

**DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO**

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA

PRESENTE

La que suscribe, **VALENTINA BATRES GUADARRAMA**, Diputada integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, párrafo primero, inciso a), y 30, Numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, párrafo primero, fracción II, y 13, párrafo primero, fracción LXIV, de la Ley Orgánica, y 5, párrafo primero, fracción I; 82, y 96, del Reglamento, ambos ordenamientos del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de esta Soberanía, la siguiente:

**INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 34, DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Lo anterior, al tenor de la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es una práctica cotidiana que en ocasiones no se percibe, consistente en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo<sup>1</sup>.

El Consejo hace referencia a que son determinados grupos de población quienes son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida, entre otras, el origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la religión, la preferencia sexual, el estado civil y otras diferencias que pueden ser motivos de distinción, exclusión o restricción de derechos. Además, refiere que los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos, pues están vinculados con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos<sup>2</sup>.

Respecto a la discriminación en México, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2016, arrojó que entre los años 2011 y 2016, el 11.8% de mujeres mayores de 15 años que trabajan, les fue solicitada una prueba de embarazo. Y, en 2016, sobre la prevalencia de discriminación

---

<sup>1</sup> Discriminación e Igualdad. Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible para su consulta en: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142)

<sup>2</sup> Ídem

en el trabajo en los últimos 12 meses, un 5.3% de las mujeres de 15 años y más, refirió que le fue solicitada una prueba de embarazo como requisito para trabajar o continuar su trabajo<sup>3</sup>.

Sobre esa tesitura, la Encuesta Nacional sobre Discriminación de 2017, arrojó que el 17.6% de mujeres de 18 años y más, declaró haber sido discriminada en el último año en, al menos, un ámbito social, entre estos, la calle, el transporte público, la familia, la escuela y el trabajo.

Asimismo, el Consejo informó que, entre los meses de enero 2011, a marzo de 2020, recibió 723 reportes relacionados con discriminación laboral a mujeres embarazadas.<sup>4</sup>

Los datos citados con antelación, muestran que la discriminación prevalece y, en este aspecto, las mujeres específicamente, siguen siendo quienes padecen importantes discriminaciones que vulneran sus derechos y disminuyen sus oportunidades de crecimiento en condiciones de igualdad con los hombres, basta con observar la brecha salarial entre mujeres y hombres, las diferencias con estos en las tareas de cuidado y del hogar, entre otras.

Con relación a lo anterior, es importante observar que la prohibición de cometer actos de discriminación contra la mujer se encuentra regulada en la legislación internacional, sobre el particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, estipula que los Estados parte deberán establecer, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, deben comprometerse a lo siguiente:

1. Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus Constituciones nacionales y en cualquier otra legislación, el principio de igualdad entre la mujer y el hombre;
2. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer;
3. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
4. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones o empresas, y
5. Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

---

<sup>3</sup> Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. Disponible para su consulta en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>

<sup>4</sup> Despidos por embarazo en México. <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/05/10/discriminacion-laboral-conapred-advierte-que-persisten-los-despidos-por-embarazo-en-mexico/>

De igual forma, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos define el principio de igualdad y no discriminación, como el derecho que toda persona tiene, sin distinción alguna, al reconocimiento de sus derechos, responsabilidades y oportunidades. Para tal efecto, establece la obligación de los Estados parte de garantizar la igualdad de trato de las personas y evitar cualquier acto de discriminación.

A nivel nacional, el artículo 1º, de la Constitución federal establece de manera explícita la prohibición de cometer actos de discriminación por cualquier motivo, entre otras, el origen étnico o nacional, el género, la edad, las condiciones de salud. Además, deja abierta la prohibición para toda aquella forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Los artículos 2º y 3º, de La Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación establecen que corresponde al Estado la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, para tal efecto, dispone que los poderes públicos federales eliminen aquellos obstáculos que limiten su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas.

Para este fin, dispone que cada uno de los poderes públicos federales adopte las medidas que estén a su alcance, tanto por separado, como coordinadamente, con base en los recursos asignados, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución federal.

Asimismo, en el artículo 9º, de la Ley mencionada, enlista una serie de actos que serán considerados como discriminación, entre otros, prohibir la libre elección del empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso del mismo.

En el artículo 56, la Ley Federal del Trabajo estipula que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la misma, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por motivos de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, condición social, condiciones de embarazo, entre otros.

Por su parte, el artículo 133, fracción XIV, de la Ley en cita, enlista una serie de conductas prohibidas a las personas que tienen la calidad de patrón y a sus representantes, entre las que destaca la prohibición de exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo ha observado que la práctica discriminatoria en el ámbito laboral sigue representando un problema mundial. Al respecto, ha propuesto que es esencial promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, es decir, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. De igual manera, estima que la igualdad de género

constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus objetivos estratégicos, los cuales son, entre otros:

1. Promover y cumplir las normas, principios y derechos humanos en el trabajo;
2. Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos, y
3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todas las personas<sup>5</sup>.

Es importante observar que en México, como en el mundo, existen avances significativos en cuanto a la implementación institucional de políticas públicas que promuevan el principio de igualdad e incorporen en la legislación el principio de no discriminación para alcanzar la igualdad efectiva que logre trascender la realidad de las personas, sin embargo, las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, específicamente contra las mujeres, todavía representan un alto porcentaje a escala mundial.

Sobre esa tesitura, las encuestas sobre discriminación en el ámbito laboral, dan cuenta de que, a pesar de ser una conducta prohibida en la legislación, es una práctica común en los centros de trabajo que a las mujeres se les solicite prueba de embarazo para su ingreso o continuidad en el mismo, lo cual representa una violación a sus derechos humanos y una limitación a su desarrollo laboral pleno y efectivo.

Cabe destacar que la prohibición de discriminar tiene una relación directa con el principio de igualdad, el cual tiene entre sus objetivos la protección de los derechos humanos de las personas sin distinción alguna, por ello, la legislación internacional y nacional ponderan el principio de no discriminación como garantía de igualdad.

Por lo anteriormente expuesto, presento esta iniciativa que busca incidir en la transformación de las prácticas laborales respecto a las condiciones de contratación, ascenso y permanencia de las mujeres, considero que es urgente armonizar la Ley Federal del Trabajo, con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el objetivo de fortalecer los mecanismos legales para combatir la discriminación laboral que viven las mujeres.

Ello responde también al objeto de la citada Ley, el cual busca regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación

---

<sup>5</sup> La visión de la OIT acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres. Disponible para su consulta en: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

basada en el sexo. Asimismo, estipula que sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional.

Para tal efecto, propongo reformar el artículo 34 e incorporar a las acciones enlistadas que deberán promover las autoridades correspondientes para garantizar el principio de igualdad y no discriminación, el promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Para dar claridad al contenido de la presente iniciativa, se considera prudente la inserción del siguiente cuadro comparativo:

**LEY GENERAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>ARTÍCULO 34.</b> Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. a la XI. ...</p> <p>XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y</p> <p>XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.</p>	<p><b>ARTÍCULO 34.</b> Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho <b>humano</b> a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. a la XI. ...</p> <p>XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;</p> <p>XIII. <u>Promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.</u></p> <p>XIV. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.</p>

Es por lo anteriormente expuesto que someto a la consideración de esta Soberanía, el siguiente:

**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 34, DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**ÚNICO.** Se **REFORMA** el artículo 34, párrafo primero y se **ADICIONA** la fracción XIV, recorriéndose la subsecuente en su orden al mismo artículo, todos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 34.** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho humano a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a la XI. ...

**XII.** Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

**XIII.** Promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

**XIV.** Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.

**ARTÍCULO TRANSITORIO**

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

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, el 17 de febrero de 2022

**ATENTAMENTE**

*Valentina Batres Guadarrama*

**DIP. VALENTINA BATRES GUADARRAMA**