



**COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y
CONTRA LA TRATA DE PERSONAS**

**COMISIÓN DE PUNTOS CONSTITUCIONALES,
GOBERNACIÓN Y JUSTICIA Y ASUNTOS
POLÍTICOS**

**COMISION DE TRABAJO, COMPETITIVIDAD,
SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISION SOCIAL**

HONORABLE ASAMBLEA

A las comisiones que suscriben les fue turnado el expediente parlamentario número **LXIV 037/2022**, que contiene la **iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y 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 una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala y de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala**, que presentó el Diputada **Reyna Flor Báez Lozano**, para su análisis y formulación del dictamen correspondiente.

Dictamen con proyecto de Decreto derivado del expediente parlamentario número **LXIV 037/2022**.

1

En cumplimiento a la determinación de la Presidencia de la Comisión de la Mesa Directiva, en lo relativo al desahogo del turno correspondiente, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 45, y 54 fracciones II y LXIII de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, 9 fracción II, 10 apartado A, fracción II, 78, 80, 81 y 82 fracciones XI, XX y XXIV de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala, y 1 fracción I, 36, 37 fracciones XI, XX y XXIV, 38 fracciones I y VII, 48 fracciones III y IV, 57 fracción IV, 61 fracción II, 82, 124 y 125 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tlaxcala; se procede a dictaminar con base en los siguientes:

RESULTANDOS

1. La Diputada **Reyna Flor Báez Lozano** presentó la iniciativa que nos ocupa el día veintiocho de febrero del año en dos mil veintidós, ante el Diputado entonces presidente de la Mesa Directiva del Congreso del Estado y, posteriormente, fue leída en sesión ordinaria del Pleno del Poder Legislativo Estatal el día tres de marzo del mismo año.

A efecto de motivar la iniciativa de referencia, la promovente de esta iniciativa literalmente expresó, en esencia, lo siguiente:

- "En el artículo 1º, 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 4º, 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."

- "...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 en el ámbito laboral se ha incrementado a partir de la década de los ochenta, per se ha producido en forma desigual o desventaja con relación a los varones.

La forma más común de discriminación por embarazo previas a la contratación, o a cada cierto tiempo después de aquella, para condicionar su otorgamiento o permanencia, bajo la suposición de que la productividad de la mujer durante la gestión 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 resistencia 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 mayor nivel educativo.”

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

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 trabajan por cuenta ajena, discriminadas por embarazo.

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

- "Como respuesta a la problemática inherente, progresivamente, tanto a nivel federal como en el ámbito local se ha implementado determinadas medidas legislativas, tendientes a reconocer, prevenir, y, por ende, evitar, así como a corregir y/o sancionar la violencia contra las mujeres por razón de 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 adiciono la fracción XIV del artículo 133, en la que se prohibió a los patrones y su representante 'exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo... '

2. A través de diverso Decreto, publicado en el citado medio de difusión oficial federal el uno de mayo de dos

mil diecinueve, se adiciono el artículo 685 Ter, en el que se excluyo de agotar la etapa conciliatoria, entre otros, en los conflictos relativos a discriminación en el empleo por embarazo.

3. Por medio de 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 laborales, 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 Hombres y Mujeres se ha reformado, mediante el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día catorce de noviembre del año dos mil trece, la fracción II de su

artículo 5, señalando el embarazo entre las causas de distinción, exclusión o restricción generadoras de discriminación...”

- "...Considerando lo establecido en la normatividad prevaleciente... así como la situación de hecho descrita...

...

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

2. En la sesión ordinaria del Pleno del Congreso del Estado Comisión Permanente del Congreso Local, celebrada el tres de marzo del dos mil veintidós, se instruyó turnar la iniciativa con proyecto de Decreto de mérito a estas comisiones, para su análisis y formulación del dictamen correspondiente.

Lo anterior fue así, en el entendido de que, con dicha iniciativa se formó el expediente parlamentario número **LXIV 037/2022**.

El turno ordenado se concretó mediante oficio sin número, girado por el Secretario Parlamentario del Congreso Estatal, en la misma fecha de la sesión plenaria indicada, y presentado el mismo día, ante las presidencias de las suscritas comisiones.

Dictamen con proyecto de Decreto derivado del expediente parlamentario número **LXIV 037/2022**.

7

3. Mediante oficio número **I.E.L.055/2022**, fechado el veintidós de marzo del año dos mil veintidós, y presentado el día siguiente, el Instituto de Estudios Legislativos del Congreso del Estado formuló opinión respecto a la procedencia de las propuestas contenidas en la iniciativa con proyecto de Decreto de alusión.

En ese sentido, la opinión vertida se toma en consideración en la expresión de las consideraciones que sustentan este dictamen y el proyecto de Decreto que deriva del mismo.

Con los antecedentes narrados, la Comisión suscrita emite los siguientes:

C O N S I D E R A N D O S :

I. En el artículo 45 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala se establece que **"Las resoluciones del Congreso tendrán el carácter de leyes, decretos o acuerdos. ..."**.

Asimismo, en el diverso 54 fracción II de la Máxima Ley de esta Entidad Federativa, se dispone que es facultad del Congreso Estatal **"Reformar, abrogar, derogar y adicionar las leyes o decretos vigentes en el Estado, de conformidad con su competencia..."**.

La citada clasificación de las resoluciones que emite este Poder Soberano es retomada, en sus términos, en el numeral 9 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala; disposición legal que en su fracción II define al Decreto como **"Toda resolución sobre un asunto o negocio que crea situaciones jurídicas concretas, que se refieren a un caso particular relativo a determinado tiempo, lugar, instituciones o individuos..."**.

II. En el artículo 38 fracciones I y VII del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tlaxcala se prevén las atribuciones genéricas, de las comisiones ordinarias del Poder Legislativo Local, para **"recibir, tramitar y dictaminar oportunamente los expedientes parlamentarios y asuntos que les sean turnados"**, así como para **"cumplir con las formalidades legales en la tramitación y resolución de los asuntos que les sean turnados"**; respectivamente.

En lo específico, la competencia de la Comisión de Igualdad de Género y Contra la Trata de Personas se justifica en términos de lo establecido en el artículo 48 fracciones III y IV del Reglamento Interior del Congreso del Estado, en el que se prevé que le corresponde **"... Proponer las leyes necesarias para la prevención y erradicación de la violencia hacia los géneros y las llamadas minorías sociológicas..."** y **"...Realizar el estudio y análisis necesario para la Armonización Legislativa entre las Leyes Locales y con las Leyes Federales en materia de Igualdad de género..."**.

Tratándose de la Comisión de Puntos Constitucionales, Gobernación y Justicia y Asuntos Políticos, en el artículo 57 fracción IV del Reglamento invocado, se establece que le asiste el conocimiento "... **De las iniciativas de reformas, adiciones y derogaciones a la legislación administrativa, civil y penal; ...**".

En cuanto a la Comisión de Trabajo, Competitividad, Seguridad Social y Previsión Social, su competencia se fundamenta en el diverso 61 fracción II del Reglamento invocado, en el que se prevé que tiene facultad para "... **Proponer a las autoridades correspondientes la adopción de medidas de previsión social...**".

Por ende, dado que la materia a analizar consiste en una iniciativa tendente a adicionar diversas disposiciones a la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala, las cuales constituyen ordenamientos legales de carácter administrativo, y dado que la pretensión de la iniciadora consistió en plantear medidas legislativas tendentes a combatir la discriminación en contra de las mujeres por razón de género, en el ámbito laboral burocrático, de modo que la contratación, permanencia o ascenso en el empleo no se condicionen a la circunstancia de que las mujeres no estén embarazadas o no se embaracen, incidiendo esos planteamientos en el campo de la previsión social, es de concluirse que estas comisiones son **COMPETENTES** para dictaminar al respecto.

III. A efecto de proveer la iniciativa formulada por la Diputada **REYNA FLOR BÁEZ LOZANO**, es menester señalar que, como lo expuso en su exposición de motivos, 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, ciertamente, 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 las 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.

Las comisiones dictaminadoras advierten que 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:

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

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

C. 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 siguientes tesis:

DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO, LA CONSTITUYEN LAS DESICIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACION 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 (PFCEM), adoptados por la Asamblea General de la 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 mujeres y que no puede acarrear,

conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1º párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1 numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue el 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.

MUJERES TRABAJADORES 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 REINSTALACION 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 si lo es, por que 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 de 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 confianza.

IV. Considerando lo establecido en la normatividad prevaleciente, de la que deriva que en los artículos 133 fracción XIV, 685 Ter y 857 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo, en ese orden, se prohíbe a los patrones y a sus representantes "*exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo...*", se establece que no es necesario agotar la etapa conciliatoria en los conflictos relativos a discriminación en el empleo por embarazo y se señala, como medida precautoria en los juicios laborales, 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, siendo afines las disposiciones relativas de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, se estima que son procedentes los planteamientos de la Diputada **REYNA FLOR BÁEZ LOZANO**, para reformar y adicionar la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado y sus Municipios, en los términos en que lo planteó en su proposición, así como para reformar la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado, por ser atinentes a propósitos similares a los de la Legislación federal o nacional, en la materia, puesta en relieve, pero en el ámbito laboral burocrático local, en el entendido de que en ese ámbito jurídico deben aplicar los mismos principios y razones.

En ese sentido, estas comisiones sostienen que las propuestas de la iniciadora son de aprobarse, con los arreglos de forma implícitos en la redacción del proyecto de Decreto que deriva de este dictamen.

En virtud de lo expuesto, las suscritas comisiones se permiten 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, y 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 de esta Entidad Federativa, se **reforman** el párrafo primero del artículo 11 y se **adicionan** 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:

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 persona servidora pública con funciones de dirección o atribuciones de mando, deberán abstenerse de exigir la presentación de certificados médicos de no gravidez para proveer respecto al ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, y de condicionar estos a las circunstancias de que la mujer no esté embarazada o no se embarace en el futuro.

Artículo 138. ...

No se agotará la etapa o instancia de conciliación y mediación, cuando la persona servidora pública actora acuda al procedimiento laboral reclamando discriminación en el empleo por embarazo, o por condicionar su permanencia, ascenso o conservación del mismo a la circunstancia de no embarazarse.

ARTICULO 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, y 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 la multa prevista en el artículo 70 fracción II de esta 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, y 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). **En la integración de la plantilla laboral no se exceda del sesenta por ciento de personas de un mismo género y más del 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 X. ...

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.

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

AL EJECUTIVO PARA QUE LO SANCIONE Y MANDE A PUBLICAR

Dado en la Sala de Comisiones del Palacio Juárez, Recinto Oficial del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, en la ciudad de Tlaxcala de Xicohtécatl, a los veintinueve días del mes de abril del año dos mil veinticuatro.



**POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO
Y CONTRA LA TRATA DE PERSONAS**



**DIP. ADRIANA OREA DÍAZ
PRESIDENTA**

**DIP. OLIVIA GUZMÁN TLAMIS
VOCAL**



**DIP. JACQUELINE ESPAÑA
CAPILLA
VOCAL**

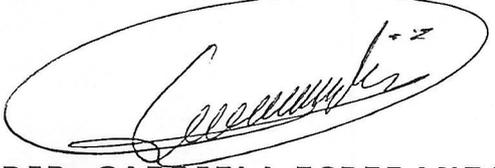
**POR LA COMISIÓN DE PUNTOS CONSTITUCIONALES,
GOBERNACIÓN Y JUSTICIA Y ASUNTOS POLÍTICOS**



**DIP. FABRICIO MENA RODRÍGUEZ
PRESIDENTE**



**DIP. DULCE CECILIA GARCÍA
GAYOSSO
VOCAL**



**DIP. GABRIELA ESPERANZA
BRITO JIMÉNEZ
VOCAL**

**DIP. JORGE CABALLERO
ROMÁN
VOCAL**

**DIP. JOSÉ GILBERTO TEMOLTZIN
MARTÍNEZ
VOCAL**



**DIP. LAURA ALEJANDRA RAMÍREZ
ORTIZ
VOCAL**



**DIP. AQUINA CASTAÑEDA
ROMERO
VOCAL**



**DIP. YOLANDA MONTIEL
MÁRQUEZ
VOCAL**

**DIP. HERMENEGILDO MUNGUÍA
CARMONA
VOCAL**



**DIP. RAMIRO LIMA TECOCOATZI
VOCAL**

**DIP. ISRAEL GERMÁN LOPEZ
GONZÁLEZ
VOCAL**



TLAXCALA

CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TLAXCALA
LXIV LEGISLATURA

**POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, COMPETITIVIDAD,
SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL**

**DIP. GABRIELA ESPERANZA BRITO JIMÉNEZ
PRESIDENTA**

**DIP. HERMENEGILDO MUNGUÍA
CARMONA
VOCAL**

**DIP. JOSÉ GILBERTO TEMOLTZIN
MARTÍNEZ
VOCAL**

Dictamen con proyecto de Decreto derivado del expediente parlamentario número **LXIV 037/2022**. 23