TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

HONORABLE ASAMBLEA

REYNA FLOR BÁEZ LOZANO, en mi carácter de Diputada integrante de la Sexagésima Cuarta (**LXIV**) Legislatura del Congreso del Estado y representante del Partido Fuerza por México, respetuosamente manifiesto que:

Con fundamento en lo establecido en los artículos 43 párrafo primero, 45, 46 fracción I, 48 y 54 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; y 29 fracción V de la Ley Orgánica del Poder Legislativo Estatal, me permito formular **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TLAXCALA Y SUS MUNICIPIOS, DE LA LEY QUE GARANTIZA EL ACCESO A LAS MUJERES A UN VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN EL ESTADO DE TLAXCALA Y DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE TLAXCALA**, a efecto de garantizar que la contratación, permanencia o ascenso en el empleo no se sujeten a la condición de que la mujer no se embarace ni se exija la exhibición de certificado de no gravidez; para lo cual procedo a expresar la siguiente

E X P O S I C I Ó N D E M O T I V O S:

I. En el artículo 1°, párrafos primero y quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se previene que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esa Carta Magna y en los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano, por lo que se prohíbe la discriminación que pudiera basarse, entre otros tantos aspectos expresamente señalados, en el género, o cualquier otra circunstancia contraria a la dignidad humana.

Asimismo, en el diverso 4°, párrafos primero y segundo, del mismo Ordenamiento Constitucional se señala que "*La mujer y el hombre son iguales ante la ley. ...*", y que "*Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.*".

TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

Ahora bien, en el sucesivo artículo 5° del Texto Constitucional en cita, se reconoce el derecho de las personas a dedicarse "*... a la profesión, industria, comercio o trabajo...*" que les acomode, si fueren lícitos.

Desde luego, tales prerrogativas fundamentales deben coexistir y tener plena eficacia de forma conjunta y armónica, por lo que el orden jurídico, en los diversos niveles de gobierno, deben proveer a la consecución de tal objeto.

II. No obstante lo anterior, la discriminación por embarazo es una subespecie de violencia que, de forma recurrente, y en diversas formas, sufren las mujeres en nuestro país.

En efecto, la incorporación de las mujeres al ámbito laboral se ha incrementado a partir de la década de los ochenta, pero se ha producido en forma desigual o desventaja con relación a los varones.

La forma más común de discriminación por embarazo se presenta mediante la práctica de los empleadores de realizar pruebas de embarazo previas a la contratación, o cada cierto tiempo después de aquella, para condicionar su otorgamiento o permanencia, bajo la suposición de que la productividad de la mujer durante la gestación es menor, o bien, para evitar el ausentismo derivado de la atención médica que implica el embarazo o las eventuales complicaciones de éste, así como la reticencia a pagar las prestaciones que la gestación conlleva y/o a otorgar los permisos y licencias correspondientes.

El análisis de los factores que influyen en la discriminación de las mujeres por razón del embarazo ha guiado a que en diversos estudios formales a respecto se concluya que las mujeres casadas o que viven en pareja heterosexual, jóvenes y con menor educación se ven mayormente expuestas al tipo de violencia laboral en comento, y que ese riesgo disminuye tratándose de mujeres solteras (incluyendo a quienes fueren divorciadas o separadas), con mayor edad o de menor potencial reproductivo y con un mayor nivel educativo.

III. A nivel institucional, el primer esfuerzo para medir la incidencia de la violencia laboral hacia las mujeres, y concretamente en su modalidad de discriminación por embarazo se verificó en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (**ENDIREH**), practicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en el año

TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

dos mil seis, a iniciativa compartida con el Instituto Nacional de las Mujeres (**INMUJERES**).

Los resultados de esa encuesta revelaron que, durante el año dos mil cinco, aproximadamente, un millón ciento cuarenta y ocho mil doscientos setenta mujeres, en el país, fueron discriminadas por razón de embarazo, lo cual representaría el 11.28 % de la mujeres que trabajaban para algún empleador; clasificando esa información, resulta que al 10.7 % de esas mujeres se le requirió prueba de embarazo, como requisito para determinar respecto a su contratación permanencia o ascenso, y al 1% de ellas se le despidió, no se le renovó el contrato o se le disminuyó el salario, a causa de estar embarazada.

Asimismo, tiene relevancia el hecho de que la cita encuesta muestra que, del universo de mujeres que en el referido año sufrieron discriminación por embarazo, el 15% laboraba para el sector público, incluyendo el educativo, y el resto para el sector privado.

De los resultados de esa encuesta, referenciada por Entidad Federativa, se observa que Tlaxcala ocupó el lugar vigésimo (entre las treinta y dos), con un porcentaje de 10.21 % de mujeres, que trabajaban por cuenta ajena, discriminadas por embarazo.

Las tendencias de la problemática puesta en relieve se han confirmado en la posterior practica de la encuesta mencionada, en los años dos mil once y dos mil dieciséis.

IV. Como respuesta a la problemática inherente, progresivamente, tanto a nivel federal como en el ámbito local se ha implementado determinadas medidas legislativas, tendentes a reconocer, prevenir y, por ende, enviar, así como corregir y/o sancionar la violencia contra las mujeres por razón embarazo, de las cuales se destacan las siguientes:

A. En la Ley Federal del Trabajo:

1. Mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día treinta de noviembre del año dos mil doce, se adicionó la fracción XIV del artículo 133, en la que se prohibió a los patrones y sus representantes "*Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo...*".

CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR BÁEZ LOZANO

2. A través de diverso Decreto, publicado en el citado medio de difusión oficial federal el uno de mayo de dos mil diecinueve, se adicionó el artículo 685 Ter, en el que se excluyó de agotar la etapa conciliatoria, entre otros, en los conflictos relativos a discriminación en el empleo por embarazo.

3. Por medio del Decreto señalado en el apartado que inmediatamente antecede, se adicionaron las fracciones III y IV del artículo 857, a efecto de ampliar las medidas precautorias en los juicios labores, específicamente para ordenar a la patronal se abstenga de dar de baja a la trabajadora de la institución de seguridad social en que se encuentre inscrita, cuando se reclame discriminación en el empleo por embarazo.

B. En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se ha dedicado un capítulo normativo a la violencia laboral, a saber, el Capítulo II, denominado "DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE", del Título Segundo, llamado "MODALIDADES DE LA VIOLENCIA", en el que, aunque no se hace una mención expresa a la discriminación por embarazo, se hace una remisión general a la Ley Federal del Trabajo, lo cual genera que se incluya.

C. En la Ley General para la Igualdad entre Hombre y Mujeres se ha reformado, mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día catorce de noviembre del año dos trece, la fracción II de su artículo 5, señalando al embarazo entre las causas de distinción, exclusión o restricción generadoras de discriminación.

Tratándose de Tlaxcala, únicamente en la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado, a través de Decreto publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el día doce de septiembre del año dos mil ocho, se ha establecido la prohibición de exigir a la mujer la presentación del certificado de no gravidez, por medio de reforma a la fracción XII de su artículo 9; sin embargo, esa medida resulta limitada pues tal restricción se estableció únicamente respecto a la práctica de exigir aquel certificado para efectos de contratación, y no a la diversas de pedirlo para fin de condicionar la permanencia o el ascenso, generando una laguna que puede propiciar la comisión de los abusos inherentes, lo cual es menester corregir.

V. Los tribunales federales competentes para fijar jurisprudencia han sido sensibles ante la problemática destacada y, en ese sentido, al resolver diversos asuntos han interpretado que:

CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

- Las decisiones patronales relativas a extinguir la relación laboral por causa de embarazo constituye discriminación por razón de género, dado que afecta exclusivamente a las mujeres.

- Las mujeres despedidas de su trabajo por causa de embarazo tienen derecho a la reinstalación y al pago de salarios caídos.

- En el ámbito procesal, debe tomarse en consideración el hecho de que se reclame la discriminación por embarazo, a efecto de administrar justicia con perspectiva de género, lo cual tendría implicaciones en la distribución de las cargas probatorias, en la procedencia del otorgamiento de medidas cautelares a favor de las trabajadoras, de la pertinencia de agotar determinadas etapas del procedimiento laboral, entre otros aspectos.

Al respecto, por su trascendencia, ejemplificativamente, se citan las tesis siguientes:

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER. La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEDM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los

TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. De ahí que -se afirme- un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por esa razón, siendo irrelevante, para apreciar esa diferencia, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir como punto de comparación. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encinta y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan.

Registro digital: 2010843. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Constitucional. Tesis: XI.1o.A.T.4 CS (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, enero de 2016, Tomo IV, página 3311. Tipo: Aislada.

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

Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes coincidieron en que la separación del empleo de una mujer durante su embarazo actualiza una forma de discriminación proscrita por la Norma Fundamental, pero discreparon en torno a la procedencia o improcedencia de la reinstalación de las trabajadoras en ese tipo de casos, ya que mientras que para uno de ellos no es posible, por virtud de lo dispuesto en las fracciones IX, XIII y XIV del apartado B de su artículo 123, al tratarse de una trabajadora de confianza al servicio del Estado, para el otro sí lo es, porque si bien existe una restricción constitucional, la misma tenía que ser entendida en sus límites adecuados de pérdida de confianza y no actualizarla cuando la baja del servicio o despido se da por motivos discriminatorios, pues el derecho del Estado a dar de baja o separar del empleo a sus trabajadores de confianza sin necesidad de justificar su decisión no cede o se atenúa frente al derecho humano a la no discriminación.

Criterio jurídico: El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito determina que las trabajadoras de confianza al servicio del Estado que hubieren sido despedidas con motivo de su estado de embarazo o durante el periodo de postparto o lactancia, tienen derecho a ser reinstaladas en el empleo y al pago de salarios caídos.

Justificación: Es incuestionable que la estabilidad en el empleo, en su aspecto de reinstalación o reincorporación ante la separación del empleo, no les corresponde a los trabajadores de confianza por existir una restricción constitucional expresa en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. No obstante lo anterior, el propio artículo 123, apartado B, en su fracción XI, inciso c), estatuye una excepción a ese principio para las mujeres embarazadas y en el periodo pre y postnatal, ya que en dicho dispositivo el Constituyente estableció las bases mínimas de seguridad social, precisando como presupuesto que en este periodo la mujer debe percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Lo anterior es acorde con el disfrute del derecho a la no discriminación que es reconocido para todas las personas, lo que guarda relación con la condición especial de la mujer embarazada y de su dignidad humana, que es la base

TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

fundamental de los derechos humanos. Ante ello, cuando una mujer trabajadora de confianza al servicio del Estado es despedida con motivo de su estado de gravidez o durante el periodo de postparto o lactancia, tiene derecho a su reinstalación en el empleo y al pago de salarios caídos.

Registro digital: 2023113. Instancia: Plenos de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: PC.I.L. J/76 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, mayo de 2021, Tomo II, página 2201. Tipo: Jurisprudencia.

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Contradicción de tesis 34/2019. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Cuarto y Décimo Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de marzo de 2021. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados Herlinda Flores Irene, Rosa María Galván Zárate, Arturo Cedillo Orozco, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, María Eugenia Olascuaga García, Roberto Ruiz Martínez, Laura Serrano Alderete, Edna Lorena Hernández Granados (quien formula voto concurrente), Emilio González Santander, Tomás Martínez Tejeda, Ángel Ponce Peña, Víctor Aucencio Romero Hernández, José Manuel Hernández Saldaña, Fernando Silva García, Juan Alfonso Patiño Chávez (quien formula voto concurrente), Armando Ismael Maitret Hernández (quien formula voto concurrente) y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Ángel Ponce Peña. Secretaria: Alma Nashiely Castro Cruz.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver los amparos directos 224/2019 y 825/2019, y el diverso sustentado por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 18/2019.

Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 34/2019, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

Esta tesis se publicó el viernes 14 de mayo de 2021 a las 10:19 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 17 de mayo de 2021, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

VI. Considerando lo establecido en la normatividad prevaleciente y, por ende, la situación de orden jurídico estatal en el tópico que me ocupa, así como la situación de hecho descrita, en esta iniciativa se propone, en lo sustancial, lo siguiente:

A. Tratándose de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado:

1. Se adicione una fracción VI al párrafo primero del artículo 11, para señalar entre las condiciones generales de trabajo que han de considerarse nulas, de pleno derecho, aquellas que dispongan que las mujeres deban evitar embarazarse, como condición para la contratación, permanencia o ascenso en el empleo, cargo o comisión, o para cualquier otro efecto relacionado con la relación laboral.

2. Adicionar un artículo 46 Bis, en el que se determine que los servidores públicos con funciones de dirección o atribuciones de mando que, consecuentemente, funjan como patronal, tengan prohibido exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, así como condicionar estos a las circunstancias de que la mujer no esté embarazada o no se embarace en el futuro.

3. Se adicione un párrafo segundo al artículo 138, en el que se establezca, por excepción, que no sea necesario agotar la etapa de mediación y conciliación, cuando se inste el procedimiento por causa de discriminación por embarazo.

- Con las medidas legislativas planteadas se adecuará la legislación laboral burocrática local a la tendencia actual, implementada a nivel federal y nacional.

Las adiciones propuestas son procedentes, no obstante que hallen semejanza con ciertas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, dado que ésta no rige de forma primigenia la materia burocrática, en atención a lo previsto en el artículo 123, párrafo segundo, de la Constitución Política Federal y 1° de la Ley Federal del Trabajo; sino de

TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

forma diferida, mediante supletoriedad, acorde a lo establecido en el diverso 8 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos de esta Entidad Federativa, de modo que es pertinente que en este último Ordenamiento Legal se contemplen las disposiciones expresas que se indican.

B. En cuanto a la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado, se formula proposiciones para reformar la fracción XII del artículo, a efecto de que la disposición de que no pueda exigirse a las mujeres la presentación del certificado de no gravidez, como requisito para su contratación, se haga extensivo para lo relativo a las determinaciones relacionadas con su permanencia o ascenso, así como para establecer que no condicione algún aspecto de su relación laboral a la circunstancia de no embarazarse.

C. Por lo que hace a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado, se plantea reformar el inciso b) de la fracción VIII de su artículo 31, en el sentido de que, para la expedición de los certificados de igualdad, previstos en esa fracción normativa, que se otorguen a las empresas se considere la integración paritaria de su plantilla de personal, sin que para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo se exija la exhibición de certificado de no gravidez, ni se sujete cualquier aspecto de la relación laboral a la condición de no embarazarse.

En mérito de todo lo expuesto, me permito someter a la consideración de esta Asamblea Legislativa, el siguiente

P R O Y E C T O
D E
D E C R E T O:

ARTÍCULO PRIMERO. Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 45, 47 y 54 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 2 párrafo primero, 3 párrafo primero, 5 fracción I, 7, 9 fracción II y 10 Apartado A fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala, **se reforman** el artículo 11 y sus fracciones IV y V de su párrafo primero; y **se adicionan** una fracción VI al párrafo primero del artículo 11, un artículo 46 Bis y un párrafo segundo al artículo 138, todos de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, para quedar como sigue:

CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA

TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

ARTÍCULO 11. Los poderes públicos, los municipios o ayuntamientos, deberán expedir Condiciones Generales de Trabajo, en los cuales establecerán los derechos y obligaciones de unos y otros. Serán consideradas condiciones nulas de pleno derecho y no obligarán a las partes, **aun** cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I. a III. ...

IV. Un plazo mayor de quince días, para el pago regular de sueldo y demás prestaciones económicas;

V. La renuncia expresa de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorio y maternidad, y se harán extensivas a los servidores públicos de confianza, siempre que no se contraponga con lo establecido por esta ley; **y**

VI. Que las mujeres deban evitar embarazarse, como condición para la contratación, permanencia o ascenso en el empleo, cargo o comisión, o para cualquier otro efecto relacionado con la relación laboral.

...

...

Artículo 46 Bis. Las personas titulares de los poderes públicos, los integrantes de los ayuntamientos, así como cualquier servidor público con funciones de dirección o atribuciones de mando, deberán abstenerse de exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para proveer respecto al ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, ni condicionar estos a las circunstancias de que la mujer no esté embarazada o no se embarace en el futuro.

ARTÍCULO 138. ...

A petición de la servidora pública actora, no se agotará la etapa o instancia de conciliación y mediación, cuando tal persona acuda al procedimiento laboral reclamando discriminación en el empleo

CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO

por embarazo, o por condicionar su permanencia, ascenso o conservación del mismo a la circunstancia de no embarazarse.

ARTÍCULO SEGUNDO. Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 45, 47 y 54 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 2 párrafo primero, 3 párrafo primero, 5 fracción I, 7, 9 fracción II y 10 Apartado A fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala, **se reforma** la fracción XII del artículo 9 de la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala, para quedar como sigue:

Artículo 9. ...

I. a XI. ...

XII. En el ámbito laboral tiene derecho a recibir un salario adecuado a sus necesidades, así como un trato digno por parte de los integrantes de la organización y recibir prestaciones de ley. En ninguna circunstancia se le puede exigir a la mujer la presentación del certificado de no gravidez como requisito indispensable para su contratación, **permanencia o ascenso** en cualquier empleo, así como negarle el ingreso al trabajo por encontrarse embarazada, **ni sujetar cualquier circunstancia inherente a la relación laboral a la condición de que no se embarace.**

La persona que incurra en las conductas prohibidas en esta fracción ameritará la imposición de las sanciones que se establezcan en la ley.

ARTÍCULO TERCERO. Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 45, 47 y 54 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 2 párrafo primero, 3 párrafo primero, 5 fracción I, 7, 9 fracción II y 10 Apartado A fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala, **se reforma** el inciso b). de la fracción VIII del artículo 31 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala, para quedar como sigue:

Artículo 31. ...

I. a VII. ...

VIII. ...

a). ...

b). La integración de la plantilla laboral se componga de, **por lo** menos, el cuarenta por ciento de **personas de** un mismo género **y** más el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos, **sin que para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo se exija la exhibición de certificado de no gravidez, ni se sujete cualquier circunstancia inherente a la relación laboral a la condición de no embarazarse.**

c). a d). ...

IX. a XI. ...

T R A N S I T O R I O S

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto iniciará su vigencia el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se derogan las disposiciones que se opongan al contenido de este Decreto.

AL EJECUTIVO PARA QUE LO SANCIONE
Y MANDE PUBLICAR

A T E N T A M E N T E
Tlaxcala de Xicohténcatl, a veintiocho de febrero
del año dos mil veintidós.

DIP. REYNA FLOR BÁEZ LOZANO

TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA
DIP. REYNA FLOR
BÁEZ LOZANO