sumisión y la tolerancia a la violencia ejercida por los hombres. Por otra parte, hay una estrecha relación entre la pobreza y las mujeres: los entornos en los que se desarrolla la vida de muchas mujeres son, por tanto, espacios degradados en los

que, debido a la pobreza y la marginación, las mujeres son víctimas de un clima de inseguridad. La falta de oportunidades asociada a su condición social y cultural hace que no dispongan de otros espacios que aquellos donde impera la extrema pobreza, la inseguridad y la violencia, y es así como se constituye una especie de trinomio: mujer, pobreza, violencia.

Si bien los programas sociales federales enmarcados en el Programa Proigualdad son insuficientes, también puede afirmarse que esta iniciativa es un primer intento encaminado a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Aunque es cierto que la mayor parte de las mujeres en situación de pobreza viven en contextos familiares disfuncionales, también lo es que es en esos contextos donde debe atacarse, de manera primordial, la cultura machista y la minusvaloración de las mujeres mediante la creación de mecanismos que propicien el cambio de ideología en el seno de los grupos vulnerables.

Los programas que se han diseñado para tratar de crear un ambiente de seguridad y paz social en beneficio de las mujeres no han dado los resultados esperados. Las mujeres seguimos viviendo en un ambiente de inseguridad cada vez más violento, no son suficientes aun cuando el destino de recursos federales a través de programas sociales diseñados para encarar estos problemas es un factor determinante para reducir las desigualdades, las políticas públicas no son suficientes, dado que también cuenta mucho la ideología de las mujeres «educadoras» de esos hombres que, en el futuro, eventualmente serán generadores de la violencia.

Por otra parte, no podemos dejar de hacer referencia a los entornos recreativos que influyen en la ideología de la población más desprotegida. La condición extrema de pobreza impide que estos estratos sociales tengan acceso a espacios recreativos y de esparcimiento que favorezcan el de-

sarrollo cultural. Basta, por ejemplo, revisar los contenidos de los programas de televisión abierta para advertir la forma en que se mercantiliza y sexualiza a la mujer, una imagen abiertamente machista que denota que el problema va más allá de la asignación de recursos a los programas sociales. El problema debe atacarse a partir de la implementación de la cultura en los sectores más pobres y el cambio de la ideología de las niñas desde los primeros años escuela para que crezcan con otra visión de su papel en la sociedad.

9.8. EL PROGRAMA PROIGUALDAD ELEVADO A RANGO CONSTITUCIONAL

Como se dijo en los primeros tramos de este artículo, nuestro sistema constitucional incorpora la división de poderes: las competencias de un poder no pueden ser invadidas por las de otro. Ahora bien, no debemos dejar a un lado que, como administrador de justicia, el Poder Judicial juega un papel importante e incluso decisivo en la lucha que lleva a cabo el Estado para reducir la brecha de desigualdad y el establecimiento de entornos seguros. A pesar de que la institución ha implementado con bastante seriedad y responsabilidad la capacitación judicial de todos sus integrantes, no solo de los jueces, las reformas que se han aprobado en la materia han sido insuficientes, sin dejar de mencionar que el presupuesto que, a nivel federal, se ha designado para combatir la desigualdad ha sido magro. Considero que, como comunidad judicial, debemos comenzar a tratar de erradicar la desigualdad desde casa. Es verdad que han habido avances importantes: basta ver que el número de juezas se ha ido incrementando y se ha extendido a las demás categorías; en particular, cabe destacar el nombramiento de juezas en materia familiar y penal. Nuestra institución se ha esforzado para que los perfiles de los elegidos para dichos cargos sean cada vez mejores.

Aun cuando nuestra misión prioritaria es administrar justicia, lo cierto es que la capacitación de nuestra comunidad ha ido incrementándose por mandato del artículo 1º constitucional, y que, en este sentido, también podemos realizar aportaciones consistentes en la concienciación de nuestra comunidad profesional y la difusión de la cultura del respeto hacia las mujeres, así como luchar como servidoras públicas para gozar de un clima laboral confiable en el que el hecho de ser mujer no suponga una desventaja.

¿Cómo vamos a lograr que en nuestra comunidad judicial se produzcan avances en lo que hace a la igualdad de derechos? Empezando por los jueces y juezas, resulta necesario que sean personas capaces, inteligentes y respetuosas con los demás para que ellos y ellas puedan exigir del personal que labora a su cargo el respeto hacia sus compañeros y para brindar, después, el respeto al justiciable. Exigir que los demás trabajen cuando quien lo exige no trabaja, genera resultados negativos e incomodos. No se trata de perjudicar a nuestra comunidad judicial, sino de apoyarla. Un análisis verídico de nuestro actuar sacará a flote los problemas que tenemos para poder solventarlos y después transmitir a nuestros hijos e hijas el beneficio obtenido. No se trata, por tanto, de criticar negativamente, sino de hacerlo de manera constructiva y con el fin apoyar a nuestros compañeros.

9.9. CONCLUSIONES

La implementación de las políticas púbicas —y, muy en particular, el Programa Proigualdad— no resuelve el problema de la brecha de desigualdad entre el hombre y la mujer y no es suficiente para crear espacios seguros destinados a las mujeres, aunque, si bien es cierto que en ambas cuestiones se han experimentado ciertas mejoras, también lo es que

cuenta mucho el contexto social en que las mujeres se desenvuelven.

Tras la reforma constitucional de 2011, todas la autoridades, por mandato de la propia carta magna y en uso de sus facultades, han tenido que implementar programas destinados a la protección de los derechos fundamentales y por consiguiente, instaurar estrategias que coadyuven a la difícil tarea de lograr la igualdad entre los géneros y crear un entorno de seguridad para las mujeres. Desafortunadamente, los problemas de seguridad continúan agravándose, un hecho verificable que evidencia que las políticas puestas en práctica no han funcionado adecuadamente.

El problema nace en el propio hogar, dada la ideología machista que ha ido transmitiéndose de generación en generación, no ha permitido que las mujeres crezcan culturalmente para tener mejores oportunidades de desarrollo.

En cuanto instancia a la que corresponde la impartición de justicia, el Poder Judicial ejerce una función indirecta muy importante, aunque de manera secundaria, dado que, como se ha reiterado en este trabajo, el mayor problema lo tenemos en casa. Por ello, considero necesario que, desde la perspectiva interna, el Poder Judicial comience por difundir la cultura de la igualdad y de los espacios seguros entre los compañeros colaboradores, y que esa misma cultura informe la elección de titulares de los juzgados y de los puestos directivos que tengan una mejor preparación y una ideología distinta a las generaciones precedentes.

9.10. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

Aguilar Villanueva, Luis F., *El estudio de las Políticas Públicas*, México: Porrúa, 2013.

Graglia, J. Emilio, *En la búsqueda del bien común, manual de políticas públicas*, Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung, 2012.

Roth, André-Noel, *Políticas públicas*, Bogotá: Ediciones Aurora, 2002.

Vizcarra, Ivonne, «Entre las desigualdades de género, un lugar para las mujeres pobres en la seguridad alimentaria y el combate al hambre», *Argumentos. Estudios críticos de la sociedad*, vol. 21, núm. 57, mayo de 2008. Disponible en: <http//www.scielo.org.mx/scielo.php.? suscrip=sci.>.

Legislación

Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en vigor desde1981.

Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, Organización de las Naciones Unidad, 2000.

Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de Febrero de 1917. Última reforma publicada: 28 de mayo de 2021.

Ley General para Prevenir y Sancionar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de junio del 2012. Última reforma publicada: 10 de mayo de 2021.

Ley General para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto del 2006. Última reforma publicada: 18 de mayo de 2022.

Presupuesto de Egresos de la Federación Para el Ejercicio Fiscal 2019, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de diciembre del 2018, abrogado el 1 de enero de 2020.

Presupuesto de Egresos de la Federación Para el Ejercicio Fiscal 2020, publicado en el *Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre del 2019*, abrogado el 1 de enero de 2021.

Presupuesto de Egresos de la Federación Para el Ejercicio Fiscal 2021, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre del 2020, abrogado el 1 de enero de 2022.

Presupuesto de Egresos de la Federación Para el Ejercicio Fiscal 2022, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 29 de noviembre de 2021.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de julio de 2019.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, Instituto Nacional de las Mujeres, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 22 de diciembre de 2020.

Recursos electrónicos

Consejo Nacional de Población, 2022. Disponible en: <http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Encuestas>.

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

— Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2021. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

— Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Publica, 2021. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/envipe/2021/>.

— Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2022. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

Registros administrativos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, «Información sobre violencia contra las mujeres», 2021. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1ZYIIcpOfrINFGxGWJUjUEqeMhevqrKn4/view>.

Organización de las Naciones Unidas para la Educacion, la Ciencia y la Cultura (Unesco), «Igualdad de genero». Disponible en: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>.

10. LA ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO COMO HERRAMIENTA PARA COMBATIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA FEMINICIDA EN NUESTRO PAÍS

Bertha Alexandra Ramírez Carapia

10.1. INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres es una realidad arraigada tanto en nuestro país como en otras partes del mundo; históricamente las mujeres han sido catalogadas como seres inferiores a los hombres, cosificadas, desvalorizadas y maltratadas. A lo largo y ancho del país, son víctimas de violencia todos los días, una violencia que en muchas ocasiones acaba con sus vidas. En México, cada día son asesinadas, en promedio, 10 mujeres por razón de su género.[1]

Ante este alarmante panorama, resulta imperioso conocer qué medidas ha adoptado nuestro Gobierno para erradicar la violencia contra las mujeres, especialmente contra la más gravosa: la violencia feminicida. Precisamente con ese objetivo, en 2007 se creó un mecanismo para combatir y frenar los feminicidios en nuestro país: la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (en adelante AVGCM).

---

1 Comisión Nacional de Derechos Humanos, Diagnóstico de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos como integrante de los Grupos que dan seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, p. 44.

No obstante, desde su creación hasta la actualidad han transcurrido 15 años sin que la sociedad haya podido percibir si este mecanismo realmente funciona, pues las mujeres se siguen sintiéndose inseguras cuando transitan solas por las calles e incluso en sus propios hogares, en sus trabajos y en las escuelas.

Por tanto, resulta trascendental analizar si su funcionamiento, tal y como está regulado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es el adecuado para obtener los resultados que persigue o si podrían advertirse áreas de oportunidad que puedan ajustarse a fin de que la AVGM cumpla con los fines para los que fue creada, pero sobre todo para que esos resultados trasciendan a la vida diaria de cada mujer.

En otras palabras, esta investigación presenta algunas propuestas para mejorar la estructura de la AVGM a fin de convertirlo en un mecanismo que, cuando sea activado, alcance de forma rápida y efectiva sus objetivos en un territorio determinado.

10.2. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: CONCEPTO Y MODALIDADES

Cada 8 de marzo las mujeres de nuestro país salen a las calles a marchar y manifestarse como signo de protesta por la discriminación y desigualdad de la que son víctimas, pero sobre todo por la violencia que padecen día a día por el solo hecho de ser mujeres. Presas de la indignación, algunas de ellas destruyen a su paso monumentos, pintan paredes e incluso lesionan a las agentes de la policía encargadas de la seguridad y vigilancia de esa jornada reivindicativa. Si bien es cierto que tales situaciones no son aceptables, es preciso señalar que constituyen una respuesta motivada por la frustración e impotencia que las propias instituciones y autori-

dades han generado debido a su escasa y aun nula actividad para poner fin a esta lacra social.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) —citada en la obra *Violencia feminicida en México. Características, tendencias y nuevas expresiones en las entidades federativas, 1985-2010*—, la violencia basada en el género ha sido caracterizada como un problema polifacético que tiene raíces biológicas, psicológicas, sociales y ambientales, un problema para el que no existe una solución sencilla o única.[2]

A pesar de que se trata un fenómeno de dimensión mundial, en nuestro país la violencia enfocada a las mujeres presenta ciertas particularidades, pues hasta hace algunos años —e incluso hoy— algunos sectores de la sociedad la consideran una situación normal con la que la mujer debe vivir como si fuera una condición genética que no puede evitar.

En la obra arriba citada se describen las características de la violencia contra la mujer y una de ellas es justamente su «normalidad», resultado de la cultura patriarcal que justifica o, peor aún, «autoriza» al varón a ejercer la violencia contra la mujer cuando su comportamiento se sale de la norma o no se ajusta al rol social que se espera de ella como madre, esposa y ama de casa. Esa cultura justifica el uso de distintos tipos violencia en contra de la mujer que «desafía» o transgrede las fronteras culturales del género.[3]

Debido a estos factores culturales, el camino recorrido para lograr el reconocimiento de la igualdad entre las mujeres y los hombres —y, más aún, para que a estos últimos se les sancione cuando ejercen violencia contra una mujer—

---

2 Citada en INMUJERES, ONU Mujeres, *Violencia feminicida en México. Características, tendencias y nuevas expresiones en las entidades federativas: 1985-2010,* México: Cámara de Diputados, LXI Legislatura, 2012, p. 11.

3 *Ibidem.* pp. 12 y 13.

no ha sido fácil. Poco a poco ha ido visibilizándose la magnitud de este fenómeno y, gracias a los compromisos internacionales adquiridos por nuestro país, el Estado comenzó a prestarle la atención que merece y a poner en marcha políticas públicas para combatirlo. En este sentido, resulta primordial identificar cuáles son esos compromisos y qué consecuencias ha generado la lucha contra la violencia de género en nuestro país.

10.2.1. Marco jurídico internacional

Además del sistema universal de protección de los derechos humanos, existen tres sistemas regionales: el sistema europeo, el sistema africano y el sistema interamericano. México es parte integrante tanto del sistema universal como del regional que por ubicación nos corresponde, es decir, el sistema interamericano.

El principal instrumento del sistema universal es la Carta Internacional de Derechos Humanos, que reconoce los derechos de las personas, determina las obligaciones de los Estados miembros y establece los órganos y procedimientos de la Organización de las Naciones Unidas.[4] Esta carta está conformada por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.[5]

---

4 Castañeda, Mireya, *El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y su recepción nacional,* México: CNDH, 2015, pp. 58-59.

5 Naciones Unidas, Oficinal del Alto Comisionado, «La Carta Internacional de Derechos Humanos. Una historia breve, y los dos Pactos Internacionales». Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>.

La preocupación internacional por la constante discriminación de la mujer motivó que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptara el 18 de diciembre de 1979 la Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), que entró en vigor en 1981.[6] Debe decirse que la CEDAW no suministra una definición expresa de la violencia contra la mujer; sin embargo, esta acción es catalogada como una forma de discriminación. No obstante, en la Recomendación General número 19 de 1992 —reiterada en su Recomendación general número 35 de 2017—, el Comité CEDAW aclaró que la violencia por razón de género es «la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada y que constituía una violación de sus derechos humanos».

Por su parte, el sistema interamericano de derechos humanos, conformado por la Organización de Estados Americanos, cuenta con instrumentos que tratan de garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, además de contener un catálogo de estos derechos, establece la base estructural del sistema a través de sus dos órganos: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuya principal función es velar por el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados parte.[7]

El instrumento regional especializado en el tema que nos ocupa es la Convención Interamericana para Prevenir,

---

6 García-Flores, Alan Jair, «El mecanismo de alerta de violencia de género en México: ¿reminiscencia de un diseño normativo garantista?», *Nova scientia*, vol.12, núm. 25, 2020, p. 10.

7 Artículo 33 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Fecha de publicación: 7 de mayo de 1981.

Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, más conocida como Convención de Belém Do Pará, adoptada el 9 de junio de 1994,[8] que en su artículo 1° define a la violencia contra la mujer como «cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado» y clasifica la violencia en tres tipos:

1. Violencia física: golpes, jaloneos, empujones, pellizcos, lesiones, entre otras muestras.
2. Violencia sexual: imposición para mantener relaciones sexuales o violación, abuso sexual o tocamientos sin consentimiento, entre otros supuestos.
3. Violencia psicológica: humillaciones, amenazas, celos, chantajes, intimidaciones, descalificaciones, entre otras acciones.[9]

10.2.2. Marco jurídico nacional

En armonía con el marco normativo internacional señalado, que es vinculante para el Estado Mexicano, se aprobaron y adecuaron diversas leyes que conforman el marco jurídico nacional para enfrentar el fenómeno de la violencia contra la mujer. Cabe destacar las siguientes:[10]

— Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

---

8 García-Flores, Alan Jair. El mecanismo de alerta de violencia de género en México: ¿reminiscencia de un diseño normativo garantista?, *op. cit.*, p. 12.

9 CNDH, OEA, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), p. 3.

10 Gobierno de México, *Igualdad entre mujeres y hombres*. Disponible en: <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/igualdad-entre-mujeres-y-hombres>.

— Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

— Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.

La particularidad de estas leyes es que, al ser generales, resultan obligatorias y aplicables tanto para el fuero común en todas las entidades federativas y la Ciudad de México como para el fuero federal.

La legislación especializada en el fenómeno analizado en estas páginas es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (en adelante LGAMVLV) que en su artículo 5, fracción IV, define la violencia contra la mujer como «cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público» y en su artículo 6 enumera los diferentes tipos de violencia en un catálogo que, como podrá observarse es más amplio que el de la Convención de Belem Do Para:

I. Violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica y que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

II. Violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.

III. La violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

IV. Violencia económica. Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

V. Violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Se trata de una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Además de esta clasificación, la LGAMVLV incluye definiciones de violencia desde el enfoque del contexto o las personas que la ejercen —a las que denomina «Modalidades de Violencia»— en los cinco primeros capítulos de su título II. Así, enumera los siguientes conceptos: violencia familiar; violencia laboral y docente; violencia en la comunidad; violencia institucional; violencia política; violencia digital y mediática y, por supuesto, violencia feminicida, catalogada como la peor de todas por el hecho de que culmina con la muerte de una mujer adolescente o niña.

El presente análisis se centrará en la LGAMVLV y su Reglamento, dado que son el fundamento legal de la Alerta de Violencia de Genero, concebida como medida para combatir la violencia más extrema que existe en contra de las mujeres: la violencia feminicida.

10.3. UN POCO DE ANTECEDENTES: CASO *CAMPO ALGODONERO*

Uno de los casos más emblemáticos que contribuyó para hacer visible a la violencia feminicida, fue el caso *González y otras vs. México*, resuelto la Corte Interamericana de Derechos Humanos, más conocido como caso *Campo Algodonero* porque fue precisamente en un campo algodonero de Ciudad Juárez, en el estado de Chihuahua, donde se encontraron los cadáveres de varias mujeres. Sin embargo, el caso se centró únicamente en tres de ellas: Laura Berenice Ramos, estudiante de 17 años de edad que desapareció el 22 de septiembre de 2001; Claudia Ivette González, de 20 años de edad, trabajadora en una empresa maquilladora que desapareció el 10 de octubre de 2001 y, Esmeralda Herrera Monreal, empleada doméstica de 15 años de edad que desapareció el 29 de octubre de 2001.[11]

Desde su desaparición, sus familiares presentaron la denuncia correspondiente, pero la respuesta de las autoridades fue indiferente e incluso discriminatoria, dado que les interrogaron sobre la preferencia sexual de las víctimas y vertieron comentarios como «se habrían ido con su no-

---

[11] Corte IDH, Ficha Técnica: *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Sección B: Desarrollo del caso, 13. Hechos, disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=347&lang=e>.

vio».[12] Dada la negligencia de las investigaciones orientadas a localizarlas, el 6 de noviembre de 2001 fueron encontradas sin vida y con signos de violencia sexual en sus cuerpos.[13]

Sumidos en la impotencia, los familiares de las víctimas recurrieron a organizaciones civiles protectoras de los derechos humanos para que su conducto se formulara una petición a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos para investigar los casos de las tres mujeres. La petición se presentó en el año 2002 pero fue sino hasta 2007 cuando pasó a la Corte Interamericana de Derechos Humanos por la falta de cumplimiento en las recomendaciones que previamente le había realizado la Comisión al Estado mexicano.[14]

Para resolver el asunto, la Corte tuvo que dilucidar dos aspectos: 1. Si la violencia que sufrieron las tres víctimas constituía violencia contra la mujer de acuerdo con la Convención Americana y la Convención de Belém do Pará y, 2. En caso afirmativo, determinar si esa violencia era atribuible al Estado.[15]

---

12 Corte IDH, *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Resumen Ejecutivo, II. Argumentos, sobre el contexto, 16 de noviembre de 2009. Disponible en: <https://www.sev.gob.mx/unidad-genero/files/2020/02/Resumen-Sentencia-Campo-Algodonero.pdf>.

13 Corte IDH, Ficha Técnica: *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Sección B: Desarrollo del caso, 13. Hechos. disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=347&lang=e>.

14 Corte IDH, *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Resumen Ejecutivo, I. Antecedentes, 16 de noviembre de 2009. Disponible en: <https://www.sev.gob.mx/unidad-genero/files/2020/02/Resumen-Sentencia-Campo-Algodonero.pdf>.

15 Corte IDH, Ficha Técnica: *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Sección B: Desarrollo del caso, 18. Análisis de fondo, párrafos 224 y 231. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=347&lang=e>.

Respecto al primer punto, la Corte concluyó que los tres homicidios fueron perpetrados por razones de género al estar enmarcados dentro de un contexto de violencia contra la mujer,[16] ya que durante el procedimiento se constató que desde 1993 en Ciudad Juárez se había producido un aumento de homicidios de mujeres influenciados por una cultura de discriminación contra la mujer.[17]

Respecto al segundo punto, destacó que existen dos momentos claves en el caso:[18]

1. Antes de la desaparición de las víctimas: la Corte determinó que, si bien la falta de prevención de su desaparición no conllevaba *per se* la responsabilidad internacional del Estado, precisamente debido a ese contexto de violencia ya conocido en nuestro país —y, específicamente, en Ciudad Juárez—, el Estado tenía una responsabilidad reforzada con las mujeres de esa ciudad, ya que desde 1998 la Comisión Nacional de Derechos Humanos advirtió ese patrón de violencia contra la mujer en Ciudad Juárez, por lo que el deber del Estado era implementar una política general para revertirla.[19]
2. Antes de la localización de los cuerpos sin vida: la Corte concluyó que el Estado tuvo conocimiento de que

---

16 *Ibidem*, párrafo 231.

17 Corte IDH, *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Resumen Ejecutivo, II. Argumentos, sobre el contexto, 16 de noviembre de 2009. Disponible en: <https://www.sev.gob.mx/unidad-genero/files/2020/02/Resumen-Sentencia-Campo-Algodonero.pdf>.

18 Corte IDH, Ficha Técnica: *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Sección B: Desarrollo del caso, 18. Análisis de fondo, párrafo 281. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=347&lang=e>.

19 *Ibidem*, párrafo 282.

> existía un riesgo real e inmediato de que las víctimas fueran agredidas sexualmente, sometidas a vejámenes y asesinadas; empero, no adoptó las medidas razonables para encontrarlas con vida; no se actuó con prontitud en las primeras horas y los días posteriores a las denuncias de desaparición; es decir, no se actuó con la diligencia requerida para evitar las agresiones y, finalmente, la muerte que sufrieron las víctimas.[20]

Por todo lo anterior la Corte determinó, entre otras cosas, que, en relación con las tres víctimas —Claudia Ivette González, Laura Berenice Ramos Monárrez y Esmeralda Herrera Monreal—, México violó:

— Los derechos a la vida, integridad personal y libertad personal reconocidos en los artículos 4.1, 5.1, 5.2 y 7.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

— Al incumplir con su deber de investigar —y, por lo tanto, de garantizar los derechos ya mencionado—, también violó los derechos de acceso a la justicia y a la protección judicial consagrados en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana.

— El deber de no discriminación contenido en el artículo 1.1 de la misma Convención y, por ende, la obligación general de garantía contemplada en el mismo artículo 1.1, la obligación de adoptar disposiciones de Derecho interno contemplada en el artículo 2 de la Convención Americana, así como con las obligaciones contempladas en el artículo 7.b y 7.c[21] de la Convención Belém do Pará.

---

20 *Ibidem*, párrafo 284.

21 El artículo 7 de la citada convención dispone: «Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen

— El derecho consagrado en el artículo 19 de la Convención Americana, que establece que todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requiere tanto por parte de su familia como por parte de la sociedad y del Estado, ello en relación con los artículos 1.1 y 2 del mismo tratado, en perjuicio de las víctimas menores de edad.

— El derecho a la integridad personal consagrado en el artículo 5.1 y 5.2 de la Convención Americana, en relación con su artículo 1.1, en perjuicio de los familiares de las víctimas, cuyos nombres se especifican en la resolución, por los actos de hostigamiento que sufrieron durante la investigación.[22]

Por lo tanto, la Corte concluyó que «[…] esta ineficacia judicial frente a casos individuales de violencia contra las mujeres propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje según el cual la violencia contra las mujeres puede ser tolerada y aceptada como parte del diario vivir».[23]

Y condenó a nuestro país, entre otras, a las siguientes reparaciones:[24]

---

en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: […] b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso».

22 *Ibidem*, párrafos 286, 389, 402, 411 y 440.

23 *Ibidem*, párrafo 388.

24 Corte IDH, Ficha Técnica: *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Sección B: Desarrollo del caso, 19. Reparaciones. Disponible

I. Conducir eficazmente el proceso penal para identificar, procesar y, en su caso, sancionar a los responsables de la desaparición, maltratos y privación de la vida de las tres víctimas; incluir la perspectiva de género en su desarrollo y publicar los resultados para que la sociedad mexicana conozca los hechos del caso.
II. Investigar a los funcionarios acusados de irregularidades y, en su caso, aplicar las sanciones que correspondan.
III. Publicar un extracto de la sentencia y sus puntos resolutivos en el *Diario Oficial de la Federación*, así como en un diario de amplia circulación tanto nacional como del estado de Chihuahua.
IV. Realizar un acto público de reconocimiento de responsabilidad internacional en honor a la memoria de las víctimas y levantar un monumento en memoria de todas las mujeres víctimas de homicidio por razones de género.
V. Adecuar el Protocolo Alba[25] o, en su defecto implementar un nuevo dispositivo análogo.
VI. Crear una base de datos que contenga: información personal, genética y muestras celulares de mujeres y niñas desaparecidas a nivel nacional y de sus familiares, así como aquella proveniente de los cuerpos de cualquier mujer o niña no identificada que fuera privada de la vida en el estado de Chihuahua.
VII. Así como a pagar diversas cantidades a los familiares de las tres víctimas por gastos funerarios, gastos de búsqueda y otros conceptos.

en: <https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=347&lang=e>.

25 El Protocolo Alba es el mecanismo creado por nuestro país que permite la coordinación de esfuerzos de los tres órdenes de gobierno comprometidos en la promoción y ejecución de actividades conducentes para la localización de mujeres con reporte de extravío. Esta información se encuentra disponible en la página oficial de Internet del Gobierno de México: <https://www.gob.mx/conavim/acciones-y-programas/sabes-que-es-el-protocolo-alba>.

Pese a que han transcurrido más de diez años desde que fue dictada la sentencia (16 de noviembre del 2009), esta no ha sido ejecutada en su totalidad,[26] dado que siguen pendientes de cumplimiento algunas reparaciones trascendentales como la adecuación del Protocolo Alba y la creación de una base de datos de mujeres y niñas desaparecidas.[27] La satisfacción de estas reparaciones que no solo serviría para la eficaz resolución del presente caso, sino también para la pronta investigación y procesamiento de muchos otros casos relacionados con la violencia de género. Pero lo más lamentable es que los responsables de la desaparición, maltrato y muerte de las tres mujeres víctimas no han sido localizados y tampoco se ha sancionado a los funcionarios públicos negligentes[28] que ocasionaron que tales atroces crímenes quedaran impunes.

10.3.1. Otros casos de relevancia internacional

Desafortunadamente, ese no ha sido el único caso en el que se ha condenado a México por casos de violencia contra la mujeres, existen dos antecedentes más de sentencias que, por cierto, tampoco han quedado cumplidas: los casos *Rosendo Cantú y otra vs. México* y *Fernández Ortega y otros vs. México.*[29] Ambos son muy similares, pues versan sobre la

---

26 Corte IDH, Casos en etapa de Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/casos_en_supervision_por_pais.cfm>.

27 Corte IDH, Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México: reparaciones pendientes de cumplimiento. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/SCS/mexico/gonzalez/gonzalezp.pdf

28 *Idem.*

29 Corte IDH, Casos en etapa de Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/casos_en_supervision_por_pais.cfm

violación sexual perpetrada por militares a dos mujeres indígenas en el estado de Guerrero en el año 2002.[30] Si bien es cierto que no se trata de casos de feminicidio, sino de violencia sexual, el hecho de que los responsables sigan sin sanción, evidencia la impunidad que genera la idea de «normalización» de la violencia de género en nuestro país de la que hemos hablado en el apartado anterior.

El caso *Atenco* es un ejemplo más de violencia contra la mujer perpetrada por las propias autoridades. En 2006 un grupo de 11 mujeres que fueron detenidas en el marco de operativos realizados en los municipios de San Salvador de Atenco y Texcoco para reprimir manifestaciones que se llevaban a cabo en ambas localidades; durante su detención y en el transcurso de su trasladado e ingreso en el Centro de Readaptación Social fueron sometidas a diferentes tipos de violencia por los policías que las detuvieron.[31] Se iniciaron las investigaciones penales correspondientes por los delitos de abuso de autoridad, tortura, actos libidinosos y lesiones; sin embargo, varios responsables fueron absueltos.[32]

Semejante grado de impunidad dio lugar a que en 2008 se presentara la petición inicial ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, pero hasta 2016 no se sometió el caso *Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs. México* a la

---

30 Corte IDH, Ficha Técnica: *Fernández Ortega y otros vs. México*. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/CF/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=338>. y Ficha Técnica: *Rosendo Cantú y otra vs. México*. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=339>.

31 Corte IDH, *Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs. México*, Resumen Oficial de la sentencia de 28 de noviembre de 2018, I. Hechos, pág. 2. disponible en:

32 *Ibidem*, p. 4.

jurisdicción de la Corte Interamericana,[33] que en su sentencia concluyó que el Estado mexicano era responsable de las violaciones de los derechos humanos de las once mujeres, ya que ellas se encontraban en actitud completamente pacífica o de resguardo de su integridad cuando fueron detenidas. Por ello, la Corte determinó que el uso de la fuerza por parte de las autoridades policiales en el momento de la detención no solo no fue legítimo ni necesario, sino que fue excesivo e inaceptable por la naturaleza sexual y discriminatoria de las agresiones sufridas,[34] y ordenó a nuestro país que iniciara y continuara con las investigaciones necesarias para determinar, juzgar y, en su caso, sancionar a todos los responsables de la violencia y tortura sexual sufrida por las mujeres víctimas de este caso,[35] entre otras reparaciones que, al igual que los casos anteriormente mencionados, tampoco han sido cumplidas.

Finalmente, resulta indispensable hacer referencia a la sentencia más reciente dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos contra el Estado mexicano, referida al caso de feminicidio de la abogada y defensora de los derechos humanos Digna Ochoa y Plácido. En el caso se alegó la existencia de irregularidades graves en la investigación de su muerte, ocurrida en 2001, que tuvo lugar en un contexto de hostigamientos y ataques contra personas defensoras de derechos humanos en México.[36]

---

33 Corte IDH, caso *Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs. México*, Sentencia de 28 de noviembre de 2018, I. Introducción a la causa y objeto de la controversia, p. 5. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_371_esp.pdf>.

34 *Op. Cit.* Corte IDH, Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco contra México, Resumen Oficial de la sentencia de 28 de noviembre de 2018, I. Hechos, pp. 4. disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_371_esp.pdf.

35 *Ibídem*, V. Reparaciones, p. 8.

36 Corte IDH, *Familiares de Digna Ochoa y Plácido vs. México*, Sentencia de 25 de noviembre de 2021, I. Introducción de la causa y objeto de

Se sometió a la jurisdicción de la Corte el 2 de octubre de 2019 y la sentencia fue dictada el 25 de noviembre de 2021.[37] En ella se condenó a nuestro país, entre otras cosas, a promover y continuar las investigaciones que resulten necesarias para determinar las circunstancias de la muerte de la señora Digna Ochoa y, en su caso, juzgar y eventualmente sancionar a los responsables de su muerte, así como a implementar diversas medidas para proteger a los defensores de derechos humanos que intervengan en procedimientos penales.

Todos los casos mencionados siguen en la etapa de reparaciones pendientes de cumplimiento, circunstancia lamentable, dado que los años transcurren sin que ni una sola sentencia sea ejecutada en su totalidad.

10.4. LA FORMA MÁS EXTREMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: LA VIOLENCIA FEMINICIDA

El artículo 21 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la violencia feminicida en estos términos:

> «La forma extrema de violencia de género contra las mujeres, adolescentes y niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio,

---

la controversia, p. 4, Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_447_esp.pdf>.

37 Corte IDH, *Familiares de Digna Ochoa y Plácido vs. México*, Resumen oficial de la sentencia de 25 de noviembre de 2021, III. Reparaciones, p. 7. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_447_esp.pdf>.

> el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas».

Aunque la definición es bastante extensa, debe destacarse que su elemento esencial es que este tipo de violencia generalmente termina con la vida de una mujer o niña. Por tal motivo, el Estado debe implementar acciones para impedir que se llegue a ese desafortunado resultado. Su obligación contener estas defunciones no solo a través de políticas públicas de prevención, sino también mediante la aplicación efectiva de sanciones a los responsables. La «impunidad social y del Estado» mencionada en el precepto legal citado no debería ser parte de la definición, dado que es una consecuencia indeseable originada por la ineficacia de las propias autoridades al combatir el problema.

Gran parte de las muertes generadas por este tipo de violencia podrían evitarse porque no se trata de incidentes aislados de los que tanto la sociedad como las autoridades no tengan conocimiento. En la mayoría de los casos existen antecedentes de uno o varios tipos de violencia que las víctimas padecieron antes de que las privaran de la vida; en otros, es públicamente conocido el clima de inseguridad que se vive en determinado lugar. Tal es el caso de Ciudad Juárez, donde, desde 1993 hasta el 2009, año en que fue dictada la sentencia del caso *Campo Algodonero*, se contabilizaron aproximadamente 400 homicidios de mujeres y niñas.[38]

Por lo expuesto, las defunciones de mujeres por violencia feminicida encuadran en lo que la Ley General de Acceso

---

[38] Corte IDH, *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Resumen Ejecutivo, I. Antecedentes, sobre el contexto, 16 de noviembre de 2009. Disponible en: <https://www.sev.gob.mx/unidad-genero/files/2020/02/Resumen-Sentencia-Campo-Algodonero.pdf>.

de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia cataloga como «muertes evitables»,[39] ya que pueden prevenirse mediante una intervención oportuna de las autoridades. Pero cuando no es así y se produce la muerte, estamos en presencia de un «feminicidio», término que se acuñó en nuestro país para designar la muerte de una mujer por razón de su género; en otros países hispanos se acogió el término «femicidio» y, a pesar de que en un inicio se les daba connotaciones diferentes, en la actualidad son utilizados como sinónimos para referirse al mismo crimen atroz.[40]

10.4.1. Feminicidio: su concepto y problemática en el marco jurídico nacional

El «feminicidio» es definido de forma muy concreta por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos como la muerte violenta de mujeres por razones de género,[41] a esa definición a la que se le pueden agregarse otros elementos que la fortalezcan o complementen y que pueden variar dependiendo del lugar, la época y la idiosincrasia de determinada sociedad. Ahora bien, lo más importante es identificar esas «razones de género» que ocasionaron la muerte violenta de una mujer, entendiendo por estas las circunstancias que rodean al hecho delictivo y que denotan el odio y desprecio hacia la mujer.

---

39 Definidas en el artículo 5, fracción XII, como el conjunto de muertes que no deberían haber ocurrido en presencia de servicios de salud eficaces con exámenes rutinarios para la detección temprana y tratamientos adecuados.

40 OACNUDH y ONU Mujeres, Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio), p. 14.

41 *Idem.*

> «El perpetrador de un feminicidio busca un doble objetivo con el crimen: el castigo de la mujer y su propia reivindicación como hombre reforzado en los valores socioculturales que justifican la violencia de género».[42]

Los Códigos Penales de las diferentes entidades federativas que han tipificado el delito de feminicidio, enlistan una serie de supuestos legales como «razones de género» que, cuando se actualizan, la muerte de una mujer es considerada un feminicidio. Para contextualizar esta observación, debe recordarse que, de acuerdo con el artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cada estado de la República cuenta con un régimen interior y, por tanto, con leyes locales aplicables únicamente en su territorio. Esta situación ha provocado que erradicación de un fenómeno criminal de magnitud nacional como este delito tropezara con obstáculos, dado que no existe una homologación de criterios sobre los elementos del tipo penal y su punibilidad.

Por mencionar un ejemplo, en el estado de Veracruz una de las razones de género que contiene el tipo penal es la siguiente: «El [sujeto] activo se haya valido de su relación como conductor de un vehículo de transporte de pasajeros, turismo o cualquier otra modalidad»,[43] supuesto que no está previsto en todos los Códigos Penales. Si una mujer es asesinada bajo esas circunstancias en ese estado, el delito se califica como un feminicidio, pero si el mismo hecho delictivo se comete en otro lugar, tal muerte sería catalogada como un «homicidio doloso».

A pesar de la conducta es la misma, si el hecho se comete en diferentes entidades federativas se investiga, se procesa y

---

42 *Ibidem*, p. 77.

43 Código Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, artículo 367 bis, fracción II Bis.

se sanciona de manera diferente; ello ocasiona, además, la imposibilidad de obtener cifras confiables sobre el número de feminicidios cometidos en el país, un déficit que impide dimensionar la gravedad del problema y genera impunidad.

Como se ha observado en el apartado anterior, la sentencia del caso *Campo Algodonero* es el principal antecedente de la tipificación a nivel federal delito de feminicidio en 2012 como un delito autónomo y diferenciado del delito de homicidio.[44] Con ello, México dio al fenómeno la importancia y trascendencia que requería para combatirlo de forma más eficaz. Adicionalmente, se reformó la Ley Orgánica de la entonces Procuraduría General de la República para incluir en su artículo 5 la obligación de la institución de elaborar y aplicar protocolos de investigación de delitos —entre ellos, el feminicidio— con perspectiva de género,[45] En 2015 se publicó el Protocolo de Investigación Ministerial, Policial y Pericial con Perspectiva de Género para el Delito de Feminicidio, que constituye una herramienta metodológica estándar y efectiva para investigación de la violencia feminicida con estricto cumplimiento del principio de debida diligencia.[46] Aunque la Ley Orgánica citada con antelación fue abrogada y sustituida por la Ley de la Fiscalía General de la República, el protocolo continúa vigente.

Lo que diferencia a un feminicidio de un homicidio de una mujer es el clima de violencia en el que se desarrolla. En principio, podría afirmarse que los feminicidios son cometidos siempre con la intención de matar; esto es, de

---

44 SCJN, Unidad General de Igualdad de Género, *10 años de la sentencia González y Otras vs. México (Campo Algodonero),* vídeo disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=R5om1wWmZXU>.

45 Protocolo de Investigación Ministerial, Policial y Pericial con perspectiva de género para el delito de feminicidio, de la Fiscalía General de la República, 2015.

46 *Ibidem*, p. 7.

manera dolosa. No obstante, la relatora especial de las Naciones Unidas sobre Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias ofrece otro enfoque de este fenómeno y distingue dos tipos de feminicidio: 1) los activos o directos, y 2) los pasivos o indirectos.[47]

Los tipos penales mencionados con antelación que contiene nuestra legislación se refieren al primer tipo de feminicidios, es decir, aquellos en los que el sujeto activo «priva de la vida a una mujer por razones de género»,[48] algunos de estos preceptos incluso incorporan el elemento intencional del dolo en su redacción; verbigracia, el Código Penal de Quintana Roo dispone: «Comete el delito de feminicidio, el que dolosamente prive de la vida a una mujer por razones de género […],[49] y el de Michoacán establece: «El homicidio doloso de una mujer se considerará feminicidio cuando […]».[50]

En los feminicidios pasivos o indirectos no necesariamente concurre esa intencionalidad, sino que se producen por circunstancias accidentales o negligentes. Tal es el caso, por ejemplo, de las muertes por abortos inseguros y clandestinos o las muertes de niñas por privación de alimentos.[51]

---

47 OACNUDH y ONU Mujeres, Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio), p. 15.

48 La mayoría de los códigos tienen esa redacción para describir a la conducta típica y lo que se va modificando son las «razones de género».

49 Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, artículo 89 Bis.

50 Código Penal para el Estado de Michoacán, artículo 120.

51 Informe de la relatora especial sobre violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, del 23 de mayo de 2012, citado en el Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio), p. 15.

Desde esa perspectiva, puede concluirse que deberían considerarse como feminicidios aquellas muertes que no necesariamente son violentas en el momento de la comisión material del delito; en otras palabras, es posible que no se haya utilizado la fuerza física para someter a una mujer al asesinarla y que la privación de la vida sea consecuencia de la previa y/o constante ejecución de algún otro tipo de violencia.

10.4.2. Panorama nacional

Sustentando el panorama expuesto con datos sensibles para medir la gravedad de este fenómeno criminal en nuestro país, se encontraron cifras alarmantes; por mencionar algunos ejemplos, durante el periodo 1990-2006 se incrementó de 7,600 a 8,500 el número de mujeres que murieron por agresiones intencionales; entre 2007 y 2012 aumentó aún más la cifra, que llegó a 12 mil mujeres asesinadas. Cabe recordar que durante los periodos señalados todavía no estaba tipificado el delito de «feminicidio», pues el Código Penal Federal se reformó en 2012, año en el se inició ese proceso a nivel estatal. La cifra creció todavía más durante el periodo que media entre los años 2013 y 2018, y en este último año fueron asesinadas 17,434 mujeres asesinadas, que es la más alta registrada por el INEGI en los últimos 29 años (de 1990 a 2018).[52]

Ya con números que distinguen los «homicidios dolosos de mujeres» y los «feminicidios», en 2015 se registraron 411 feminicidios, cifra que fue aumentando año tras año: en 2018 se registraron un total de 885 casos; en cambio, el total para ese año (2023) de homicidios dolosos de mujeres en ese mis-

---

[52] INEGI, Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre), comunicado de prensa número 592/2019, México, 2019.

mo año fue de 2,777.[53] Hay que recordar que en estas últimas cifras podría haber más casos de feminicidios que no fueron reportados como tales, ya que, como se ha señalado, existe una gran dificultad para obtener estadísticas confiables sobre este delito debido a las divergencias e inconsistencias entre las entidad federativa, además de que también influyen otros factores como la falta de denuncia por el temor de las víctimas o de sus familiares a las represalias del agresor o incluso por desconfianza hacia las autoridades.

Cabe subrayar que las cifras continuaron aumentando. Los datos proporcionados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública indicaron que en 2021 hubo un total de 1,004 feminicidios en el país,[54] lo que indica que, en promedio, se asesinó por motivos de género a 2.7 mujeres por día, sin contar otros homicidios dolosos.

La gran preocupación por estas estadísticas se tradujo en la inclusión de un mecanismo para combatir la violencia feminicida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: la denominada Alerta de Violencia de Genero contra las Mujeres (AVGM), sobre la que se ahondará en el siguiente apartado.

10.5. ¿QUÉ ES LA ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES?

La Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) es un mecanismo creado por el Estado para combatir y erradi-

---

53 CNDH, Diagnóstico de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos como integrante de los grupos que dan seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres, 2019, p. 46.

54 El Financiero, «Feminicidios en México: 2021 es el año más violento contra las mujeres», 20 de enero de 2022.

car la violencia feminicida y el agravio comparado. La violencia feminicida ya ha sido ampliamente explicada en el apartado anterior; ¿qué debe entenderse por agravio comparado?

Un agravio comparado se produce cuando un ordenamiento jurídico vigente o una política pública transgreden los derechos humanos de las mujeres porque prevén la aplicación desigual de una o más normas jurídicas, así como restricciones o distinciones en el trato que provocan la discriminación de las mujeres en un territorio determinado.[55]

En otras palabras, un agravio comparado se produce cuando los derechos humanos de las mujeres de una entidad federativa o un municipio son limitados o restringidos irrazonablemente por las propias leyes y normas que deberían reconocerlos y garantizarlos; ejemplo de ello fue lo sucedido en Veracruz, donde en 2017 se solicitó la AVGM debido a la deficitaria tipificación del delito de aborto en el Código Penal de ese estado, ya que la falta de acceso al aborto legal y seguro es una violación de los derechos reproductivos de las mujeres veracruzanas y que impacta negativamente en el ejercicio de sus derechos humanos, sus oportunidades de vida y su futuro.[56]

Otro ejemplo reciente es el caso de Guerrero, donde se solicitó la AVGM en el año 2019 porque las mujeres guerrerenses continúan tropezando regulaciones restrictivas y obstáculos para acceder a servicios de salud a fin de que se les

---

55 CONAVIM, «Seguimiento de los mecanismos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres 2020», Reporte de la Dirección General Adjunta de Asuntos Jurídicos, Promoción de los Derechos Humanos y Atención a Víctimas del 1 de diciembre 2018 al 30 de junio de 2020. p. 5.

56 CNDH, *Informe del Grupo de Trabajo conformado para atender la solicitud AVGM/04/2016 de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el estado de Veracruz*, México, 2016, p. 27.

practique un aborto seguro; son víctimas, así, de un contexto de discriminación, ya que a pesar de la existencia de causas de no punibilidad del aborto contempladas en la legislación de ese estado, se enfrentan a los prejuicios y temores de los trabajadores de los servicios de salud y los operadores de la Administración de justicia, por lo que no se garantiza su acceso oportuno, efectivo y seguro a servicios especializados de salud como la interrupción legal del embarazo debido a la falta de personal capacitado, la existencia de requisitos adicionales a los legales y la pervivencia de la concepción del aborto como un delito, una concepción que criminaliza a las mujeres.[57]

10.5.1. ¿Cómo funciona la AVGM?

El artículo 22 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la AVGM en estos términos:

> El conjunto de acciones gubernamentales coordinadas, integrales, de emergencia y temporales realizadas entre las autoridades de los tres órdenes y niveles de gobierno, para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado; así como para eliminar el agravio comparado, resultado de las desigualdades producidas por ordenamientos jurídicos o políticas públicas que impiden el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, las adolescentes y las niñas, a fin de garantizar su pleno acceso al derecho a una vida libre de violencias.

El mismo artículo señala que el procedimiento para la emisión de la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres debe ser pronto y expedito, atendiendo a la situación

---

57 SEGOB, Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres por Agravio Comparado para el estado de Guerrero, México, 2019. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/453019/Solicitud__de_AVGM_agravio_comparado_Guerrero.pdf>.

de urgencia de los hechos documentados que motiva su solicitud y al territorio especificado en la misma, así como al principio de debida diligencia.

La LGAMVLV y su Reglamento establecen los pasos a seguir para declarar la AVGM, así como las consecuencias que eso genera.

En primer lugar, debe presentarse una solicitud por escrito ante la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.[58] Esta solicitud únicamente puede ser presentada por organismos públicos de protección de los derechos humanos tanto internacionales como nacionales, organizaciones de la sociedad civil y colectivos o grupos de familiares de víctimas a través de una persona representante,[59] cuando se detecta que en un territorio determinado existe una contexto de violencia feminicida que va incrementándose drásticamente sin que las autoridades locales puedan contenerlo, o bien en casos de agravio comparado.[60]

Una vez admitida la solicitud, se forma un Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario (en adelante GIM) integrado por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Mecanismo para el adelanto de las mujeres de la entidad federativa sobre la que se presenta la solicitud de AVGM, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, las organizaciones de la sociedad civil —incluidas las solicitantes—, así como las personas e instituciones que se consideren especialistas en derechos humanos de las mujeres.[61]

---

58 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 24 fracción I.

59 *Ibidem*, artículo 24 Bis.

60 *Ibidem*, artículo 24, fracción I.

61 *Ibidem*, artículo 24 Quáter.

El objetivo fundamental del GIM es realizar un análisis sobre los hechos de violencia señalados en la solicitud y, de acuerdo con los resultados del examen, valorar y emitir las recomendaciones que considere pertinentes para mejorar la implementación de acciones que se generen con motivo de la AVGM.[62] En caso de considerar la improcedencia de la AVGM, se presentarán por escrito los argumentos que sustenten esta decisión.[63]

Ahora bien, cuando del análisis realizado se desprenda la procedencia de la AVGM, el GIM elaborará conclusiones que incluyan propuestas de acciones y medidas preventivas, correctivas, de atención, de seguridad, de procuración e impartición de justicia y de reparación del daño, según corresponda, y, en su caso, las propuestas de adecuaciones legislativas y normativas necesarias.[64] El tiempo entre la admisión de la solicitud de AVGM y la declaratoria no puede exceder los 45 días naturales.[65]

Una vez que el GIM rinde su informe, es remitido a la Secretaría de Gobernación para su análisis y, posteriormente, al titular del Poder Ejecutivo de la entidad federativa correspondiente para su conocimiento. En caso de que este último acepte las conclusiones del informe, tendrá un plazo de 15 días hábiles para informar de ello a la Secretaría de Gobernación y esta última, a su vez, le requerirá para que en un plazo de seis meses informe sobre las acciones llevadas a cabo para implementar las propuestas contenidas en las conclusiones del informe del GIM.[66]

---

62 *Ibidem*, artículos 24 Quáter y 24 Quinquies.
63 *Ibidem*, artículo 24 Quinquies.
64 *Idem.*
65 *Idem.*
66 Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 38.

Recibida la información, el GIM la analizará y emitirá un dictamen en el que determinará si la entidad federativa ha observado o no las propuestas y recomendaciones del informe. El dictamen se remitirá a la Secretaría de Gobernación para que, a través de la Comisión Nacional, en coordinación con la Secretaría Ejecutiva, se le notifique a la organización solicitante.[67]

Si el GIM considera que no se implementaron las propuestas contenidas en las conclusiones del informe, o si el titular del Poder Ejecutivo no manifiesta su aceptación o negativa respecto al mismo, la Secretaría de Gobernación emitirá la declaratoria de Alerta de Violencia de Género.[68]

Una vez declarada la AVGM, la persona titular de la Secretaría de Gobernación la notificará a las personas titulares de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como a la instancia de procuración de justicia de las demarcaciones territoriales de la entidad federativa en que se emita la AVGM, para que estas, de manera inmediata y coordinada con el GIM, implementen el Programa de Acciones Estratégicas de cumplimiento.[69]

Para levantar las medidas que se hayan decretado, tendrá que acreditarse fehacientemente o bien su cumplimento a través de su incorporación en las políticas públicas o la legislación, o bien la disminución sostenida de la violencia identificada en la declaratoria de la AVGM. La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres es la encargada de realizar el acompañamiento y el seguimiento cuando se declara una AVGM.[70]

---

67 *Idem.*

68 *Idem.*

69 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 25.

70 *Ibidem*, artículo 25 Bis.

Cabe señalar que recientemente se reformó la LGAMVLV en lo que respecta a la AVGM,[71] y que el que se ha expuesto arriba es el procedimiento actual. No obstante, resulta fundamental distinguir los cambios sustanciales que introdujo la reforma, ya que todas las AVGM que fueron declaradas y continuaron vigentes hasta el año 2021 se rigieron el procedimiento anterior. Para una mejor comprensión de estas modificaciones legislativas, se expone en el siguiente cuadro:[72]

Cuadro comparativo de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

LGAMLV antes de la reforma	LGAMLV después de la reforma de 29 de abril de 2022
Artículo 22: Alerta de violencia de género: Es el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad.	Ahora, el artículo 22 ofrece una definición más extensa.
	Se agregaron varios artículos: del 24 Bis al 24 Septies.

71 Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de alerta de violencia de género contra las mujeres, *Diario Oficial de la Federación* 29 de abril de 2022.

72 Cuadro elaborado a partir de la información recopilada de la Ley General de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia, antes y después de la última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación.

LGAMLV antes de la reforma	LGAMLV después de la reforma de 29 de abril de 2022
Artículo 24: Pueden presentar la solicitud de una AVGM: 1. Organismos de derechos humanos a nivel nacional o de las entidades federativas. 2. Organismos de la sociedad civil. 3. Organismos internacionales.	Artículo 24 Bis: Pueden presentar la solicitud de una AVGM: 1. Organismos públicos autónomos de derechos humanos. 2. Organismos internacionales de protección de los derechos humanos. 3. Organizaciones de la sociedad civil legalmente constituidas. 4. Colectivos o grupos de familiares de víctimas a través de una persona representante. 5. O también, a partir de la identificación por parte de la Comisión Nacional para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del incremento persistente de hechos o delitos que involucren violaciones de los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad de las mujeres, adolescentes y niñas en un territorio determinado o la existencia de un agravio comparado.
Los requisitos de la solicitud solo estaban contemplados en el Reglamento.	Se incluyeron en la Ley los requisitos que debe contener la solicitud de AVGM, que son adicionales a los que contempla el Reglamento. (art. 24 Ter)

LGAMLV antes de la reforma	LGAMLV después de la reforma de 29 de abril de 2022
La integración del Grupo de Trabajo solo estaba contemplada en el Reglamento de la siguiente forma (art. 36): 1. Una persona representante del Instituto Nacional de las Mujeres, que coordinará el grupo. 2. Una persona representante de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 3. El Instituto Nacional de las Mujeres. 4. Una persona representante de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 5. Dos personas representantes de una institución académica o de investigación especializada en violencia contra las mujeres ubicada en el territorio donde tienen lugar la violencia feminicida o el agravio comparado. 6. Dos personas representantes de una institución académica o de investigación de carácter nacional especializada en violencia contra las mujeres. 7. Una persona representante del Mecanismo para el adelanto de las mujeres de la entidad de que se trate.	Una vez admitida la solicitud de AVGM, se conformará un Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario (GIM) integrado por: 24. La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 25. El Instituto Nacional de las Mujeres. 26. El Mecanismo para el adelanto de las mujeres de la entidad federativa sobre la cual se presenta la solicitud de AVGM. 27. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 28. Las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las solicitantes. 29. Personas e instituciones que se consideren especialistas en derechos humanos de las mujeres (art. 24 Quáter).

LGAMLV antes de la reforma	LGAMLV después de la reforma de 29 de abril de 2022
Las acciones del Grupo de Trabajo solo estaban contempladas en el Reglamento.	El artículo 24 Quáter enlista las acciones que puede realizar el GIM, que son adicionales a las ya establecidas en el artículo 36 Bis del Reglamento.
El plazo de 30 días naturales para que el Grupo de Trabajo elabore sus conclusiones solo estaba contemplado en el Reglamento (art. 36 bis).	El artículo 24 Quinquies establece el plazo del GIM para elaborar sus conclusiones: 30 días naturales
No existía ese plazo.	El artículo 24 Quinquies establece el plazo máximo que debe transcurrir entre la admisión de la solicitud de la AVGM y la declaratoria, que no podrá exceder de 45 días naturales.
No existían.	Otros supuestos para declarar una AVGM: — En los casos donde la SEGOB, a través de la Comisión, identifique y documente alguna circunstancia de procedencia de la AVGM, se podrá emitir sin que se requiera la conformación del GIM. — En aquellos casos en los que el GIM no culmine el Informe de conclusiones en el periodo establecido, la SEGOB, a través de la Comisión, realizará el informe correspondiente y podrá emitir la AVGM (art. 24 Sexies).

LGAMLV antes de la reforma	LGAMLV después de la reforma de 29 de abril de 2022
Los requisitos de la declaratoria de AVGM solo estaban contemplados en el Reglamento (art. 38 Bis)	El artículo 24 Septies establece los requisitos que debe contener la declaratoria de AVGM, que difieren en algunos puntos de los señalados en el Reglamento.
El artículo 25 dispone que corresponde al Gobierno federal, a través de la SEGOB, declarar la AVGM y notificar la declaratoria al Poder Ejecutivo de la entidad federativa de que se trate.	Se amplió el artículo 25, y se adicionó la siguiente previsión: además de la notificación al Poder Ejecutivo, debe notificarse a los poderes Legislativo y Judicial, así como a la instancia de procuración de justicia de las demarcaciones territoriales donde se emita la AVGM.
No existía	Se creo el Programa de Acciones Estratégicas, que debe implementarse de manera coordinada con el GIM para el cumplimiento de las recomendaciones de la AVGM. Sus características se describen en el artículo 25.
No existía.	Se adicionó el artículo 25 Bis, en el que que se estableció que la Comisión Nacional será la encargada de dar acompañamiento y seguimiento a la AVGM.
No existía.	Se estableció el supuesto para el levantamiento de la AVGM, indicando que debe acreditarse fehacientemente el cumplimento de las medidas, a través de la incorporación en las políticas públicas o legislación, y/o de la disminución sostenida de la violencia identificada en la declaratoria (art. 25 Bis).

LGAMLV antes de la reforma	LGAMLV después de la reforma de 29 de abril de 2022
Los parámetros para resarcir el daño se determinaban de acuerdo con el Derecho internacional de los derechos humanos.	Se modificó significativamente el artículo 26, relativo a los parámetros que deben cumplirse respecto a la reparación del daño, indicando que son los establecidos en los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado mexicano sea parte, y en la Ley General de Víctimas, y se describen con mayor detalle en el artículo en mención.

Con estos cambios se ha tratado de mejorar el funcionamiento de este mecanismo, dado que se tomaron en cuenta las inconformidades que habían hecho públicas los organismos y organizaciones solicitantes,[73] que anteriormente no podían formar parte del GIM; respecto a este último, se transformó tanto su denominación como su integración.

En el texto «Análisis del Mecanismo de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)» se divide la AVGM en dos etapas, de acuerdo con su regulación: la primera abarca desde 2007 hasta el 25 de noviembre de 2013, fecha en que se reformó el Reglamento de la LGAMVLV, y la segunda desde 2013 hasta la actualidad (es importante tomar en consideración que el texto arriba citado se publicó en diciembre de 2021).[74] Siguiendo esa lógica, a partir de

---

73 Así lo señaló Violeta del Pilar Lagunes Viveros, consejera nacional del Instituto Nacional de las Mujeres, en el 2017, en su análisis *Prevención de las violencias contra las mujeres, una visión desde el Consejo Social*, México, INMUJERES, p. 15.

74 ONU-DH-UE «Análisis del Mecanismo de Violencia contra las Mujeres», México , 2021, pp. 21 y 22.

abril de 2022 comenzaría una tercera etapa originada por la última reforma de la Ley en comento, que ha modificado nuevamente la forma de sustanciación de la AVGM.

Un punto toral a tener en cuenta es que el Reglamento de la LGAMVLV sigue sin ser actualizado, por lo que resulta imperativo que se aprueben las reformas necesarias del mismo para que sus disposiciones se acomoden a lo establecido en la ley y no se generen confusiones o dudas respecto a esta nueva forma de tramitación de la AVGM, circunstancia que ocasionaría mayor retraso e impunidad en los casos sometidos a este procedimiento.

No debe olvidarse que, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de las Mujeres, hasta octubre de 2021 se han declarado 25 AVGM en 22 entidades del país que incluyen 643 municipios**.** De las 25 declaratorias emitidas desde 2015 se han acumulado 552 medidas recomendadas a los gobiernos y órganos autónomos locales para que las implementen en su territorio y coadyuvar, así, a reducir la violencia feminicida. De estas 552 medidas, 208 son de prevención; 190 se orientan a lograr justicia y reparación del daño a los familiares, víctimas y sobrevivientes de la violencia feminicida, y 154 son medidas de seguridad.[75]

Tampoco hay soslayar que, además de este mecanismo de emergencia, la aprobación de LGAMVLV supuso la creación de toda una infraestructura para combatir y erradicar la violencia de género en nuestro país. Así, contamos con el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erra-

---

75 Gobierno de México, «Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres». Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739#:~:text=La%20alerta%20de%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20contra%20las%20mujeres%20(AVGM,el%20Reglamento%20de%20dicha%20Ley>.

dicar la Violencia contra las Mujeres, que tiene por objeto conjuntar esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres,[76] la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (en adelante CONAVIM), además de un Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que prevé las acciones que deben realizar tanto la Federación como las entidades federativas y los municipios con perspectiva de género para lograr la erradicación no solo de la violencia feminicida, sino de todas las violencias que padecen las mujeres.[77]

Como se observa, esta infraestructura tiene carácter permanente, o al menos trata de alcanzar objetivos a largo plazo con independencia del color político de los gobernantes en turno; por el contrario, la AVGM es un mecanismo emergente y temporal y, por tanto, su duración debería ser breve y efectiva. A pesar de ello, ninguna AVGM declarada ha sido levantada, lo que induce a pensar que este mecanismo no es tan útil como debería ser. Bajo estas consideraciones, resulta indispensable analizar si es un dispositivo idóneo para combatir y eliminar la violencia feminicida y el agravio comparado en nuestro país.

10.6. ¿HA SIDO EFECTIVO ESTE MECANISMO?

Para determinar si es realmente efectivo el mecanismo de la AVGM, resulta necesario analizar más a fondo las cifras

---

76 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 35.

77 CNDH, «Diagnóstico de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos como integrante de los grupos que dan seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres», 2019, p. 92.

referidas anteriormente, ya que el principal objetivo de la AVGM es «enfrentar y erradicar» la violencia feminicida, que, como se ha visto, es la forma más extrema de violencia contra las mujeres, dado que la mayoría de las veces culmina con la muerte de estas.

La primera alerta de genero declarada fue el 31 de julio del 2015 en el estado de México, después de que se hubieran reportado 922 casos de homicidios dolosos de mujeres entre enero de 2005 y agosto de 2010. El 54 % de los asesinatos violentos de mujeres tuvieron lugar en los municipios de Ecatepec, Nezahualcóyotl, Tlalnepantla de Baz, Toluca, Chimalhuacán, Naucalpan, Tultitlán, Ixtapaluca, Valle de Chalco y Cuautitlán Izcalli, localidades que también ocupan los primeros lugares en denuncias recibidas por violencia sexual.[78]

Esa cifra supuso un incremento de más del 100 % de homicidios dolosos de mujeres, que pasaron de los 95 asesinatos del año 2005 a los 205 de 2009. De esos 922 homicidios dolosos, las autoridades desconocen quién es el homicida en un 56.72 % de los casos, pero todavía es más alarmante que en 99 de los casos se desconozca la identidad de la víctima.[79]

Ahora bien, es importante resaltar que, de todos los casos, solo el 42 % fueron consignados y que únicamente en el 15 % de ellos se dictó una sentencia,[80] un porcentaje que pone de manifiesto la subsistencia de la impunidad que normaliza la violencia contra la mujer.

El Informe del GIM concluyó que desde 1985 hasta 2013 el estado de México se ubicó en los primeros lugares en

---

78 SEGOB, «Solicitud de Alerta de Violencia de Género (estado de México)», México, 2010, p. 4.

79 *Ibidem*, p. 27.

80 *Ibidem*, p. 23.

las tasas de defunciones de mujeres por presunto homicidio y las desapariciones, y que todos los tipos de violencia que se registran en la entidad eran superiores al promedio nacional. Además, el GIM advirtió que no se realizaba una adecuada sistematización de la información sobre la situación de la violencia contra las mujeres, que las órdenes de protección no eran emitidas de oficio, que no había una infraestructura adecuada ni personal suficiente especializado para atender a las mujeres víctimas de violencia, que se desconocían los protocolos ya existentes para investigar con perspectiva de género los delitos cometidos contra las mujeres y que las campañas de prevención eran inefectivas.[81]

En 2019, el número de presuntas víctimas de feminicidios en el estado de México aumentó en lugar de disminuir, al igual que otros tipos de violencia como la sexual, ya que se reportó un incremento en el número de abusos sexuales y violaciones en la entidad.[82]

Otro caso de declaratoria de AVGM desde el año 2015 es el estado de Morelos, en el que el número de mujeres presuntas víctimas de homicidios dolosos y feminicidios también aumentó en 2018. Lo mismo sucedió en Michoacán, con AVGM declarada en 2016, entidad en la que incremento fue considerable: de 99 a 152 presuntas víctimas. Asimismo, se advierte que el número de los presuntos abusos sexuales, violaciones simples y violaciones equiparadas también aumentaron ese año. En Veracruz no solo se incrementó la cifra de presuntas víctimas de feminicidio, sino que los pre-

---

81 SEGOB, *Dictamen sobre la Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el Estado de México*, p. 3.

82 *Op. cit.* CNDH, *Diagnóstico de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos como integrante de los grupos que dan seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres*, 2019, p. 56.

suntos delitos de abuso sexual casi se cuadruplicaron y las violaciones simples aumentaron más del doble.[83]

En San Luis Potosí la AVGM fue declarada en 2017 y, sin embargo, en 2018 se incrementaron los feminicidios. Algo similar ocurrió en Zacatecas: la alerta también fue declarada en 2018 y, pese a ello, se registró un notable aumento de las presuntas víctimas de homicidio doloso (mujeres) en los primeros meses de 2019, que, para ese entonces, casi duplicaban la cifra total registrada en 2018.[84]

Por su parte, en Jalisco, la cifra de presuntas víctimas de homicidio doloso (mujeres) tan solo de enero a septiembre de 2019 casi igualó al total registrado en 2018, mientras que la cifra de víctimas de feminicidio en ese lapso ya había superado a la registrada en 2018.[85]

Estos no son sino ejemplos de lo que ha sucedido en siete entidades federativas con AVGM declarada, que son las más antiguas, por lo que esos estados han contado con más tiempo para implementar las acciones correspondientes para lograr los resultados deseados. Sin embargo, no ha sido posible ni siquiera la disminución de la violencia feminicida, y mucho menos se ha conseguido la «erradicación» que pretendo lograr la declaratoria. Lo más alarmante es que las cifras de delitos cometidos contra las mujeres mediante el ejercicio de algún tipo de violencia incluso se incrementaron.

En 2021 se ha evaluado a 18 de los 22 estados con AVGM declarada,[86] pero en ninguno de ellos se ha decidido levan-

---

83 *Ibidem*, pp. 57-59.
84 *Ibidem*, pp. 60-62.
85 *Idem.*
86 Gobierno de México, «Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres», México, 2021.

tar las medidas decretadas, lo que induce a concluir que la AVGM sigue siendo necesaria porque no se obtienen los resultados perseguidos, a pesar de que algunas de ellas fueron emitidas a partir de 2015. Es decir, han transcurrido más de 6 años sin que se haya alcanzado el objetivo de «erradicar la violencia feminicida» en esos territorios. Además, las AVGM también se focalizan en los municipios: ya hay 643 con declaratoria en todo el país.[87]

Las cifras de ámbito nacional proporcionadas por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública[88] que toman como punto de partida el 2015 (año de la primera declaratoria de AVGM) indican que hubo un total de 426 presuntas víctimas de feminicidio, cifra que fue incrementándose: en 2016 se registraron 645 víctimas, en 2017 fueron 765, en 2018 aumentó a 912, incrementándose aún más en 2019, con un total 971; tan solo en el primer semestre del 2020 ya existían 489 presuntas víctimas de este delito,[89] y en 2021 hubo un total de 1,004 feminicidios en el país.

Igualmente, el estudio «Violencia feminicida en México: aproximaciones y tendencias», realizado por la ONU Mujeres México y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) señala que en los primeros seis meses de los años 2015 a 2020 el número de presuntas víctimas de feminicidio aumentó de forma gradual y sostenido en cada semestre hasta febrero de 2020, mes a partir del cual se aprecia un descenso hasta mayo, con un repunte en junio, que fue

---

87 *Idem.*

88 Estas cifras difieren ligeramente de las proporcionadas por la CNDH y que han sido citadas en el apartado 10.4. («La forma más extrema de violencia de género: la violencia feminicida»).

89 ONU Mujeres, INMUJERES y CONAVIM, *Violencia feminicida en México: aproximaciones y tendencias*, México, 2020, p. 32.

el mes en el que se alcanzó el punto más alto del periodo (99 víctimas) en relación con los primeros semestres de los últimos seis años. En contraste, las víctimas de homicidios dolosos crecieron acusadamente, aunque con ligeras oscilaciones, en prácticamente todos los semestres, con un descenso entre abril y junio de 2020, el último año sometido a observación.[90]

10.7. SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL

Como ya se ha señalado, la AVGM se activa en aquellos municipios o alcaldías en los que existe un alto índice de violencia contra las mujeres, principalmente violencia feminicida. Desafortunadamente, varios municipios del estado de México se ajustan a este perfil: Ecatepec, Chimalhuacán, Naucalpan y Tultitlán son algunos ejemplos. Por tal motivo, el Poder Judicial ha emprendido acciones para colaborar en esta contienda. Entre ellas cabe destacar la firma de 14 Convenios de Coordinación con diferentes ayuntamientos que cuentan con AVGM declarada: Cuautitlán Izcalli, Naucalpan, Tultitlán, Valle de Chalco, Nezahualcóyotl, por mencionar tan solo algunos.[91]

Estos convenios son firmados por el magistrado presidente del Poder Judicial del Estado de México, Ricardo Sodi Cuellar, y los presidentes municipales de estas localidades, en un evento público en el que ambas partes se comprometen ante la sociedad para trabajar de manera conjunta y coordinada en el combate contra la violencia de género, principalmente a través de la capacitación de personal ad-

---

90 *Ibidem*, p. 30.

91 Poder Judicial del Estado de México, «Noticias». Disponible en: <https://www.pjedomex.gob.mx/vista/noticia/2022/12/05/822>.

ministrativo y de seguridad municipal en el Juzgado Especializado en Violencia Familiar y de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, con el fin de hacer más efectivas las medidas de protección. En uno de esos eventos, el magistrado presidente explicó que el eje central de esta política pública se basa en la difusión, la capacitación y la evaluación, funciones desarrolladas para encontrar áreas de oportunidad en el uso de este juzgado en línea.

El Poder Judicial cuenta con juzgados en materia familiar. Entre sus competencias figura el conocimiento de asuntos de violencia familiar y la emisión de órdenes de protección de las presuntas víctimas. No obstante, con la creación del Juzgado en línea se pretendió eficientizar esta función, ya que este órgano se centra en los casos de violencia y, por tanto, les da prioridad, mientras que los juzgados tradicionales conocen, además, de muchos otros asuntos en materia familiar, entre ellos divorcios, pensiones alimenticias, juicios sucesorios o procedimientos judiciales no contenciosos.

El Juzgado en línea comenzó a funcionar el 8 de noviembre de 2021. En ese entonces se radicaron 180 asuntos, y en 142 los demandantes fueron mujeres. Sin embargo, un año después esta cifra ha aumentado considerablemente debido a la difusión de su actividad, que se ha logrado gracias a la colaboración con los ayuntamientos de la entidad. Así, en 2022 se abrieron 885 expedientes: en 646, los demandantes fueron mujeres.[92]

Por tanto, actualmente ha aumentado el número de mujeres que saben que pueden recurrir a este Juzgado —el cual funciona las 24 horas de los 7 días de la semana— para solicitar medidas de protección a través de cualquier dispo-

---

92 Poder Judicial del Estado de México, «Noticias». Disponible en: <https://www.pjedomex.gob.mx/vista/noticia/2021/10/27/429>.

sitivo electrónico con acceso a Internet sin tener que salir de su casa.

Se trata de una iniciativa única en el país: 100 % en línea, con servicio para todo el estado de México y una respuesta en menos de cuatro horas para determinar medidas de protección. A través de esta plataforma, las mujeres afectadas pueden ingresar demandas vía internet con firma electrónica de tramitación inmediata y asistir a audiencias remotas o en juzgados cercanos a su domicilio.

Con acciones como esta se pretende frenar la violencia feminicida, pues con la actuación temprana y con medidas de protección efectivas se pueden evitar muchas muertes de mujeres y niñas y, de esta manera, materializar los objetivos de la AVGM.

Un área de oportunidad que se halló en el funcionamiento del Juzgado Especializado en Violencia Familiar y de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes es que, de acuerdo a su reglamento, a pesar de que la presunta víctima no cuente con la firma electrónica que otorga el Poder Judicial (también llamada FeJEM), aun así puede ingresar el escrito o formato de demanda de violencia familiar en formato digitalizado que contenga su firma autógrafa, proporcionándole, además, un número telefónico que permita su localización inmediata, así como un correo electrónico para que un agente certificador adscrito al Juzgado especializado se ponga en contacto y, de manera inmediata, le facilite su FeJEM para que pueda firmar electrónicamente las subsecuentes promociones.[93]

Los requisitos para obtener la FeJEM son los siguientes: contar con la clave única de registro de población (CURP),

---

93 Reglamento del Juzgado en Línea Especializado en Violencia Familiar del Estado de México, artículo 15.

la credencial para votar con fotografía o cualquier identificación oficial y un comprobante de domicilio en formato digitalizado.[94] El cumplimento de estos requisitos es bastante sencillo para la ciudadanía mexicana; caso distinto es el de las personas extranjeras migrantes que, por diferentes motivos, se encuentran en nuestro país, específicamente en el estado de México. Esas personas no cuentan con la CURP y, sin ese documento, no pueden obtener la firma electrónica.

Si una víctima de violencia se encuentra en esta situación, no podrá hacer uso de esta plataforma porque únicamente podrá ingresar su escrito de demanda, pero no podrá continuar con la tramitación del proceso en línea, circunstancia que constituye un obstáculo para cumplir los fines de este Juzgado.

En otras palabras, sin intención alguna el Poder Judicial, está discriminando indirectamente a las víctimas de violencia de nacionalidad extranjera, dado que no pueden tener acceso a este beneficio.

Por lo tanto, se requiere una reforma al Reglamento orientada a reemplazar ese documento (únicamente en el caso de personas extranjeras) por algún otro que acredite la identidad de la víctima y pueda ser presentado por cualquier persona extranjera que viva en nuestra entidad, ya sea de forma permanente o temporal. De esta manera, todas las personas que necesiten acudir al Juzgado en línea tendrán acceso a este dispositivo de protección inmediata y urgente, que busca resguardar la integridad física, psicológica y sexual, así como la seguridad de mujeres víctimas de violencia.

---

94 *Idem.*

10.8. PROPUESTA

Con base en la investigación realizada y las áreas de oportunidad detectadas, se propone la elaboración de un plan de acción permanente en los municipios, las entidades federativas y a nivel federal (a través de las políticas públicas) para combatir la violencia de género y que las AVGM surjan y desaparezcan dependiendo de la gravedad de una situación detectada en un territorio determinado hasta que llegue un momento en que ya no sean necesarias. Ello sin perder de vista la meta a largo plazo, a saber, reducir las cifras de violencia feminicida, así como de los demás tipos de violencia, a mínimos históricos y, por qué no, conseguir su erradicación. Para ello considero que la alerta se debe ser dividida en tres vertientes:

1. Violencia feminicida: es objetivo debe ser disminuirla.
2. Agravio comparado: el objetivo debe ser eliminarlo.
3. Desapariciones y trata de mujeres y niñas: los objetivos deben ser disminuirla y encontrar con vida a las víctimas.

Este último objetivo se interrelaciona con la primera vertiente, puesto que el hallazgo de esas mujeres aún con vida se ajustaría al supuesto de «muertes evitables» al que hace referencia la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Desde mi punto de vista, la desaparición de una mujer o niña resulta mayormente dolorosa para sus familiares, que viven en una constante incertidumbre sobre su paradero y no tienen la certeza de si está viva o muerta y experimentan la ansiedad generada por el desconocimiento de su estado físico y psicológico. Lamentablemente, la mayoría de las veces las mujeres y niñas que desaparecen son objeto de

trata laboral y sexual. Se convierten, por tanto, en objetos de intercambio y sus vidas se transforman en escenarios de constante humillación y tortura. Por eso, me parece indispensable incluir estos delitos en el mecanismo de AVGM.

Como se ha señalado en el apartado «Marco jurídico nacional», la trata de personas es un delito que se combate, entre otros medios, a través de su propia Ley General,[95] que ha contribuido a homologar criterios de investigación, modalidades del delito, penalidades, medidas cautelares y formas de protección y asistencia a las víctimas. Uno de sus objetivos es el siguiente: «Establecer competencias y formas de coordinación para la prevención, investigación, persecución y sanción de los delitos en materia de trata de personas entre los Gobiernos Federal, de las entidades federativas y Municipales».[96]

Con esta misma finalidad, y además de la reforma propuesta de la LGAMVLV en el rubro de AVGM, resulta fundamental la expedición de una ley general especializada en el combate al delito de feminicidio que, siguiendo la misma línea, podría denominarse Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar el Delito de Feminicidio. Esta, que ley contemplaría las características del tipo penal en sus diversas modalidades y todas las agravantes agravantes, sería obligatoria en toda la República. De este modo, se lograría el establecimiento de los parámetros aplicables sin importar el territorio donde se cometiera el delito.

---

95 Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.

96 Artículo 2, fracción I, de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.

Con una ley de estas características, todas las entidades federativas y la Ciudad de México tendrían que hacer las reformas pertinentes en sus legislaciones penales y demás leyes relacionadas para derogar el tipo penal de feminicidio con el fin de armonizarlo con la redacción de la ley en comento.[97]

También considero necesario diseñar un solo protocolo de actuación para investigar delitos relacionados con la violencia de género, a la manera del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género elaborado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que actualmente es utilizado por todos los Poderes Judiciales sin importar la entidad federativa de que se trate. Este instrumento ha sido un parteaguas precisamente para homologar criterios en la fase de enjuiciamiento. Las fallas y deficiencias detectadas en la investigación de casos de feminicidios y otros delitos relacionados podrían evitarse o reducirse si todos los fiscales investigadores se basaran en un solo protocolo que, siguiendo la misma lógica, debería ser creado por la Fiscalía General de la República.

Debe subrayarse que ya existe el Protocolo de Investigación Ministerial, Policial y Pericial con Perspectiva de Género para el delito de feminicidio, elaborado por la extinta Procuraduría General de la República, un documento que, al igual que el de nuestro máximo tribunal, surgió para dar cumplimiento a la sentencia del caso *Campo Algodonero*; sin embargo, no ha tenido el mismo peso y trascendencia que el utilizado por los juzgadores, tal vez porque cada entidad federativa se avocó a crear su propio protocolo de investigación y los Poderes Judiciales no hicieron lo mismo. Esta he-

---

97 Tal como se hizo con el delito de Trata de Personas, en el que se contempló dicha circunstancia en los artículos noveno y décimo transitorios.

terogeneidad de las formas de investigación ha contribuido a la pervivencia de la impunidad relacionada con este fenómeno delictivo. Homologar dicho procedimiento resulta, por tanto, imperativo.

Los ligeros cambios y ajustes propuestos pueden marcar una gran diferencia en el combate a la violencia feminicida y, con el auxilio temporal, emergente y realmente efectivo de las AVGM, pueden generar grandes y satisfactorios resultados.

Por otro lado, de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior[98] en relación con el área de oportunidad detectada, se propone reformar el artículo 15 del Reglamento del Juzgado en Línea Especializado en Violencia Familiar del Estado de México a fin de que todas las personas, independientemente de su nacionalidad, puedan acceder a la protección inmediata que brindan las autoridades judiciales a través del Juzgado en línea.

10.9. CONCLUSIONES

Me parece que los objetivos que pretende lograr la Alerta no son claros ni concisos, y que esa falta de claridad provoca su inefectividad, pues se confunde con las políticas y medidas de carácter permanente que deben adoptar todos los municipios de todas las entidades federativas de nuestro país. Esto es así porque el objetivo que se desprende de la definición que ofrece el artículo 22 de la la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es, por una parte, «enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado», pero, por otro lado, el Instituto Nacional de las Mujeres indica que en las 25 declaratorias

98 Relación con la actividad jurisdiccional.

emitidas desde 2015 a 2021 **se han acumulado 552 medidas recomendadas** para ser implementadas en el territorio y coadyuvar a «reducir» la violencia feminicida;[99] es decir, ya no se habla de «erradicar». ¿Qué es, por tanto, lo que realmente busca este mecanismo? ¿Reducir o erradicar la violencia feminicida? Pese a las alertas declaradas, el 93 % de todos los delitos relacionados con la violencia contra las mujeres quedan sin ser resueltos, incluidos los femicidios y la violencia sexual.[100]

Considero que la meta más asequible a corto plazo debe ser «disminuir, reducir o mermar» la violencia feminicida, dado que la AVGM es un mecanismo temporal y de emergencia y, por ello, debemos ser realistas en los objetivos planteados. «Erradicar» la violencia feminicida es un objetivo inalcanzable para un mecanismo emergente, pues pretende llevar las cifras a «cero» —esto es, que no existiera ni un sólo feminicidio en el país—, lo cual no ha sucedido ni siquiera en los países más desarrollados y con menos índices delictivos.

Por poner un ejemplo, una AVGM debe declararse en un municipio donde aumenten significativamente las cifras de feminicidios de manera inesperada o bajo circunstancias que llaman la atención de las autoridades; se solicita la AVGM, se activa (al declararla) y, con apoyo en las medidas de prevención y seguridad que se decreten, se logra contener y disminuir la violencia feminicida en ese territorio, por lo menos a la cifra que existía antes de la declaratoria, de modo que esta es levantada.

---

99 Gobierno de México, «Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres», México, 2021.

100 CIDH, *Cuarto informe de seguimiento de recomendaciones formuladas por la CIDH en el informe sobre situación de derechos humanos en México*, Informe anual 2019, capítulo V, p. 745.

Por otra parte, no hay que dejar de lado las demás políticas públicas que ya deberían existir para enfrentar los diferentes tipos de violencias de género. Si no existieran o fueran deficientes, la AVGM serviría de base para su creación o mejora mediante el establecimiento de objetivos a largo plazo. Reitero que la AVGM no debe ser vista como una más de esas políticas públicas, que sí deben ser permanentes y deben orientarse a la eliminación de las desigualdades y violencias que padecen las mujeres. Debe, pues, realizarse una clara distinción entre ambas figuras jurídicas para no confundirlas o caer el absurdo de que al levantarse una AVGM se frenen o limiten los esfuerzos de los entes gubernamentales para combatir la violencia feminicida.

Cualquier plan a corto, mediano o largo plazo que no fije pautas, estándares y metas asequibles resulta un fracaso, como lamentablemente ha sido el mecanismo de AVGM en lo que respecta a la violencia feminicida.

En cuanto a la cuestión del «agravio comparado», me parece que la AVGM sí ha funcionado, por lo menos para que en las dos entidades federativas donde han sido declaradas (Veracruz y Guerrero) comiencen los trabajos legislativos para subsanarlo. Me atrevería a decir que el logro de este objetivo sí es posible de manera más sencilla, ya que las mismas personas que originaron el obstáculo que impide que las mujeres y niñas de un lugar gocen y ejerzan plenamente sus derechos humanos, tienen en sus manos el poder para eliminarlo.

Si bien la AVGM ha servido para visibilizar la violencia feminicida y, por ello, las autoridades han hecho un poco más de lo que les corresponde para enfrentar el problema, lo ideal es que se logren los objetivos planteados (que, como he señalado, no han sido claros) y no que se mantenga una AVGM declarada por tiempo indefinido, como ha ocurrido hasta ahora.

10.10. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

CNDH, *Informe del Grupo de Trabajo conformado para atender la solicitud AVGM/04/2016 de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el estado de Veracruz*, México, 2016.

— *Diagnóstico de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos como integrante de los Grupos que dan seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres*, México, 2019.

CONAVIM, «Seguimiento de los mecanismos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres 2020», Reporte de la Dirección General Adjunta de Asuntos Jurídicos, Promoción de los Derechos Humanos y Atención a Víctimas Del 1o de diciembre 2018 al 30 de junio de 2020.

INEGI, «Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer» (25 de noviembre), comunicado de prensa número 592/2019, México, 2019.

INMUJERES, ONU Mujeres, *Violencia feminicida en México. Características, tendencias y nuevas expresiones en las entidades federativas*, 1985-2010. México: Cámara de Diputados, LXI Legislatura, 2012.

INMUJERES, *Prevención de las violencias contra las mujeres, una visión desde el consejo social*, México, 2017.

Hemerografía

El Financiero, «Feminicidios en México: 2021 es el año más violento contra las mujeres», México, 20 de enero de 2022. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2022/01/20/feminicidios-en-mexico-2021-es-el-ano-mas-violento-contra-las-mujeres/>. [Consulta: 10/12/2022.]

Legislación

Internacional

CEDAW, Recomendación General N.º 35 sobre la Violencia por Razón de Género contra la Mujer, por la que se actualiza la Recomendación General N.º 19, CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017.

— Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/MEX/CO/7-8, 7 de agosto de 2012.

OEA, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.

ONU, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada y abierta a firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación*: 18 de noviembre de 2022.

Decreto por el que se expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, *Diario Oficial de la Federación*, 1 de febrero de 2007. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/lx/011_DOF_01feb07.pdf. Fecha de consulta cinco de julio de dos mil veintidós>.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, *Diario Oficial de la Federación*. Última reforma publicada 29 de abril de 2022.

Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. Última reforma publicada: 20 de mayo de 2021.

Código Penal Federal. Última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación*: 6 de enero de 2023.

Código Penal para el Estado de Michoacán. Última Reforma publicada en el *Periódico Oficial del Estado*: 18 de febrero de 2022.

Código Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Última actualización publicada en *GOE*: el 2 de marzo de 2022.

Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo. Última reforma publicada en el *Periódico Oficial del Estado*: 25 de mayo de 2022.

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Diario Oficial de la Federación*: 11 de marzo de 2008.

Reglamento del Juzgado en Línea Especializado en Violencia Familiar del Estado de México. Periódico Oficial Gaceta de Gobierno: 27 de octubre de 2021.

Recursos electrónicos

«Análisis del Mecanismo de Violencia contra las Mujeres», México: ONU-DH-UE, 2021. Disponible en: <https://hchr.org.mx/wp/wpcontent/ uploads/2022/04/ANALISIS_Mecanismo_AVGM_Spotlight.pdf Fecha de consulta veintiuno de agosto de dos mil veintidós>.

Castañeda, Mireya, *El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y su recepción nacional*, México: CNDH, 2015. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/

files/documentos/201905/Libro_DerInternacionalRecepcionNacional2aed.pdf>. [Consulta: 21/08/2022.]

CIDH, *Cuarto informe de seguimiento de recomendaciones formuladas por la CIDH en el informe sobre situación de derechos humanos en México*, Informe <anual 2019, capítulo V. Disponible en: http://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2019/docs/IA2019cap5MX-es.docx>. [Consulta: 16/09/2022.]

CNDH, *Diagnóstico de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos como integrante de los grupos que dan seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres*, 2019. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/documento/diagnostico-de-la-comision-nacional-de-los-derechos-humanos-como-integrante-de-los-grupos>. [Consulta: 14/07/2022.]

CNDH, OEA, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), México, 2013, Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf>. [Consulta: 16/09/2022.]

Corte IDH, Casos en etapa de Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/casos_en_supervision_por_pais.cfm>. Fecha de [Consulta: 16/09/2022.]

— caso *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*: reparaciones <pendientes de cumplimiento. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/SCS/mexico/gonzalez/gonzalezp.pdf>. [Consulta: 16/09/2022.]

— caso *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, Resumen Ejecutivo, 16 de noviembre de 2009. Dispo-

nible en: <https://www.sev.gob.mx/unidad-genero/files/2020/02/Resumen-Sentencia-Campo-Algodonero.pdf>.[Consulta: 18/09/2022.]

— caso *Familiares de Digna Ochoa y Plácido vs. México*, Resumen oficial de la sentencia de 25 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_447_esp.pdf>. [Consulta: 18/09/2022.]

— caso *Familiares de Digna Ochoa y Plácido vs. México*, Sentencia de 25 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_447_esp.pdf>.

— Ficha Técnica: caso *Fernández Ortega y otros vs. México*. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/CF/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=338 >. [Consulta: 16/11/2022.]

— Ficha Técnica: caso *González y otras vs. México (Campo Algodonero*). Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=347&lang=e>. [Consulta: 16/09/2022.]

— Ficha Técnica: caso *Rosendo Cantú y otra vs. México*. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=339>. [Consulta: 10/11/2022.]

— caso *Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs. México*, Resumen Oficial de la sentencia de 28 de noviembre de 2018. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_371_esp.pdf>. [Consulta: 01/12/2022.]

García-Flores, Alan Jair, «El mecanismo de alerta de violencia de género en México: ¿reminiscencia de un diseño normativo garantista?», *Nova scientia*, vol. <12, núm. 25,

2020. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S20070705202000020012 6>. [Consulta: 01/11/2022.]

Gobierno de México, «Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres», 2021. Disponible en: https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739#:~:text=La%20alerta%20de%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20contra%20las%20mujeres%20(AVGM,el%20Reglamento%20de%20dicha%20Ley>.
[Consulta: 20/09/2022.]

— «Igualdad entre mujeres y hombres». Disponible en: <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/igualdad-entre-mujeres-y-hombres>. [Consulta: 16/09/2022.]

— «¿Sabes qué es el Protocolo Alba?». Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/acciones-y-programas/sabes-que-es-el-protocolo-alba>.
[Consulta: 10/09/2022.]

Naciones Unidas, Oficinal del Alto Comisionado. «La Carta Internacional de Derechos Humanos. Una historia breve, y los dos Pactos Internacionales». Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>. [Consulta: 01/11/2022.]

OACNUDH y ONU Mujeres, Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio). Disponible en: www.oacnudh.org y www.onumujeres.org>. [ConsultA:07/07/2022.]

ONU Mujeres, INMUJERES y CONAVIM, *Violencia feminicida en México: aproximaciones y tendencias*, 2020. Disponible en: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020-nuevo/diciembre-2020/violencia-feminicida>. [Consulta: 20/07/2022.]

PGR, Protocolo de investigación ministerial, policial y pericial con perspectiva de género para el delito de feminicidio, fecha de publicación 01 de septiembre de 2015. Disponible en: <https://www.gob.mx/fgr/documentos/protocolo-de-investigacion-ministerial-policial-y-pericial-con-perspectiva-de-genero-para-el-delito-de-feminicidio>. [Consulta: 22/07/2022.]

Poder Judicial del Estado de México, «Noticias». Disponible en: <https://www.pjedomex.gob.mx/vista/noticia/2022/12/05/822>. [Consulta: 22/08/2022.]

Poder Judicial del Estado de México, «Noticias». Disponible en: <https://www.pjedomex.gob.mx/vista/noticia/2021/10/27/429>. [Consulta: 16/12/2022.]

Secretaría de Relaciones Exteriores, «Décimo Noveno Informe del Estado mexicano sobre las medidas adoptadas para el cumplimiento de la sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en relación con el caso *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*», 28 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/ver_supervision_escritos.cfm?nId_expediente=92&lang=es>. [Consulta: 26/07/2022.]

SEGOB, Declaratoria de la Procedencia respecto a la Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el Estado de México, 2015. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/63107/DECLARATORIA_ESTADO_DE_MEXICO.pdf>. [Consulta: 23/07/2022.]

— Dictamen sobre la Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el Estado de México, S/F. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/337579/Dictamen_sobre_la_solicitud_de_AVGM.pdf>. [Consulta: 18/07/2022.]

— Solicitud de Alerta de Violencia de Género (estado de México), México, 2010. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/337607/Solicitud_AVGM__EdoMex__2010_OK.pdf>. [Consulta: 13/09/2022.]

— Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres por Agravio Comparado para el estado de Guerrero, México, 2019. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/453019/Solicitud__de_AVGM_agravio_comparado_Guerrero.pdf>. [Consulta: 07/09/2022.]

SCJN, Unidad General de Igualdad de Género, 10 años de la sentencia *González y Otras vs. México (Campo Algodonero)*, transmisión en vivo el 25 de noviembre de 2019. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=R5om1wWmZXU>. [Consulta: 20/07/2022.]

11. VIOLENCIA LABORAL: HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES

Shantal Ramos García

11.1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las mujeres han asumido un papel cada vez más activo en el ámbito laboral, y su presencia se ha incrementado en aquellos empleos que conllevan esfuerzo y riesgos y que hace un siglo eran considerados únicamente para hombres. No obstante, seguimos viviendo una realidad en la que las mujeres desarrollan trabajos con sueldos más bajos y ocupan cargos jerárquicamente inferiores, y sigue vigente un arraigado estereotipo de género que legitima la sumisión de las mujeres frente a los hombres. A esta realidad hay que sumar las escasas o nulas políticas internas que permiten situar al personal laboral en equidad de condiciones, así como la evidente falta de capacitación dentro de las empresas en materia de violencia de género. Todas estas circunstancias incrementan las posibilidades de que las mujeres sean víctimas de violencia laboral.

El problema del hostigamiento y el acoso sexual contras las mujeres en la esfera laboral es, precisamente, su invisibilización, la poca sensibilización sobre el problema y los procesos de revictimización a los que se enfrentan las mujeres que sufren y denuncian este tipo de violencia. Este es el escenario al que nos enfrentamos día a día, y sus consecuencias inciden directamente en el bienestar psicológico y moral de las mujeres víctimas de la violencia.

La lucha se centra en la prevención, la detección y la denuncia de este tipo de hechos a través de la difusión de información orientada a erradicar la violencia laboral contra las mujeres y a reforzar una cultura de tolerancia cero ante este tipo de discriminación, que repercute directamente en la vida personal y profesional de la víctima, y atenta contra los derechos a una vida libre de violencia y al libre desarrollo de la personalidad.

Es cierto que existe una amplia legislación sobre esta materia en los niveles local, federal e internacional mediante la que resulta posible establecer una esfera de protección de los derechos de las mujeres frente a sus victimarios. Sin embargo, esta legislación es insuficiente para abordar y, eventualmente, terminar con el arraigo de este problema, que es latente, de modo que en este ámbito todavía queda mucho por hacer.

11.2. VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

A lo largo de una dilatada lucha histórica, la erradicación de la violencia de género se ha convertido en una de las principales preocupaciones en todos aquellos ámbitos en los que las mujeres están involucradas. Baste señalar, a este respecto, que actualmente el legislador ha adoptado diversas reformas legislativas orientadas a erradicar las conductas que materializan cualquier tipo de violencia contra la mujer.

Actualmente, la Constitución Mexicana reconoce los derechos humanos contenidos en su propio texto y en los tratados internacionales de los que México es parte. En virtud de esta disposición, todas las autoridades deberán respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y sancionar cualquier violación de los mismos.

En este sentido, la coordinación entre las autoridades federales, locales y municipales tiene por objeto garantizar

el cumplimiento de esa obligación, que, en el caso de las mujeres, tiene como finalidad, entre otras, la garantía del principio de *acceso a una vida libre de violencia* para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

A pesar de que la Constitución Mexicana habla de «persona» cuando reconoce los derechos humanos de todos por el simple hecho de serlos, sin distinción de sexo, ha sido necesario aprobar leyes que protejan específicamente a las mujeres por el solo hecho de serlo. De este modo, se reconoce de manera más específica que las mujeres tienen derecho al goce, el ejercicio y la protección de los derechos humanos consagrados en la legislación nacional e internacional.

El artículo 3 de la Convención Belém Do Pará dispone: «Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado».[1] Por su parte, el artículo 6 de este instrumento internacional establece: «El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación».

El reconocimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia ha dado lugar a que la legislación defina la *violencia contra las mujeres* en estos términos: «Cualquier acción u omisión, basada en su género que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público».[2]

---

1 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención De Belém Do Pará), 1994, artículo 3.

2 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2022, artículo 5.

De igual forma, las leyes han definido a las partes intervinientes en cualquiera de las modalidades de violencia:

— Víctima: la mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.[3]

— Agresor: la persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.[4]

11.2.1. Tipos de violencia por razón de género

a. La violencia psicológica

La violencia psicológica es cualquier acción u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Este tipo de violencia puede ejercerse a través de diversas modalidades, entre ellas:

— El acoso afectivo: la persona acosadora depende emocionalmente de su víctima, e invade constantemente la intimidad, la tranquilidad y el tiempo para la realización de sus tareas.

— La manipulación mental: se lleva a cabo mediante amenazas y críticas que generan en la victima sentimientos de culpa, vergüenza y miedo y la llevan a depender totalmente del agresor.

---

3 *Ibídem.*

4 *Ibídem.*

— La agresión insospechada: la persona agresora disfraza de atención, buenas intenciones y buenos deseos el control de la autonomía y libertad de la víctima. Lo que genera que la persona «protegida» no pueda crecer e independizarse.

Sea cual fuere la modalidad a través de la que se ejerza este tipo de violencia, tiene repercusiones directas en la autoestima, la seguridad y la independencia de la víctima. Aunque la violencia psicológica que puede pasar desapercibida, es la que con mayor frecuencia ejercen los agresores.

b. La violencia física

La violencia física hace referencia a cualquier acto que causa un daño no accidental mediante el uso de la fuerza física o de algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones, ya sean internas, externas, o ambas. Puede incluir desde pellizcos, empujones, cachetadas, golpes, patadas, disparos, apuñaladas. En este tipo de violencia también opera la violencia psicológica, debido al daño causado a la víctima.

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016, de los 8.4 millones de mujeres mexicanas o residentes en México que han sufrido incidentes de violencia física por parte de su pareja a lo largo de su relación, 3.1 millones de mujeres (el 35.8 %) declaró haber padecido daños físicos a consecuencia de las agresiones recibidas.[5]

c. La violencia patrimonial

La violencia patrimonial hace referencia a cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se ma-

---

5 «Violencia física». Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/storage/terminos_pdf/violencia-fisica.pdf>.

nifiesta en las siguientes conductas: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

d. La violencia económica

Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta en las limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como en la percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral.

La violencia económica puede pasar desapercibida debido a que no deja secuelas tan evidentes como las agresiones físicas, pero las cifras son alarmantes: 13.4 millones de mexicanas —es decir, el 29% del total de mujeres de 15 años o más— han padecido violencia económica en algún momento de su vida, según la ENDIREH de 2016.[6]

e. La violencia sexual

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como un objeto. Se manifiesta, entre otras conductas, en la violación —que se define como la penetración, mediante coerción física o de otra

---

6 «Violencia física» Glosario en línea. Disponible en: <inmujeres.gob.mx. https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/violencia-fisica>.

índole, de la vagina o el ano con el pene, con otra parte del cuerpo o con un objeto—, el intento de violación, los tocamientos sexuales no deseados y otras formas de violencia sexual sin contacto.[7]

f. Cualesquiera otras formas análogas

Esta previsión es una cláusula de cierre que comprende otro tipo de violencias que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.[8] Es decir, la ley deja abierta la posibilidad de perseguir y sancionar cualquier acto que represente algún daño en contra de la integridad de las mujeres. En este rubro podría mencionarse la violencia digital, que es un tipo de violencia que se ejerce a través del uso de las tecnologías de la información —correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas telefónicas y uso de redes sociales, etcétera—, que son utilizadas como medios para violentar a las mujeres.

11.3. VIOLENCIA LABORAL

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ofrece la definición de lo que se debe entenderse por violencia laboral en su artículo 10º. El tenor literal del precepto es el siguiente:

> «[La violencia laboral] Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la *relación jerárquica*, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud,

---

7 Violencia contra la mujer. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>.

8 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2022, artículo 6.

> integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad». [9]

El artículo 11º de la misma ley describe las conductas de acción y omisión a través de las que se ejerce esta modalidad de violencia:

> «Constituye violencia laboral: La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género».[10]

Por su parte, el artículo 279, párrafo primero, del Código Penal del Estado de México define implícitamente la *violencia laboral* en estos términos: «A quien obstaculice o condicione el acceso de una mujer a un empleo, por el establecimiento de requisitos referidos a su sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre […]».

En contraste, la Ley Federal del Trabajo no contiene la definición de violencia laboral en ninguna de sus disposiciones legales. No obstante, en algunos de sus preceptos legales establece la prohibición de ejercer cualquier acto de violencia en la esfera laboral; análogamente, en su artículo 2º define el *trabajo digno o decente*[11] como aquel en el que no existe discriminación por razón de género y en el que se respeta la dignidad humana. En ese mismo sentido, el artículo 3º, párrafo primero, de esta ley dispone: «El trabajo

---

9 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2022, artículo 10.

10 *Ibídem*

11 Ley Federal del Trabajo, 2022, artículo 2.

es un derecho y un deber social… y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley».

A través de estos preceptos, la Ley Federal del Trabajo reconoce los derechos humanos a la igualdad ante la ley y a la no discriminación por razón de género, derechos que, de no ser respetados en el ámbito de trabajo, se traducen en el ejercicio de la violencia laboral.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece que la garantía de un ambiente laboral libre de violencia y de discriminación es un objetivo de interés social;[12] esta disposición, plasmada en su artículo 3º, párrafo cuarto, obliga a que, en cuanto integrantes de la vida en sociedad, los patrones y los trabajadores (sin importar puesto, categoría o nivel jerárquico) sean partícipes del desarrollo de un ambiente laboral en el que no haya violencia ni discriminación con miras a la consecución de un beneficio colectivo.

Luego entonces, a partir de las definiciones y características del concepto de violencia laboral y del análisis de los preceptos legales de la ley laboral referidos, resulta posible identificar las prohibiciones de aquellas conductas que pueden ser clasificadas bajo este tipo de violencia. Veamos, pues, algunos ejemplos:

a) Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo como requisito para ingresar en el empleo.

b) Despedir u obligar a renunciar a una trabajadora por condición de embarazo.

c) Negarse (el patrón) a aceptar trabajadores por razón de género.

---

[12] Ley Federal del Trabajo, 2022, artículo 3, párrafo cuarto.

d) Asignar labores peligrosas a las mujeres.

e) Imponer trabajos nocturnos a las mujeres.

Las dos acepciones que la legislación comentada ha desarrollado —la *violencia por razón de género* y la *violencia laboral*— reflejan las dos condicionantes que sitúan a las mujeres en un estado de mayor vulnerabilidad, ya que la ley habla en términos genéricos de violencia por razón de género y que esta se exterioriza de manera más específica en el abuso de poder, en el seno de la relación laboral existente. En la medida en que ambos tipos de violencia pueden ejercerse de diversas formas, considero que, para la víctima tienen consecuencias diversas asociadas a su doble condición de mujer y de trabajadora, si bien ambas tienen como común denominador el abuso del poder del hombre sobre a la mujer.

Por otra parte, es importante señalar que el Convenio de la OIT núm. 190 sobre la Violencia y el Acoso (2019), ratificado por México el 15 de marzo de 2022, establece de manera muy acertada los momentos y las circunstancias en los que se ejerce *la violencia y el acoso* dentro del ámbito laboral, a efecto de que sea calificado como tal. Son los siguientes:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) En los lugares donde se paga al trabajador, en los que este toma su descanso o come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.[13]

La realidad es que las previsiones de este artículo en relación con los lugares en los que puede ejercerse la violencia laboral no están contempladas en ningún otro precepto legal. Sin lugar a dudas, el Convenio resulta relevante, puesto que establece claramente que estamos en presencia de un acto de violencia laboral no solo cuando la conducta se desarrolla en el lugar donde directamente presta sus servicios la trabajadora, sino también cuando tiene lugar en cualquier espacio cuyo uso es necesario para que la trabajadora desempeñe las funciones derivadas del puesto o categoría que se le han asignado, e incluso, como puede advertirse, en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo, previsión que, evidentemente, amplía la esfera de protección de la mujer trabajadora.

11.4. TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

Después de analizar el término de violencia laboral de manera genérica, a continuación presenta una clasificación que identifica los tipos de violencia laboral. A tal efecto me parece muy atinado apoyarme en el arriba citado Convenio 190 de la OIT, que, por una parte, diferencia la «*violencia*» y el «*acoso*»[14]

---

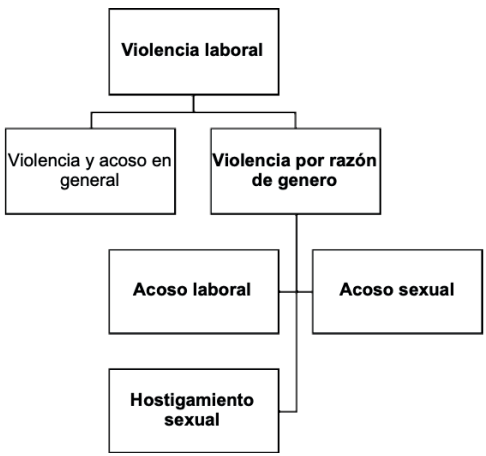
13 Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, 2019, artículo 3.

14 Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, 2019. «Artículo 1. A efectos del presente Convenio: a) la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y; b) la expresión "violencia y acoso por razón de género" designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del

en el mundo laboral, y, por otra, establece qué se debe entender por «violencia y acoso por razón de género».[15] Del análisis de dichas expresiones, que el citado convenio clasifica bajo los incisos a) y b), se infiere que dicha clasificación distingue a) la *violencia* y el *acoso* como la *especie*; y b) la *violencia y acoso por razón de género* como la *subespecie*. La primera determina los supuestos y las formas de abuso, mientras que la segunda expresión hace alusión *exclusivamente* a las formas de violencia y acoso por razón de sexo, incluyendo el *acoso sexual*.

Puede así advertirse que el Convenio 190 de la OIT no hace distinción entre violencia y acoso, pero sí la hace respecto de violencia y acoso en el área de trabajo y la violencia y acoso por razón de género, incluida la de carácter sexual. Esta segunda manifestación de la violencia laboral constituye el punto medular del presente trabajo.

En la siguiente gráfica se exponen los tipos de violencia laboral.



presente artículo, la violencia y el acoso pueden *definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados*».

15 *Ídem.*

11.4.1. Acoso laboral

Sobre el particular, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el Amparo directo 47/2013, estableció los elementos necesarios para hablar de *mobbing* laboral o acoso laboral. De acuerdo con la Corte, el *acoso laboral* (también denominado *mobbing*) tiene el siguiente objetivo: «Intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador».[16]

En cuanto a su tipología, el *mobbing* se presenta en tres niveles en función de la persona que adopte el papel de sujeto activo. Son los siguientes:

a) *Horizontal*. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del lugar del trabajo, es decir, los sujetos activo y pasivo tienen un nivel jerárquico similar.

b) *Vertical descendente*. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan por las personas que ocupan puestos de jerarquía superior o a la víctima.

c) *Vertical ascendente*. Ocurre con menor frecuencia y hace referencia al hostigamiento laboral que se realiza por las personas que ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

— El acoso laboral o *mobbing* se ejerce de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de

---

16 Reseña del amparo directo 47/2013. Acoso laboral o *mobbing*. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf>.

actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, dado que no hay continuidad en la agresión contra algún empleado o el propio.

— La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona o la excesiva carga en los trabajos se le asignan, conductas, todas ellas, orientadas a mermar la autoestima, la salud, la integridad, la libertad o la seguridad de la persona que sufre el hostigamiento.

11.4.2. Acoso sexual

La Ley Federal del Trabajo contiene la definición de *hostigamiento* y *acoso sexual,* pero la realidad es que son contadas las veces en las que se refiere a ellas, ello a pesar de que es un tema relevante y de la necesidad de definir muchas cuestiones implicadas en el mismo. En este punto cobra relevancia la legislación internacional y la del Estado mexicano.

En su artículo 3º Bis, la Ley Federal del Trabajo establece en estos términos lo que se debe entender por acoso sexual: «*b) Acoso sexual*, una forma de violencia en la que, si bien *no existe la subordinación*, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos».[17]

---

17 Ley Federal del Trabajo, 2022, artículo 3 Bis.

Esta definición se replica en el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.[18]

La Organización Internacional del Trabajo define el *acoso sexual* del siguiente modo: «Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo».[19]

Por su parte, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), define el *acoso sexual* en estos términos:

> «Comportamiento de *tono* sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil».

En el mismo sentido, se considera que el *acoso sexual* se traduce en comportamientos como:

— El contacto físico innecesario y no deseado.

---

18 «Artículo 13. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos».

19 Organización Internacional del Trabajo. «Acoso sexual en el trabajo y masculinidad Centro América y República Dominicana, Resumen. Exploración con hombres de la población general, San José, 2013. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf>.

— Las observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.

— Las miradas lascivas y los gestos relacionados con la sexualidad.

— La petición de favores sexuales.

— Los insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.

— Los comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.

— Los manoseos, jalones o pellizcos de carácter sexual.

— Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.

— La propagación de rumores sexuales acerca de la víctima.

— Jalar la ropa de manera sexual.

— Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.

— Los escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales sobre la víctima plasmados en las paredes de los baños, los vestuarios, etc.

— Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.

— Llamar a la víctima «gay» o «lesbiana».

— Espiar mientras la víctima se cambia o está encerrada en un sanitario.

— La utilización o exhibición de material pornográfico.[20]

---

[20] Organización Internacional del Trabajo. «Acoso sexual en el trabajo y masculinidad» Centro América y República Dominicana, Resumen. «Exploración con hombres de la población genera». Disponible en:

El acoso sexual en el ámbito del trabajo puede presentarse de dos formas:[21]

A) *Quid Pro Quo*: esta modalidad se actualiza cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, como un aumento de sueldo, una promoción o incluso la permanencia en el empleo, para que acceda a comportamientos de connotación sexual, y

B) A*mbiente laboral hostil*: esta forma se actualiza cuando la conducta del agresor da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

11.4.3. Hostigamiento sexual

El artículo 3º Bis de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3º Bis, define el hostigamiento en estos términos: «a) *Hostigamiento*, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas».

Por su parte, el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece: «El *hostigamiento sexual* es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral [...] Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva».

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—sro san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf>.

21 Oficina Internacional del Trabajo. «Acoso sexual en el lugar de trabajo». Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf>. [Consulta: 5/8/2020.]

Es importante destacar que, aunque la definición de hostigamiento propuesta por el art. 3º Bis la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º bis no hace referencia expresa a la connotación sexual, de una interpretación sistemática de esta ley en conjunción con la definición de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia puede colegirse que el término hostigamiento definido en la ley laboral se refiere a conductas verbales, físicas o ambas que tienen sentido o intención sexual.

Por otra parte, es destacable que, aunque la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo describen únicamente las conductas que se consideran *acoso sexual* (las anteriormente citadas), estos comportamientos también pueden ser considerados manifestaciones de *hostigamiento sexual.*

Ello obedece a que el *hostigamiento sexual* y el *acoso sexual* son definidos, precisamente, en un tipo específico de relación, esto es, una relación de carácter laboral. Su diferencia radica únicamente en la concurrencia o no de la subordinación entre la víctima y el agresor.

De este modo, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, pueden constituirse bajo una doble acepción: como violencia contra las mujeres y como violencia laboral, dado que en ambas se produce un acto discriminatorio que vulnera el derecho humano a la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

11.5. VÍAS LEGALES DE DENUNCIA

De conformidad con el mandato constitucional contenido en el artículo 1º de nuestra carta magna, las autoridades

de todos los niveles están obligados a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como a proteger, respetar y garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en cualquiera de sus modalidades.

Para la consecución de tal fin, el ordenamiento jurídico mexicano prevé en diversas leyes los mecanismos orientados a la protección y, eventualmente, la sanción de las conductas violatorias de derechos humanos, estableciendo así las distintas responsabilidades jurisdiccionales y administrativas que pueden atribuirse al agresor. A continuación se enumeran las sanciones de carácter penal, civil, administrativo y laboral que contempla nuestro ordenamiento jurídico.

11.5.1. Materia penal

La legislación penal local del estado de México establece las penas que se aplicarán a quienes comentan hostigamiento sexual y acoso sexual.

En el caso del *hostigamiento sexual*, fija una sanción de seis meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte días multa a quien asedie a la persona que sea su subordinada en virtud de una relación laboral.

Por lo que hace al *acoso sexual*, prevé una sanción de un año a cuatro años de prisión y de cien a trescientos días de multa a quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a una persona, haciéndose valer de su desventaja o indefensión, incluyendo también a quien grabe, reproduzca, publique, almacene, exponga, envíe, transmita, importe o exporte de cualquier forma, imágenes, texto, sonidos o la voz de una persona, a través de cualquier medio

Por otra parte, el artículo 279, del Código Penal del Estado de México, establece los supuestos de *violencia laboral* y la sanción aplicable a quien la cometa:

> Artículo 279. Se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientos días multa [a quien incurra en violencia laboral].
>
> La misma pena se impondrá a quien:
>
> I. Exija la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
>
> II. Despida o coaccione, directa o indirectamente, para que renuncie, a una mujer por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
>
> III. Impida a una mujer disfrutar la incapacidad por maternidad o enfermedad.
>
> IV. Autorice que una mujer durante el período del embarazo realice trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
>
> V. Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres.
>
> VI. Impida a una mujer ejercer su periodo de lactancia o a quien no le otorgue la licencia respectiva.
>
> VII. Permita o tolere actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de alguna mujer en el centro de trabajo.[22]

11.5.2. Materia civil

En este ámbito del ordenamiento, se establece como sanción la *reparación* del daño causado por los *actos de violencia, el hostigamiento o acoso sexual* sufridos por la víctima de acuerdo con las previsiones del Código Civil del estado que corresponda y cuando el asunto se tramita ante el juez de lo civil.

---

[22] Código Penal del Estado de México, 2022, artículo 279, fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII.

Este resarcimiento en concepto de daños y perjuicios se origina a partir de un daño moral, pues la víctima sufre una afectación en su honor, crédito o prestigio, su nombre o identidad personal.

A tal efecto el artículo 7.156, del Código Civil del Estado de México, dispone:

> Artículo 7.156. Quien demande la reparación del daño moral deberá acreditar plenamente la ilicitud de la conducta del demandado y el daño que se produjo como consecuencia inmediata y directa de tal conducta.
>
> De conformidad a lo establecido por este ordenamiento, se consideran como hechos ilícitos las siguientes conductas:
>
> I. Comunicar a una o más personas, la imputación que se hace a otra de un hecho cierto o falso, determinado o indeterminado, que cause o pueda causarle deshonra, descrédito o perjuicio […]
>
> II. Ejecutar una acción o proferir una expresión que, por su naturaleza, ocasión o circunstancia, pueda perjudicar la reputación del agraviado, fuera de una contienda de obra o palabra y con ánimo de ofender […].[23]

El juez fijará el monto de la indemnización por daño moral, tomando en consideración la afectación, el grado de responsabilidad, la situación económica del responsable y la de la víctima.

11.5.3. Materia administrativa

En esta vía, lo procedente es la presentación de una queja a través de diversas vías —escrita, telefónica, electrónica, en lenguaje de señas o sistema de escritura braille— ante la Comisión de Derechos Humanos del estado que corresponda.

---

[23] Código Civil del Estado de México, 2022, artículo 7.156.

La queja puede ser presentada por la persona que estime que sus derechos humanos han sido transgredidos por acciones u omisiones. La comisión presta servicios gratuitos y cuenta con personal debidamente capacitado para orientar y asesorar a quien solicite su intervención.

El escrito de queja básicamente consistirá en un relato de los hechos cometidos que se consideran violatorios de los derechos humanos. En él se consignarán el nombre completo, el domicilio, el número telefónico o el correo electrónico de quien presente la queja, así como los datos de la persona a la que se considera responsable de los hechos. El escrito deberá ser firmado por la persona que presenta la queja. En el caso de que no pueda o no sepa escribir, deberá estampar huella digital.

La Comisión de Derechos Humanos ejerce diversas funciones, entre ellas recibir quejas, conocer e investigar violaciones de los derechos humanos, formular recomendaciones públicas no vinculantes y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas y procurar la conciliación entre las partes.

Es importante señalar que en las recomendaciones que emite la comisión indicará a la autoridad la responsabilidad del agresor derivada de la violación a los derechos humanos— así como la forma en que deberá reparar el daño a la víctima. De igual modo, podrá solicitar a las autoridades correspondiente, el inicio de los procedimientos que resulten procedentes para sancionar a los servidores públicos que hayan incurrido en una conducta violatoria de los derechos humanos.

11.5.4. Materia laboral

Da acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la comisión de *actos de violencia, hostigamiento sexual y acoso sexual* en una relación de carácter laboral tiene como consecuencia *san-*

cionadora la *rescisión* de dicha relación, dado que aquellos actos se consideran una causa justificada. Así, si el patrón, sus familiares o sus representantes son los que llevan a cabo estas conductas contra la trabajadora o los familiares de la misma, hay lugar a una rescisión sin responsabilidad para la trabajadora. A continuación, se cita la parte conducente:

> Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: […] II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos […] III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.[24]

Asimismo el artículo 133 del mismo cuerpo legal prevé una serie de prohibiciones que pretenden fungir como acciones de carácter preventivo y sancionador, dado que establecen categóricamente que el patrón tiene prohibido:

> XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
>
> XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo […].[25]

Aunado a ello, en materia laboral se establece como medida preventiva, la obligación del patrón de emitir, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual. A pesar de

---

[24] Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 20.

[25] *Ibídem*, pp. 36-37.

esta previsión, en la práctica son muy pocos los centros de trabajo que disponen de estos protocolos, y ello se debe al desconocimiento de los patrones —sin mencionar el de los trabajadores—, a que no reconocen la importancia de este tema y a que, tristemente, no es una cuestión que realmente les preocupe.

Por lo que respecta a las sanciones en materia de trabajo, la ley estipula que al patrón que cometa alguna conducta discriminatoria en el centro de trabajo, realice o permita actos de hostigamiento sexual o acoso sexual contra sus trabajadores se le impondrá una multa por el equivalente a 250 a 5000 unidades de medida y actualización.

Por otro lado, es importante hacer constar que, tras la reforma del 2019 la Ley Federal del Trabajo establece que, antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación para agotar el procedimiento de conciliación prejudicial, y prevé, a su vez, ciertos supuestos exceptuados de agotar dicha instancia. Los supuestos de excepción, que permiten acudir de manera directa a la vía jurisdiccional, están contemplados en el artículo 685 Ter de la ley:

> Artículo 685 Ter. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:
>
> I. Discriminación en el empleo […], así como por razones de sexo, … *acoso u hostigamiento sexual* […] [26]

La razón de ser de esta excepción es la necesidad de evitar el riesgo inminente de revictimización de la persona que ha sufrido los actos de violencia antes mencionados.

---

[26] *Ibídem*, p. 199.

11.6. ESTADÍSTICA DE LA ENCUESTA NACIONAL SOBRE LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES EN LOS HOGARES (ENDIREH 2021)

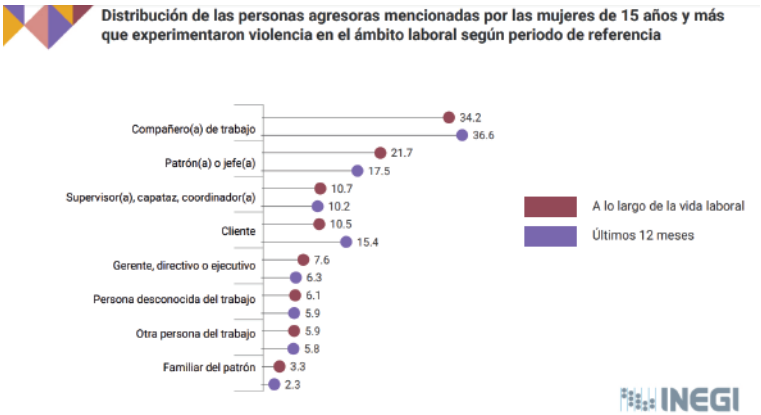
Los resultados dados a conocer por la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) permiten dar cuenta de las dimensiones de la problemática que enfrenta el Estado mexicano en relación con la violencia laboral contra las mujeres. Con el propósito de visibilizar la situación actual, se exponen los principales resultados.

En el estudio, la muestra de la encuesta estaba formada por mujeres de 15 años y más que han trabajado a lo largo de su vida, que equivale al 79.3 % del total de mujeres. De ellas, el 27. 9% ha padecido algún tipo de violencia laboral, el 14.4% sufrió violencia sexual, el 12.2 % violencia psicológica, y el 1.9 % violencia física.

Asimismo, la encuesta mostró que, de las mujeres que fueron víctimas de violencia durante su vida laboral, el 34.2 % fueron agredidas por compañeras o compañeros de trabajo, el 21.7 % por sus patrones, y el 10.7 % por sus supervisoras y supervisores, información reflejada en la siguiente gráfica.[27]

---

[27] Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021). Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf>.



Por lo que hace a los resultados arrojados respecto a los lugares en donde las mujeres encuestadas de 15 años y más fueron víctimas de violencia laboral, en los últimos doce meses el 79.9 % fue violentada en las instalaciones de trabajo. Además, el tipo de violencia ejercida con mayor frecuencia es la violencia de tipo sexual (un 53.0 %), datos que se ilustra en la siguiente gráfica.[28]

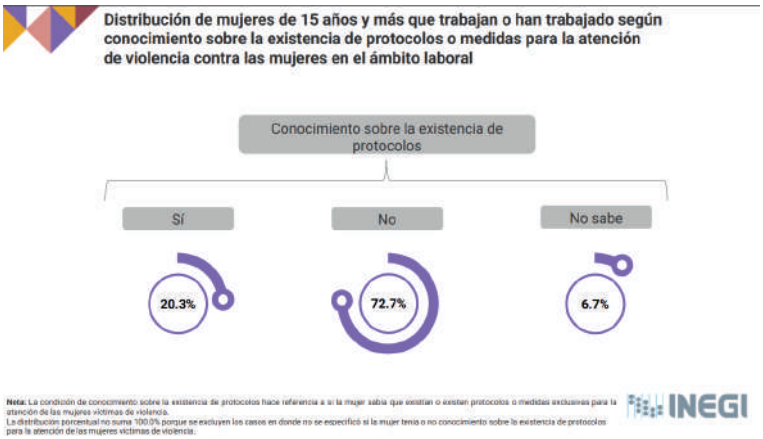
---

28 Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021). Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf>.

Por lo que hace al conocimiento de la existencia de acciones o protocolos para la atención de casos de violencia en contra de las mujeres en el entorno de trabajo, los resultados evidencian que la mayoría de la población encuestada (un 72.7 %) desconoce su existencia, cuestión que refleja la ignorancia, la poca o nula información y la falta de difusión de información sobre estos protocolos y sobre las medidas de prevención y atención.[29]

---

29 Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021). Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf>.



De los resultados obtenidos en los diversos rubros de la encuesta de mérito relacionados con la violencia laboral contra las mujeres, se infiere que un alto porcentaje de las mujeres que forman parte de la población laboralmente activa han sido víctimas de violencia en el ambiente laboral y que la más frecuente es la violencia sexual. En su mayoría, este tipo de violencia ha sido ejercida por compañeros de trabajo. Este dato refleja un problema latente y preocupante que debe ser atendido con urgencia por el Estado mexicano.

11.7. MARCO NORMATIVO PROTECTOR DE VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES

Diversa legislación local, nacional e internacional se encarga de velar por la protección de la dignidad de las mujeres, de garantizar su pleno desarrollo en la sociedad, de eliminar las desventajas, las desigualdades, los estereotipos, los patrones sociales y la invisibilización, de erradicar las distinciones por cuestión de sexo, de asegurar una vida libre de violencia, un trabajo decente y una verdadera igualdad sustantiva de la mujer, entre muchos otros objetivos. Los cuerpos

normativos domésticos y los instrumentos internacionales que, entre otras, tienen como finalidad otorgar una esfera de amparo en favor de las mujeres, son los siguientes:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Pacto Internacional De Derechos Civiles y Políticos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará).
- Convenio 190, sobre la violencia y el acoso (2019).
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Código Penal de las entidades federativas y de la Ciudad de México.

11.7.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Los instrumentos internacionales ratificados por México establecen diversas obligaciones de carácter sustantivo y adjetivo adquiridas por nuestro país a efecto de respetar y ga-

rantizar los derechos reconocidos en dichos ordenamientos legales bajo el principio de igualdad. Tal es, por ejemplo, el caso de la CEDAW, que consagra los derechos de las mujeres y que, además, impone a los Estados parte el compromiso de dictar medidas específicas de carácter legislativo, administrativo, y sancionatorio para contrarrestar y eliminar toda discriminación contra la mujer. Entre estas obligaciones se encuentran las siguientes:

1. Consagrar en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación el principio de la igualdad del hombre y de la mujer.
2. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, así como las sanciones que prohíban discriminación.
3. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación.
4. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer.
5. Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación.

11.7.2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

A raíz de los compromisos adquiridos por México a nivel internacional en la materia objeto de este trabajo, en nuestro país se expidió la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Este cuerpo legal establece obligaciones específicas para las entidades federativas y la Ciudad de México, así como el tratamiento de los casos de hostigamiento y violencia laboral en sus diversas modalidades. En este sentido, la ley dispone que, en estos supuestos, los tres órdenes de gobierno deberán:

1. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales.

2. Crear procedimientos administrativos claros en centros laborales para sancionarlos.

3. Evitar cualquier tipo de revictimización.

4. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a las víctimas.

5. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos a recibir y/o dar curso a una queja.

11.7.3. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención

Esta norma que fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 23 de octubre de 2018 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fija la obligación de los centros de trabajo establecidos en todo el territorio nacional de implementar medidas orientadas a prevenir los factores que pongan en riesgo o perturben un ambiente laboral favorable. A tal efecto, la norma establece ciertas disposiciones de obligado cumplimiento que toman en consideración el número de trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo. En este sentido, diferencia tres categorías:

1. Centro de trabajo en donde laboran hasta 15 trabajadores.
2. Centros de trabajo en los que laboren entre 16 y 50 trabajadores.
3. Centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores.

Entre las vías de acción que contempla esta norma, se encuentra justamente la prevención de la violencia laboral, la atención a las prácticas de violencia laboral, y el suministro

de información a los trabajadores de las medidas adoptadas para combatir los actos de violencia laboral. En estas obligaciones deben ser cumplidas las tres categorías de centros de trabajo antes mencionadas. A este respecto, el artículo 8.2, inciso g, numerales 1), 2) y 3), de la norma en cuestión hace hincapié en la prevención de la violencia laboral, y establece las siguientes obligaciones:

> 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;
>
> 2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y
>
> 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral.[30]

Como se observa, en lo que respecta a la violencia laboral la norma tiene un perfil eminentemente preventivo y establece medidas de carácter genérico orientadas a lograr el bienestar general de los trabajadores, objetivo que, a su vez, incide directamente en el rendimiento y la productividad de los empleados.

11.7.4. Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo

Este protocolo, emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en marzo 2020, se aplica en los centros de trabajo contemplados en el apartado A del artículo 123 constitucional. Como su propio nombre indica, tiene como finalidad

---

[30] Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 2018, artículo 8.2, inciso g, numerales 1), 2) y 3).

establecer el procedimiento a seguir dentro de los centros de trabajo para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia en el trabajo, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Los objetivos de este protocolo son los siguientes:

> a) Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral.
>
> b) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.[31]

Para la consecución de tales objetivos, el protocolo designa a los que denomina actores estratégicos, que son los siguientes:

1. *Persona consejera.* Esta persona debe tener el perfil definido en el protocolo. Básicamente, debe tener conocimientos sobre la violencia laboral y la discriminación, ya que, en primera instancia, deberá atender la queja y brindar asesoría a la víctima sobre las vías de denuncia en casos de violencia laboral, así como realizar el acompañamiento, dar seguimiento al caso dentro y fuera del centro de trabajo y poner en conocimiento del Comité de Atención y Seguimiento del caso en particular. Si el centro de trabajo cuenta con menos de diez personas trabajadoras, la persona consejera cumplirá con las funciones del Comité.

---

[31] Secretaría del Trabajo y Previsión Social, «Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo», marzo, 2020. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf>.

2. *Comité de Atención y Seguimiento.* El protocolo establece que la conformación de este comité dependerá de la plantilla del centro de trabajo.[32]

   Sus funciones son: emitir y adoptar el protocolo; determinar el plan de trabajo para la capacitación de los integrantes del comité y del personal del centro de trabajo en general; conocer y dar atención a las quejas presentadas; adoptar determinar medidas de protección en caso de ser necesario; y difundir información sobre la vía y procedimiento de atención de casos de violencia laboral.

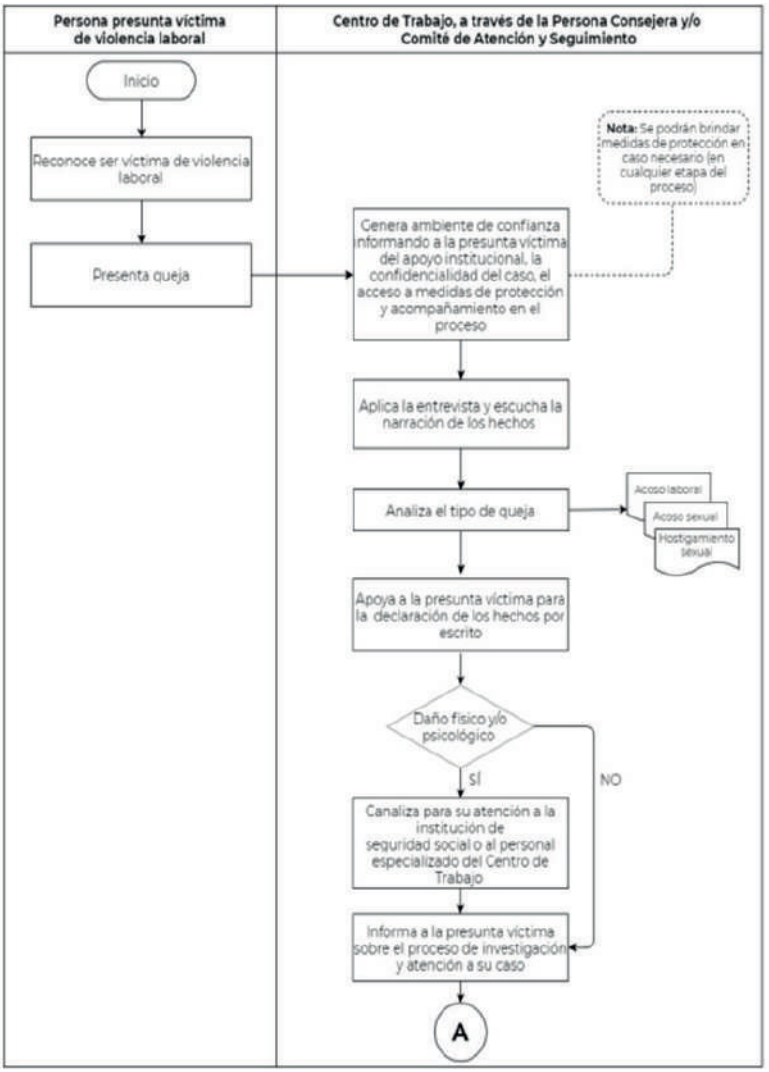
Para que la persona consejera y el Comité referido brinden una atención oportuna, correcta y completa a los casos de violencia laboral en el centro de trabajo, la Secretaría del Trabajo ha establecido en dicho protocolo un procedimiento interno en el centro de trabajo, que se ilustra en el siguiente diagrama.[33]

---

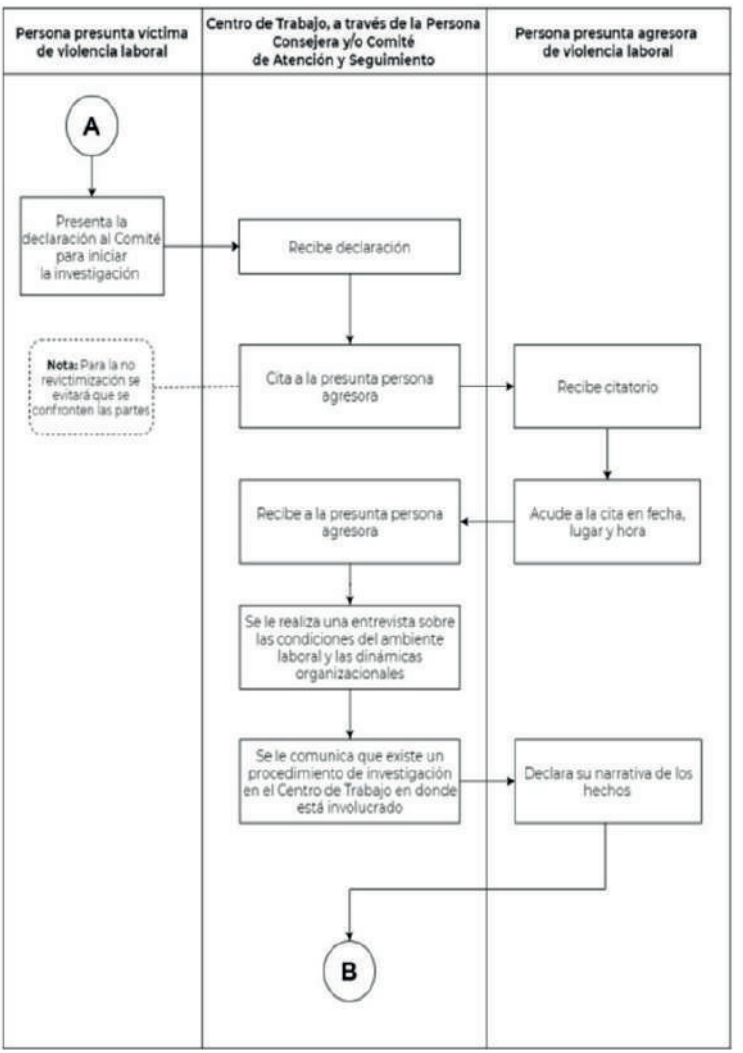
[32] «3.7.1 Constitución del Comité de Atención y Seguimiento. El Comité de Atención y Seguimiento del centro de trabajo debe integrarse de la siguiente manera: a) En el caso de que el centro de trabajo cuente con más de 15 y hasta 30 personas trabajadoras deberá contar con un comité integrado por al menos 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad. b) En el caso de que el centro de trabajo cuente con más de 30 y hasta 100 personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención y Seguimiento integrado por un coordinador y un secretario, así como por 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo. c) En el caso de que el centro de trabajo cuenta con más de 100 personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención y Seguimiento integrado por un coordinador y un secretario, además de al menos 5 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo».

[33] Diagrama tomado del Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020. pp. 22-24.

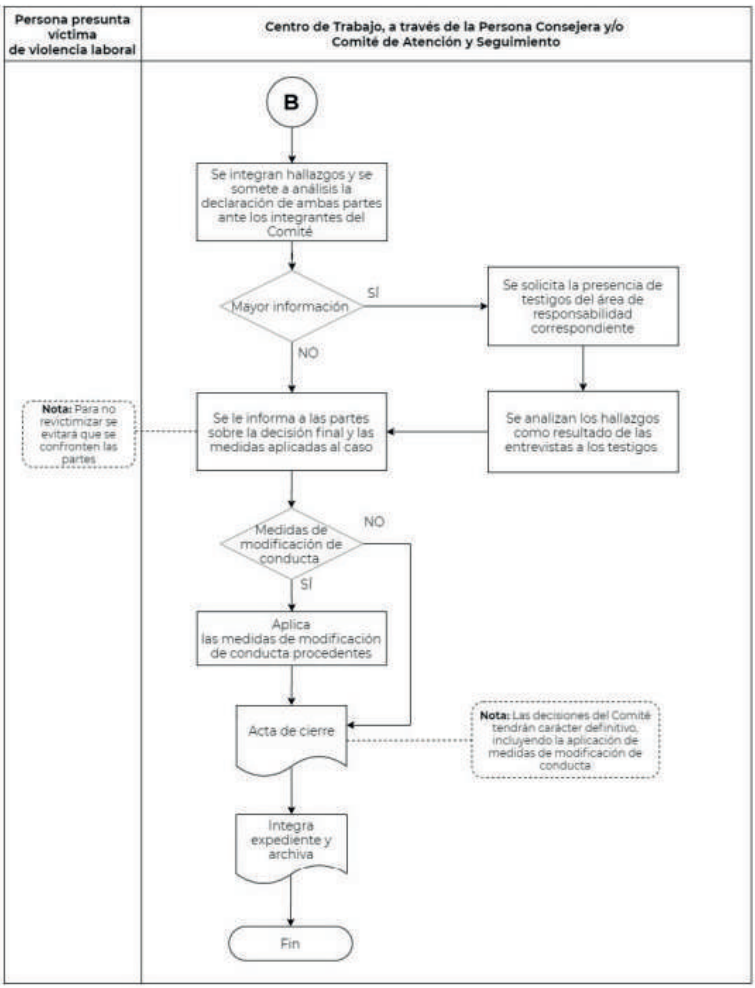
Diagrama 2. Procedimiento en el Centro de Trabajo



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



En consecuencia, se establecen propuestas de medidas de protección que pueden ser aplicadas de manera aislada o conjunta con el fin de proteger a la presunta víctima, y de propiciar un ambiente laboral adecuado. A continuación, se enlistan las propuestas que enuncia el protocolo:

a. Acciones de sensibilización a un área en particular.

b. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.

c. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.

d. Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.

e. En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.

f. Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

Empero, la presunta víctima también puede acudir a otras vías de carácter administrativo y jurisdiccional para reclamar lo perjuicios que le han causado las conductas que en su caso configuren violencia laboral: acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Si bien este protocolo establece de manera precisa y clara el procedimiento interno a seguir en los casos de violencia laboral, el hecho de que los sujetos que intervienen en el Comité sean representantes de la empresa puede generar un conflicto de intereses en favor de los patrones cuando el acto de violencia haya sido ejercido por algún directivo o puesto de alto mando, circunstancia que coloca en tela de

duda la imparcialidad y objetividad del desarrollo del procedimiento. No obstante, es un buen referente que otorga a la presunta víctima la posibilidad de defenderse y garantizar su protección y su estabilidad en el empleo.

11.7.5. Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de México

Con la emisión de este protocolo, el Poder Judicial del Estado de México pretende garantizar el respeto entre los integrantes de la institución y entre estos de las personas que acudan a realizar un trámite.

Las acciones que establece para prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual son, de manera enunciativa, las siguientes:[34]

> a) Las y los titulares de órganos jurisdiccionales y áreas administrativas adoptarán el pronunciamiento de «cero tolerancia» a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, por lo que deberán tener constancia de la adopción de dicha política que debe ser comunicada al personal a su cargo.
>
> b) Diseñar una campaña de difusión del protocolo a efecto de que el personal del Poder Judicial conozca el proceso a seguir en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
>
> c) Llevar a cabo las acciones necesarias para que el personal judicial reciba sensibilización con perspectiva de género.
>
> d) La promoción de una cultura institucional y entornos laborales con igualdad de género libres de violencia, para prevenir y combatir el hostigamiento sexual y acoso sexual.

---

[34] Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de México, <http://www.pjedomex.gob.mx/DocumentosGenerales/transparencia/MarJurCirculares/Circular_19-2018.pdf>.

e) La implementación de medidas cautelares para la presunta víctima por hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

La presunta víctima podrá presentar su denuncia ante la instancia que desee, ya sea la Unidad o la Contraloría. Si opta por presentarla ante la Unidad deberá remitirse el escrito al Comité a fin de que este adopte todas las medidas necesarias para proteger a la víctima, entre ellas la reubicación física de la presunta víctima o el cambio de adscripción.

Si la presunta víctima decide interponer la denuncia ante la Contraloría podrá hacerlo. En tal caso, podrá elegir si desea ser orientada por personal de la Unidad.

El Comité dará vista a la Dirección General de Contraloría con la opinión sobre la denuncia y las medidas que se hayan adoptado; asimismo, la Dirección General podrá acordar lo conducente respecto de la vista que le dé el Comité, quien en su caso instrumentará el procedimiento administrativo disciplinario y, en su caso, establecerá las sanciones administrativas procedentes, todo ello sin perjuicio de que la presunta víctima ejerza acción por alguna otra vía.

11.8. IGUALDAD SUSTANTIVA PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

El artículo 4º constitucional y diversos instrumentos internacionales ratificados por México consagran el principio de igualdad entre el hombre y la mujer.

El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone: «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos […]».[35]

---

35 Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, artículo 1.

En igual sentido, el artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece: «Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de […] sexo […]».[36]

Por su parte, el artículo 16 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos estipula: «Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de […] sexo […]». [37]

Los preceptos normativos transcritos reconocen el derecho de la mujer a ser tratada igual que el hombre en lo que respecta a los derechos, las obligaciones y las responsabilidades en cualquier rol en el que se desempeñen: político, familiar, social, jurídico, cultural, económico, laboral, etcétera; y a reconocer las diferencias para colocarlos en las mismas condiciones.

El derecho humano a la igualdad tiene como trasfondo la prohibición de cualquier trato discriminatorio por razón de género derivado de las condiciones de inferioridad y exclusión bajo las cuales las mujeres han vivido a lo largo de la historia.

A tal efecto, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, define la *discriminación contra la mujer* en estos términos:

> «Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el

---

36 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, artículo II.

37 Pacto Internacional De Derechos Civiles y Políticos, 1966, artículo 26.

> reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera».[38]

A la luz de este precepto no puede hablarse de igualdad de género si este derecho se ve violentado por actos discriminatorios consistentes en distinciones, exclusiones y limitaciones no razonables ni objetivas que ubican a las mujeres y a los hombres en planos diversos y generan desventajas para las primeras.

México ratificó la CEDAW el 23 de marzo de 1981 y su Protocolo Facultativo el 15 de marzo de 2002, y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) introdujo el término *igualdad sustantiva* en el año 2004. Entre los compromisos adquiridos con dicho Comité, cabe citar los siguientes:

> Establecer acciones dirigidas para la eliminación de la discriminación, así como la promoción de cambios estructurales en todos los niveles: desde conductas, percepciones y actitudes individuales, hasta las prácticas institucionales, así como las estructuras del poder social y económico [...], y
>
> Obligar a los Estados que la ratifican a garantizar la *igualdad de jure y de facto* entre mujeres y hombres, es decir, una igualdad tanto en las normas y leyes, como en los hechos y resultados. Los Estados parte han de poner todos los medios a su alcance para la consecución de tal fin.[39]

---

38 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, 1979 (vigencia, 1981), artículo 1.

39 ONU Mujeres, *La CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Mujeres*, de la serie: Transformar Nuestro Mundo, México: Elefanta editorial, 2016. Disponible en: <https://www.refworld.org.es/pdfid/5bf2fcda4.pdf>.

Lo cierto es que, en materia de trabajo, el término *igualdad sustantiva* se introdujo recientemente —en *2012*— el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, tras la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, que puntualizó de manera especial la necesidad de:

> «Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora, a través de medidas específicas, entre otras, destaca de manera textual:
>
> — Prohibir expresamente la discriminación por cuestiones de género.
>
> — Prohibir la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual, castigar a quienes permitan o toleren tales conductas y considerarlas como causales de rescisión de la relación de trabajo […]».[40]

El cambio ha dado lugar a la ulterior adición del artículo 2, párrafo quinto, de la Ley Federal del Trabajo, que prevé el concepto *igualdad sustantiva* y la define en estos términos: «La que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres».[41]

A pesar de esta adición, en materia laboral el respeto a la igualdad sustantiva deja mucho que desear. No puede pasar inadvertido el hecho de que —considerando los diversos criterios de la SCJN en concordancia con el concepto que ha establecido la CEDAW— la *igualdad sustantiva* va más allá de una igualdad como comúnmente se conoce, es decir, la

---

40 Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012.

41 Ley Federal del Trabajo, 2022, artículo 2.

igualdad formal que las leyes reconocen de manera escrita, una igualdad entre hombres y mujeres que ahí se queda. Sin embargo, la igualdad sustantiva, también conocida como igualdad de hecho, es la igualdad de resultados, es decir, aquella que tiene como finalidad que los Estados se comprometan realmente a respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres a través de la implementación de acciones y medidas que reflejen una mejora continua para lograr una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral.

Tal y como ha sostenido la Primera Sala de la SCJN en la tesis de jurisprudencia, de rubro «IGUALDAD JURÍDICA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS», el precepto referido establece: «Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley». Ahora bien, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado esta disposición en diversos instrumentos —Opinión Consultiva OC-4/84, de 19 de enero de 1984. Serie A, No. 4; Caso *Yatama vs. Nicaragua*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C, No. 127; Caso *Castañeda Gutman vs. México*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de agosto de 2008. Serie C, No. 184; Caso *Perozo y otros vs. Venezuela*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de enero de 2009. Serie C, No. 195— y ha sostenido al respecto que la noción de igualdad deriva directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona; sin embargo, también ha señalado que no todo tratamiento jurídico diferente es discriminatorio porque no toda distinción de trato puede considerarse, en sí misma, ofensiva de la dignidad humana. Por tanto, una diferenciación solo es discriminatoria cuando «carece de una justificación

objetiva y razonable». Por ello, las distinciones constituyen diferenciaciones compatibles con la Convención por ser razonables, proporcionales y objetivas, mientras que las discriminaciones constituyen diferencias arbitrarias que vulneran de los derechos humanos. En ese tenor, la prohibición de discriminación contenida en el artículo 1o., numeral 1, de la Convención en comento respecto de los derechos contenidos en ella se extiende al derecho interno de los Estados parte, de manera que estos tienen la obligación de no introducir o eliminar de su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, combatir las prácticas de este carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas (Tesis: 1a./J. 49/2016).

11.9. APORTACIÓN A LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL

Es importante señalar que aún queda mucho trabajo por hacer para erradicar la violencia laboral, y que todavía estamos muy lejos de lograrlo. Hay que reconocer que la difusión de información para que se conozca la legislación protectora vigente, las medidas y los procedimientos internos en las fuentes de trabajo, la identificación del tipo de violencia que padecen las víctimas, así como el conocimiento de las vías legales para su denuncia y las sanciones previstas por la ley constituyen avances en beneficio de las mujeres, de su papel en la vida laboral y de sus reclamos para hacer valer plenamente sus derechos.

No obstante, cabe advertir que no basta con que el Estado apruebe innumerables leyes, ratifique múltiples instrumentos internacionales, cree incontables protocolos de actuación internos y de atención a víctimas. La solución no radica únicamente en esta actividad legiferante. Es necesa-

rio que, a través de la implementación de políticas públicas idóneas, se aplique un estándar de acción en materia de ética en las instituciones públicas donde se atienden casos en los que se haya ejercido algún tipo de violencia laboral a efecto de que los funcionarios y personas de primer contacto atiendan debidamente a la víctima y actúen siempre con apego a los principios éticos. Esta actitud les permitirá desempeñar su encargo con vocación de servicio y con la mira puesta en el interés público, brindando acompañamiento a la víctima con rectitud, compromiso y responsabilidad. Además, es necesario que se impartan cursos y se capacite de manera constante a los servidores públicos para que su actuar se guíe por el código de ética y para sensibilizarlos en la atención a los casos que son sometidos a su conocimiento.

Asimismo, es necesario que en cada centro de trabajo se elabore e implemente un código ético que establezca los parámetros de conducta del personal que integra el centro de trabajo con independencia del puesto o nivel jerárquico que tenga asignado, así como que todos los integrantes de la plantilla laboral estén obligados a observar y seguir debidamente el protocolo para la atención y solución de casos de violencia laboral contra las mujeres en el ámbito interno para frenar desde el mismo centro laboral cualquier conducta que atente contra la dignidad, la integridad y el bienestar de los trabajadores. Por tanto, lo que se propone es la aplicación de políticas de prevención en materia de ética.

Por otra parte, considero que el tema desarrollado a lo largo del presente capítulo pretende sumar también a los órganos jurisdiccionales con la finalidad sentar las bases que permitan analizar y generar nuevas rutas de investigación y conocimiento a través del análisis de la legislación que aborda la violencia laboral contra las mujeres en sus diversas tipologías, y que sirve como punto de partida para

continuar con nuevas aportaciones, criterios, razonamientos e interpretaciones que pugnen a favor de la protección los derechos humanos de las justiciables en el terreno laboral.

En ese mismo sentido, es bien sabido que el juzgador está obligado a conocer y mantenerse actualizado de manera permanente y a obtener los conocimientos necesarios para atender los asuntos que son de su competencia, incluidos, por supuesto, aquellos en los que se haga valer este tipo de violencia. En este sentido, la investigación y la recopilación de información también propicia el ejercicio de un desempeño eficiente en la actividad jurisdiccional que, de igual manera, abre la puerta al debate y al desarrollo de diversos puntos de vista que al final tratan de nutrir lo que la norma omite o lo que no ha contemplado, y que por supuesto nos lleva a áreas inexploradas.

11.10. CONCLUSIONES

Primera. El papel de las mujeres en la vida en sociedad ha sido minusvalorado, inferiorizado, excluido, e invisibilizado, circunstancias que han permitido que se cometan en su perjuicio actos de discriminación que vulneran un amplio espectro de derechos humanos.

Segunda. Este panorama tan desalentador ha incidido directamente en el desarrollo de las mujeres. Los actos de discriminación de los que han sido objeto han impedido su desempeño y superación en el ámbito laboral. Asimismo, su acceso a cargos directivos se ha visto mermado, se ha limitado su ejercicio del liderazgo, han sido discriminadas por razón de sexo, y en general, se les ha colocado en una situación de desventaja estructural caracterizada por el escaso o nulo acceso a las oportunidades de mejora de sus condiciones de vida.

Tercera. La violencia laboral puede concebirse como género y como especie, pues si bien es cierto que cuenta con una definición propia, con una sanción propia, con un tratamiento diverso y con características que permiten diferenciarla del acoso laboral, del hostigamiento sexual y del acoso sexual, también lo es que cualquiera de esta últimas formas de violencia también pueden ser actos de violencia de carácter laboral que atentan contra la dignidad e igualdad de la víctima en virtud de un evidente abuso de poder que no tiene relación precisamente con la jerarquía.

Cuarta. El hostigamiento sexual y el acoso sexual son formas de violencia en contra de las mujeres que pueden ser clasificadas como tipos de violencia laboral tomando en consideración la relación en la que se cometen. El ejercicio de estos tipos de violencia menoscaba la autoestima, la dignidad, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima frente a su agresor. Los actos de violencia se traducen en discriminatorios, y que colocan a las mujeres en una situación de desventaja e inferioridad frente al hombre.

Quinta. Es necesario cambiar una realidad que favorece la perpetración de violaciones de los derechos de las mujeres. Las obligaciones que el estado Mexicano ha adquirido a través de compromisos de nivel internacional han propiciado el establecimiento de diversas medidas, políticas públicas, acciones, estrategias y sanciones para garantizar la verdadera igualdad entre los hombres y la mujeres y colocar, así, a estas últimas en el lugar que siempre debió estar, para asegurar que tengan las mismas oportunidades, que respete su dignidad humana y se restablezca el goce y ejercicio pleno de sus derechos. Sin embargo, aunque existen innumerables medidas de prevención y de sanciones orientadas a contrarrestar y eliminar las diversas formas de violencia contra las mujeres, los resultados de su aplicación evidencian que el problema no reside únicamente en la esfera de

protección contemplada en la legislación, sino en la falta de procedimientos bien establecidos y políticas públicas en materia de ética tanto en las instituciones públicas como en los centros de trabajo que aseguren la observancia, el cumplimiento y la aplicación de sanciones ejemplares con el objetivo de prevenir y atender casos de violencia laboral contra las mujeres. Solo si se recorre este camino hasta el final podrá hablarse del logro de una verdadera igualdad sustantiva.

11.11. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía

CNDH, *Hostigamiento sexual y acoso sexual*, Ciudad de México, 2017.

Lugo Garfias, María Elena. *Acoso laboral «mobbing»,* Ciudad de México: CNDH, 2017.

Hemerografía

Frías, Sonia, «Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México», *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 73, 2011.

López Espinoza, Hazel, Virginia y Pereira Carballo, Alexander Antonio, «El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática», *Revista de ciencias jurídicas,* núm. 155, mayo-agosto 2021.

Legislación

Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), 1994.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979, en vigor desde 1981.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.

Convenio núm. 190 OIT, sobre la violencia y el acoso, 2019.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.

Nacional

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio de 2003.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada el 27 de diciembre de 2022.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero de 2007. Última reforma publicada: 18 de octubre de 2022.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006. Última reforma publicada: 31 de octubre de 2022.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, publicada en *el Diario Oficial de la Federación* el 23 de octubre de 2018.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 03 de enero de 2020.

Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, marzo 2020.

Código Civil del Estado de México, publicado en el Periódico Oficial *Gaceta del Gobierno* el 7 de junio de 2002. Última reforma publicada: 1 de noviembre de 2022.

Código Penal del Estado de México, publicado en el Periódico Oficial *Gaceta del Gobierno* el 20 de marzo de 2000. Última Reforma publicada: 10 de junio de 2022.

Tesis jurisprudenciales

Tesis: 1a./J. 49/2016, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 35, Tomo I, octubre de 2016, página 370.

Recursos electrónicos

Bautista, Oscar Diego, *Medidas y medios para combatir la corrupción*, México, INAP-UAEM, 2017. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5091/8.pdf>. [Consulta: 03/05/2022.]

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021). Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf>. [Consulta: 03/05/2022.]

Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, (CEDAW/C/MEX/9) en sus sesiones 1608.ª y 1609.ª, aprobadas por el Comité CEDAW en su 70º período de sesiones (2 a 20 de julio de 2018). Disponible en:

<https://omm.org.mx/wp-content/uploads/2020/04/Blog-65_Recomendaciones-CEDAW.pdf>. [Consulta: 10/07/2022.]

Oficina Internacional del Trabajo. «Acoso sexual en el lugar de trabajo». Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf>. [Consulta: 07/07/2022.]

ONU Mujeres, *La CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Mujeres*, de la serie: Transformar Nuestro Mundo, México: Elefanta editorial, 2016. Disponible en: <https://www.refworld.org.es/pdfid/5bf2fcda4.pdf>. [Consulta: 20/05/2022.]

Organización Internacional del Trabajo. «Acoso sexual en el trabajo y masculinidad Centro América y República Dominicana, Resumen. Exploración con hombres de la población general», San Jóse, 2013. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf>. [Consulta: 20/05/2022.]

Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Poder Judicial del Estado de México. Disponible en: <http://www.pjedomex.gob.mx/DocumentosGenerales/transparencia/MarJurCirculares/Circular_19-2018.pdf>. [Consulta: 07/07/2022.]

Reseña del amparo directo 47/2013. Acoso laboral o *mobbing*. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf>. [Consulta: 03/05/2022.]

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, «Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, marzo, 2020. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amG-MX__1_.pdf>. [Consulta: 07/07/2022.]

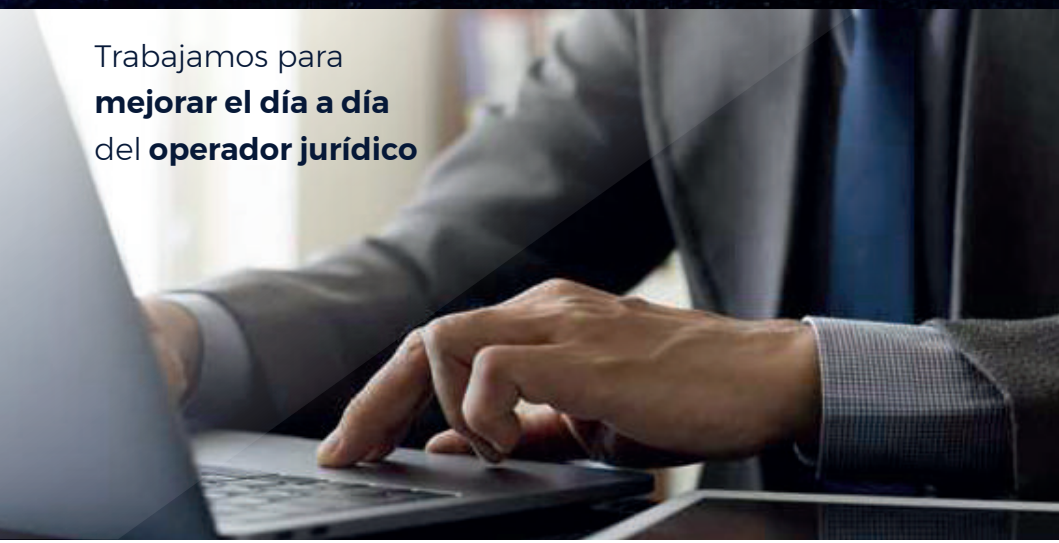
Violencia contra la mujer. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>. [Consulta: 13/06/2023.]

Violencia física. Glosario en línea. Disponible en: <inmujeres.gob.mx. https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/violencia-fisica>. [Consulta: 13/06/2022.]

Violencia física. Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/storage/terminos_pdf/violencia-fisica.pdf>. [Consulta: 13/06/2023.]

tirant PRIME

Inteligencia jurídica en expansión



Trabajamos para
mejorar el día a día
del **operador jurídico**

Adéntrese en el universo de **soluciones jurídicas**

+52 1 55 65502317

atencion.tolmex@tirantonline.com.mx

prime.tirant.com/mx/

tirant
lo blanch