

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0955-2PO1-22

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; del Código Penal Federal; y de las Leyes Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, Federal del Trabajo, General de Responsabilidades Administrativas, y General de Salud.
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Congreso de Sonora.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	Congreso de Sonora.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	26 de abril de 2022.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	26 de abril de 2022.
7.- Turno a Comisión.	Unidas de Igualdad de Género; y de Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Realizar las acciones necesarias, para que las autoridades competentes, lleven a cabo registros homologados, confiables y desagregados sobre los casos de discriminación por embarazo y considerar el despido de la mujer trabajadora se presumirá como discriminación.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción III del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en la fracción XXXI del artículo 73 en relación con los artículos 1º, párrafo primero, tercero y cuarto para la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, fracción XXI, del artículo 73 para el Código Penal Federal, fracción XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 1º, párrafos tercero y quinto, para la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, fracciones X y XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A, para la Ley Federal del Trabajo, fracción XXXI del artículo 73 en relación con los artículos 108 y 109, para la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y fracciones XVI y XXXI del artículo 73 en relación con el artículo 4º, párrafo cuarto, para la Ley General de Salud, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- De conformidad con las reglas de técnica legislativa, incluir un apartado de artículos transitorios en donde se señale principalmente la fecha de entrada en vigor del decreto. En caso contrario, se estará a lo dispuesto por el artículo 3º del Código Civil Federal.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual de los preceptos que se buscan reformar, indicar con puntos suspensivos la totalidad de apartados (párrafos, apartados, fracciones, incisos, subincisos, etc.) que componen los preceptos y cuyo texto se desea mantener.

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, son los siguientes:

Encabezado o título de la propuesta; planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; problemática desde la perspectiva de género, en su caso; argumentos que la sustenten; fundamento legal; denominación del proyecto de ley o decreto; ordenamientos a modificar; texto normativo propuesto; artículos transitorios; lugar; fecha, nombre y rúbrica del iniciador.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.</p> <p>ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso</p>	<p>INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y DE LA LEY GENERAL DE SALUD.</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO.- Se reforman los artículos 10, párrafo primero, 14, fracción III, 15, párrafo primero y las fracciones VI y VII, 32, fracción IV, 33, fracción IV, 34 Ter, fracciones XIX y XX, 46 Bis, fracciones VIII y IX, 47, fracción X y 49, fracciones XXII, inciso e) y XXIV y se adicionan un artículo 11 Bis, una fracción XXI al artículo 34 Ter, una fracción X al artículo 46 Bis y un inciso d) a la fracción XXII del artículo 49, todos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:</p> <p>ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una</p>

de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

No tiene correlativo

ARTÍCULO 14. Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

I. y II. ...

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y

IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima **y, en caso de embarazo, de su bebé,** e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

...

ARTÍCULO 11 Bis.- Constituye discriminación laboral por embarazo: la distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer, en razón del embarazo, que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé.

ARTÍCULO 14.- ...

I y II

III. Promover y difundir en la sociedad que **la discriminación por embarazo,** el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y

IV

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

I. a la V. ...

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

ARTÍCULO 32.- Para la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tomará en consideración:

I. a la III. ...

IV. Las necesidades que se deriven de su situación particular analizando su identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, así como cualquier otra condición relevante;

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento, el acoso sexual **y discriminación por embarazo**, los tres órdenes de gobierno deberán:

I a V

VI. Proporcionar atención **médica**, psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento, acoso sexual **o discriminación por embarazo**, y

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador, acosador **o discriminador** cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

ARTÍCULO 32.- ...

I a III.- ...

IV. Las necesidades que se deriven de su situación particular analizando su identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, **embarazo, maternidad**, así como cualquier otra condición relevante;

V. y VI. ...

ARTÍCULO 33.- Las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, deberá ordenar la protección necesaria, considerando:

I. a la III. ...

IV. La discriminación y vulnerabilidad que viven las mujeres y las niñas por razón de identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión o cualquiera otra, que las coloque en una situación de mayor riesgo, y

V. ...

...

ARTÍCULO 34 Ter.- Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes:

I. a la XVIII. ...

XIX. Solicitar a la autoridad jurisdiccional competente, para garantizar las obligaciones alimentarias, la elaboración de un inventario de los bienes de la persona agresora y su embargo precautorio, el cual deberá

V y VI.- ...

ARTÍCULO 33.- ...

I a la III. ...

IV. La discriminación y vulnerabilidad que viven las mujeres y las niñas por razón de identidad de género, **su embarazo, su maternidad**, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión o cualquiera otra, que las coloque en una situación de mayor riesgo, y

V

ARTÍCULO 34 Ter.- ...

I a la XVIII

XIX. Solicitar a la autoridad jurisdiccional competente, para garantizar las obligaciones alimentarias, la elaboración de un inventario de los bienes de la persona agresora y su embargo precautorio, el cual deberá

inscribirse con carácter temporal en el Registro Público de la Propiedad, y

No tiene correlativo

XX. Además de los anteriores, aquellas y cuantas sean necesarias para salvaguardar la integridad, la seguridad y la vida de la mujer o la niña en situación de violencia.

...

ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

I. a la VII. ...

VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa, y

No tiene correlativo

inscribirse con carácter temporal en el Registro Público de la Propiedad;

XX. Brindar apoyo médico, psicológico y legal a la mujer víctima de discriminación por embarazo; y

XXI. Además de los anteriores, aquellas y cuantas sean necesarias para salvaguardar la integridad, la seguridad y la vida de la mujer o la niña en situación de violencia.

...

ARTÍCULO 46 Bis.- . . .

I a la VII. . . .

VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;

IX. Realizar las acciones que sean necesarias, para que las autoridades competentes, lleven a cabo registros homologados, confiables y desagregados sobre los casos de discriminación por embarazo, permitiendo identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor; y

IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley

ARTÍCULO 47.- Corresponde a la Fiscalía General de la República:

I. a la IX. ...

X. Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual;

XI. y XII. ...

ARTÍCULO 49. Corresponde a las entidades federativas y a la Ciudad de México, de conformidad con lo dispuesto por esta ley y los ordenamientos locales aplicables en la materia:

I. a la XXI. ...

X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

ARTÍCULO 47.- ...

I a la IX. ...

X. Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. **Tratándose de la investigación del delito de discriminación por embarazo, en la elaboración y aplicación de los protocolos deberá tomarse en cuenta una perspectiva de niñez y derechos humanos;**

XI y XII. ...

ARTÍCULO 49.- ...

I a la XXI. ...

XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en:

a). a la c). ...

No tiene correlativo

XXIII. Crear un registro público sistemático de los delitos cometidos en contra de mujeres, que incluya la clasificación de los hechos de los que tenga conocimiento, lugar de ocurrencia y lugar de hallazgo de los cuerpos, características socio demográficas de las víctimas y del sujeto activo, especificando su tipología, relación entre el sujeto activo y pasivo, móviles, diligencias básicas a realizar, así como las dificultades para la práctica de diligencias y determinaciones; los índices de incidencia y reincidencia, consignación, sanción y reparación del daño. Este registro se integrará a la estadística criminal y victimal para definir políticas en materia de prevención del delito, procuración y administración de justicia;

XXII

a) y b) ...

c) Incorporación de la perspectiva de género en los servicios periciales; eliminación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres, entre otros;

d) Materia de discriminación por embarazo, con especial énfasis en los elementos esenciales, las múltiples conductas que la constituyen, la dificultad de probarlas, y las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria.

XXIII

XXIV. Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, y

XXV. ...

...

CÓDIGO PENAL FEDERAL.

Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a *tres* años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta *doscientos* días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

I. ...

XXIV. Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, **en prevención y atención de discriminación por embarazo**, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, y

XXV

...

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se **reforma** el artículo 149 Ter, párrafo primero y su fracción II y el párrafo cuarto del **Código Penal Federal**, para quedar como sigue:

Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a **cuatro** años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta **cuatrocientos** días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

I. ...

II. *Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o*

III. Niegue o restrinja derechos educativos.

...
...

Quando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad.

...
...

II. La distinción, exclusión o restricción en contra mujer en razón de su género o embarazo que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé; o

III

...

Quando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral **o cuando las conductas a que se refiere la fracción II de este artículo afecten o pongan en riesgo la vida, salud y desarrollo del bebé**, la pena se incrementará en una mitad.

...
...

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

ARTÍCULO TERCERO.- Se **reforman** los artículos 20, fracciones LV y LVI y 86, párrafo segundo y se adiciona una fracción LVII al artículo 20, todos de la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, para quedar como sigue:

Artículo 20.- ...

I. a la LIV. ...

LV. Proponer modificaciones al Estatuto Orgánico, y

No tiene correlativo

LVI. Las demás establecidas en esta Ley, en el Estatuto Orgánico y en otras disposiciones aplicables.

Artículo 86.- Tratándose de personas servidoras públicas, la omisión en el cumplimiento a la resolución por disposición en el plazo concedido, dará lugar a que el Consejo lo haga del conocimiento del órgano constitucional autónomo en materia anticorrupción y de la autoridad, dependencia, instancia o entidad del poder público competente para que procedan conforme a sus atribuciones.

Si se trata de particulares, personas físicas o morales, que omitan cumplir, total o parcialmente, la resolución por disposición, el Consejo *podrá* dar vista a la autoridad competente por la desobediencia en que haya incurrido.

I a la LIV

LV. Proponer modificaciones al Estatuto Orgánico;

LVI. Llevar un registro desagregado de las quejas por presunta discriminación que se presenten. En los casos de discriminación laboral por embarazo, permitiendo identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor; y

LVII. Las demás establecidas en esta Ley, en el Estatuto Orgánico y en otras disposiciones aplicables.

Artículo 86.- ...

Si se trata de particulares, personas físicas o morales, que omitan cumplir, total o parcialmente, la resolución por disposición, el Consejo **deberá** dar vista a la autoridad competente por la desobediencia en que haya incurrido.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél 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.

ARTÍCULO CUARTO.- Se **reforman** los artículos 2o, párrafos segundo y quinto, 3o, párrafo segundo, 132, fracciones XXVII y XXXI, 133, fracciones I y XV, 165, 170, fracción I, 541 , fracción I, 685 Ter, fracción I y 857, fracciones III y IV y se adicionan una fracción XXXI Bis al artículo 132 y un párrafo segundo al artículo 712 Ter, todos de la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue:

Artículo 2o.- ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; **aquél que permite la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal**; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, **embarazo, maternidad**, 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.

...
...

La igualdad sustantiva es 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.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, 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. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

...
...

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres, **su embarazo y su maternidad** que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral **y otros ámbitos vinculados a éste, como seguridad social y de salud**. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o.- ...

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, **embarazo, maternidad,** discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

...
...

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a la XXVI Bis. ...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis. a la XXX. ...

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

...
...

Artículo 132.- ...

I a la XXVI Bis

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, **darles a conocer sus derechos y los mecanismos de denuncia con los que cuentan; sensibilizar y capacitar en materia de igualdad y no discriminación a trabajadoras y trabajadores sobre las repercusiones de las conductas discriminatorias hacia la mujer embarazada, especialmente el impacto que pueden generar en la salud y vida de la madre y las niñas y niños por nacer; proporcionar vías internas, efectivas y anónimas de denuncia, de manera que las mujeres sientan confianza de denunciar sin temor a represalias; e Impulsar acciones y estrategias que mejoren el clima organizacional para las mujeres embarazadas y faciliten la maternidad en el trabajo.**

XXVII Bis a la XXX. . . .

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, **embarazo, maternidad** y atención de casos

hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

No tiene correlativo

XXXII. y XXXIII. ...

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, 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;

II. a la XIV. ...

XV. *Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada,*

de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXI Bis. Imprimir de manera continua en el centro de trabajo, capacitación y sensibilización en materia de discriminación laboral por embarazo, con especial énfasis en los elementos esenciales que la integran, las múltiples conductas que la constituyen, la dificultad de probarlas, cómo prevenirla, cómo denunciarla y las trabajadoras embarazadas, madres y sus hijas e hijos como un grupo de atención prioritaria;

XXXII y XXXIII

Artículo 133.- ...

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, **embarazo, maternidad**, 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;

II a la XIV

XV. Toda distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer trabajadora, en razón del embarazo, que tenga por objeto vulnerar sus

por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y

No tiene correlativo

XVI. a la XVIII. ...

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección *de la* maternidad.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán 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;

derechos o de su bebé. En ese sentido, queda prohibido despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas o hijos menores.

El despido de la mujer trabajadora que se encuentre en cualquiera de los supuestos señalados en la presente fracción, se presumirá como discriminación;

XVI a la XVIII

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección **reforzada del embarazo y la** maternidad.

Artículo 170.- ...

I. Durante el período del embarazo, no realizarán 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.

No tiene correlativo

II. a la VII. ...

Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. a la VIII. ...

...

Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

En caso de que el embarazo sea diagnosticado de alto riesgo a consideración del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tendrá derecho a que se le otorguen todas las facilidades necesarias para la atención médica oportuna, con respeto íntegro a la totalidad de sus derechos laborales y sin que estos se vean minimizados o restringidos de manera alguna;

II a la VII

Artículo 541.- ...

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad, higiene **y de las que sean referentes a la prevención de la discriminación laboral por embarazo y maternidad;**

II a la VIII

...

Artículo 685 Ter.- ...

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

II. a la VI. ...

Artículo 712 Ter.- En la integración de los expedientes, los Tribunales garantizarán su fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo.

No tiene correlativo

Artículo 857.- El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:

I. y II. ...

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo **y maternidad**, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

II a la VI. ...

Artículo 712 Ter.- ...

Los expedientes serán clasificados de acuerdo a la materia que se trate. Los expedientes que daten sobre los conflictos a que se refiere el artículo 685 Ter, deberán ser registrados adecuadamente para facilitar su identificación. En los casos de discriminación laboral por embarazo, el registro deberá desagregar de tal forma que permita identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor.

Artículo 857.- ...

I y II

III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, *cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado*; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.

III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley; y

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, **maternidad**, orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.

LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS.

ARTÍCULO QUINTO.- Se **reforman** los artículo 7, fracción IV, 49, fracción I y III de la **Ley General de Responsabilidades Administrativas**, para quedar como sigue:

Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

I. a la III. ...

IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V. a la XIII. ...

...

Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

Artículo 7

I a la III. ...

IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva, **sin discriminar por origen étnico o nacional, género, embarazo, maternidad, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opiniones, orientación sexual, 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;**

V a la XIII

...

Artículo 49

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;

II. a la X. ...

...

Artículo 111. En los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material y respeto a los derechos humanos.

LEY GENERAL DE SALUD

Artículo 61 Bis.- Toda mujer embarazada, tiene derecho a obtener servicios de salud en los términos a que se refiere el Capítulo IV del Título Tercero de esta Ley y con estricto respeto de sus derechos humanos.

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina, respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley **y procurando un ambiente libre de violencia de género y de discriminación en razón de embarazo;**

II a la X

...

Artículo 111. En los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material, **perspectiva de género** y respeto a los derechos humanos.

ARTÍCULO SEXTO.- Se **adiciona** un párrafo segundo al artículo 61 Bis de la **Ley General de Salud**, para quedar como sigue:

Artículo 61 Bis.- ...

No tiene correlativo

Los servicios de salud a que se refiere el presente artículo, deberán ser proporcionados de manera integral, oportuna y gratuita, en las instituciones de salud públicas para su prestación, no será requisito que la mujer embarazada cuente con un esquema de seguridad social.

Irais Soto Glez.