

Ciudad de México, a 14 de marzo de 2023

DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA
P R E S E N T E

La que suscribe, **Diputada Ana Francis López Bayghen Patiño**, integrante del Grupo Parlamentario Movimiento Regeneración Nacional (MORENA), en el H. Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los artículos 29, apartado D, inciso a), y 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; el artículo 12, fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y los artículos 5, fracción I, 95, fracción II, y 96, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este H. Congreso la siguiente iniciativa y solicitamos de manera respetuosa, sea turnada para su análisis y dictamen a la Comisión de Puntos Constitucionales e Iniciativas Ciudadanas y con opinión de la Comisión de Igualdad de Género.

I. INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE LA CÁMARA DE DIPUTADOS POR LA QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.



II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos fundamentales y la libertad de las personas. Diversos ordenamientos jurídicos han reiterado que ninguna persona debe ser discriminada en ningún ámbito de la vida pública y privada. Sin embargo, durante mucho tiempo se ha vulnerado, discriminado y violentado de manera reiterativa a las mujeres y a las personas pertenecientes a los grupos de la diversidad sexual, lo que ha traído consigo que las oportunidades laborales para estos sectores de la población sean cada vez más escasas.

Debido al contexto social actual, es de suma importancia que logremos visibilizar y sensibilizar a todas las personas en materia de derechos humanos y perspectiva de género, para que, de esta manera, exista la oportunidad de generar espacios de sana convivencia, libres de violencias o discriminaciones.

La presente Iniciativa proveniente de los trabajos realizados en el Parlamento de Mujeres 2022 pretende garantizar que todas las personas tengan derecho a gozar de las mismas oportunidades laborales sin importar su condición, origen, opiniones o su identidad de género. Además, busca obligar a los centros de trabajo a capacitar a todas las personas trabajadoras en materia de derechos humanos y perspectiva de género.



De acuerdo con **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, el Estado Mexicano reconoce que todas las personas son iguales ante la Ley y prohíbe todo tipo de discriminación. Por lo que, al referirnos a la discriminación basada en género contra las mujeres, nos estamos refiriendo a la protección y garantía de sus derechos y, por tanto, es indispensable que ésta no se permita más.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a la discriminación laboral como:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.¹

- ***Énfasis añadido.***

¹ Disponible en: Organización Internacional del Trabajo (OIT), **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, (núm. 111)**, Junio de 1958, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111



A continuación se presentan datos sobre discriminación laboral basada en género y contra la diversidad sexual:

- El Diagnóstico Nacional sobre la Discriminación a las personas LGTBQ realizado en 2018 estimó que el 70 % de las mujeres trans no tenían seguridad social y que son las personas que más sufren hostigamiento, acoso y discriminación en el trabajo. Además, México es el segundo país de América Latina en el que se presentan más crímenes de odio contra personas trans. Durante 2021, el Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra Personas LGBT, registró 81 asesinatos en razón de orientación sexual e identidad de género en el país, de los cuales, casi el 50% fue cometido contra mujeres trans.
- En materia laboral, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOENE), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) indica que en octubre de 2022 la Población No Económicamente Activa (PNEA) fue de 39.1 millones de personas, 921 mil menos que en octubre de 2021. Además, se estima que la tasa del desempleo es de 3.3%. Sabemos que, la precariedad afecta a todas las personas que buscan un trabajo, pero las personas integrantes de la diversidad sexo genérica se tienen que enfrentar a los prejuicios derivados de la LGBTQfobia.



- La Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y Género (ENDISEG 2021)², realizada por el INEGI muestra que 4.8% de la población total del país se identifica como perteneciente a una orientación sexual LGB+, un promedio de 4,600,000 personas, de las cuales: 2,700,000 son mujeres (El 5.3% del total) y 1,900,000 son hombres (El 4.2% del total). Además, 908,600 personas se identifican como trans, no binarias, de género fluido o agénero, de las cuales: 520,500 son mujeres y 388,100 son hombres.
- También en la ENDISEG se revela que un 28.1% de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+ se han sentido discriminadas, ofendidas y vulneradas en sus centros de trabajo, en contraposición con el 18.4% de la población no LGBTTTIQ+ que se ha sentido vulnerada, ofendida o discriminada. Y, que un un 16.6% ha querido suicidarse por presentar problemas económicos y un 7% lo ha querido intentar por problemas en el trabajo, esta última cifra es menor en comparación con el 5.8% de personas no pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+ que han pensado en suicidarse por problemas laborales.

Las estadísticas y pruebas testimoniales evidencian que la brecha salarial continúa como una de las grandes problemáticas en nuestro país. Conforme a estimaciones del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) México podría solucionar esta disparidad hasta en 170 años. Estudios de diversos países han demostrado que las personas LGBTQ+ tienen menores salarios. La Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y Género denota que el

² Disponible en: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), **Encuesta Nacional Sobre Diversidad Sexual y Género**, 2021, https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg_2021_resultados.pdf



64.4% de las personas LGTBTTIQ+ no están satisfechas con su situación económica y, el 36.2% no está satisfecha con su situación laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha documentado también que, como consecuencia de la discriminación, las personas LGBTQ+ tienen mayores dificultades para acceder a un empleo o a una contratación, se les despiden injustamente, se les niegan oportunidades de capacitación y promociones y reciben salarios inferiores con relación a las personas heterosexuales.

Como se ha dicho anteriormente, los tratos discriminatorios se pueden dar desde el proceso de reclutamiento. Una investigación realizada por la Fundación Arcoíris A. C. menciona que a un 11.6% de personas solicitantes de empleo se le solicitó una prueba de VIH.

De acuerdo con la encuesta levantada por la Coalición Mexicana LGTBTTI+ se sabe que:

- En el sector privado, 5 de 8 personas trans tuvieron 3 trabajos en los que se retiraron por discriminación a manos de sus empleadores.
- De igual forma se indica que, en los Estados de la República Mexicana no suele haber cupo laboral en las instituciones públicas.
- En cuanto al entramado institucional, las personas trans y no binarias han enfrentado humillaciones verbales y violencia simbólica.
- La falta de reconocimiento del nombre y la identidad de género en las credenciales y el trato son de las principales causas de estrés laboral.

De aquí se desprende la necesidad de que surjan más herramientas y mecanismos bien articulados que garanticen los derechos laborales de las personas trans y no binarias en nuestro país.



Las mujeres aún tienen mayores obstáculos que los hombres para acceder a un trabajo decente y esta situación se agudiza en el caso de las mujeres transgénero.

El Comité de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha definido el concepto de la igualdad de género como las condiciones en las que todas las personas, sin importar su sexo, sean libres de desarrollar sus competencias personales, perseguir sus carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones establecidas por estereotipos, roles rígidos de género y prejuicios.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, junto con otros instrumentos jurídicos, establecen estándares sobre los alcances del principio de igualdad y no discriminación para diversos ámbitos entre ellos el laboral.

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México toma en cuenta la intersección entre distintas formas de discriminación que puede enfrentar una mujer con base en su etnia, religión, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, entre otros factores ya que las mujeres no son afectadas de la misma manera por la discriminación.

Según un nuevo índice del Banco Mundial, a nivel mundial a las mujeres solo se les reconocen apenas tres cuartas partes de los derechos legales de los que gozan los hombres, lo cual limita su capacidad para conseguir empleos o empezar un negocio y tomar las decisiones económicas que sean más beneficiosas para ellas y sus familias.



“Si las mujeres tuvieran igualdad de oportunidades para desarrollar todo su potencial, el mundo no solo sería más justo, sino también más próspero”, declaró **Kristalina Georgieva, Presidenta Interina del Grupo Banco Mundial.**

“El cambio está ocurriendo, pero no lo suficientemente rápido, y a 2700 millones de mujeres se les sigue limitando legalmente el acceso a los mismos empleos que los hombres. Es fundamental que eliminemos las barreras que impiden el avance de las mujeres, y con este informe nos proponemos demostrar que las reformas son posibles y acelerar el cambio”.³

El índice, presentado en el informe *Mujer, Empresa y el Derecho 2019: Una Década de Reformas*, analiza los diversos hitos en la vida laboral de una mujer, desde su primer empleo hasta su jubilación, así como las protecciones legales asociadas con cada una de estas etapas. Los datos abarcan un período de 10 años, en el cual 187 países reciben una puntuación en función de ocho indicadores.

Alcanzar la igualdad de género no es un proceso a corto plazo, y requiere una fuerte voluntad política y un esfuerzo concertado de parte de los Gobiernos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales, entre otros; sin embargo, las reformas legales y regulatorias pueden desempeñar un papel fundamental, siendo un primer paso importante.

En los últimos 10 años se han logrado avances considerables en las áreas medidas por el índice. Durante ese período, el promedio global aumentó de 70 a

³ Disponible en: A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales (bancomundial.org)



75. En 131 economías se introdujeron 274 reformas a las leyes y reglamentaciones para favorecer la inclusión económica de las mujeres. 35 países implementaron protecciones legales contra el acoso sexual en el trabajo, garantizando los derechos de casi 2,000 millones de mujeres más que hace una década. 22 economías eliminaron las restricciones al empleo de las mujeres, aumentando sus posibilidades de acceder a determinados sectores de la economía que antes les eran prohibidos. Y en 13 economías fueron adoptadas leyes que exigen igual remuneración por trabajo de igual valor.

Actualmente, seis economías —Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia— han obtenido la puntuación perfecta de 100 puntos, lo cual significa que reconocen a mujeres y hombres los mismos derechos legales en las áreas examinadas. Hace una década, ninguna economía podía otorgarse el logro. Según el índice del Banco Mundial, las economías que llevaron a cabo reformas registraron un mayor crecimiento en el porcentaje de mujeres que trabajan, lo cual contribuyó al empoderamiento económico de las mujeres.

El nuevo estudio del Banco Mundial aporta una nueva perspectiva sobre como el empleo y la iniciativa empresarial de las mujeres se ven afectados por la discriminación legal, y a su vez, como esto afecta los resultados económicos, incluso la participación de la mujer en el mercado laboral. El nuevo índice apunta a diseñar una hoja de ruta para seguir avanzando e identificar posibles áreas de trabajo, para incentivar la adopción de reformas que contribuyan a la igualdad de género.

Con lo anteriormente mencionado se puede vislumbrar que la situación laboral de las mujeres es particular debido al contexto social. Históricamente han sido



discriminadas en los espacios públicos y privados de la vida, lo que ha generado un problema sistemático en la vida de las mujeres que no ha permitido que puedan acceder a las mismas oportunidades de crecimiento que los hombres.

Los roles y estereotipos de género impiden que las mujeres puedan desarrollarse en el ámbito laboral, ya que se considera que deben cumplir con las tareas y trabajos del hogar y el cuidado, lo que las coloca en una situación de desigualdad frente a los hombres por el uso diferenciado de sus tiempos y la valoración social que existe del trabajo remunerado y el trabajo de los hogares.

Lo anterior, detona múltiples violencias, por ello, es indispensable darle perspectiva de género a los temas laborales para sensibilizar y visibilizar a todas las personas que laboren en alguna empresa o institución. Así como, reconocer que las personas de la diversidad requieren espacios laborales libres de violencia y ser tratadas con dignidad en estos espacios.

III. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTEN

De acuerdo con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM y el Instituto Politécnico Nacional, la definición de “los derechos de las mujeres trabajadoras” es:

“... Son las normas jurídicas enfocadas en la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo.

Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del



gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional, la cual es la ley suprema.”

De la definición anterior podemos identificar que, la presente iniciativa puede fortalecer este marco de la ley suprema que es la que garantiza los derechos de todas las personas que viven y transitan este país.

Asimismo, el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantiza que todas las personas en el territorio mexicano puedan gozar de sus derechos. Las garantías individuales protegen el disfrute de los derechos humanos. Algunos de estos derechos son el derecho al trabajo, a la igualdad de trato y a la no discriminación.

Por otro lado, México ha suscrito varios instrumentos internacionales por medio de los cuales se reconocen derechos que los gobiernos se comprometen a cumplir, reconocer, defender y garantizar.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución, en sus artículos 6 y 17, disponen que las normas contenidas en los convenios y en los tratados internacionales, celebrados conforme a la Constitución y aprobados por la Cámara de Senadoras y Senadores, son aplicables a las relaciones de trabajo en México, siempre que beneficien a las trabajadoras. La ratificación o aprobación por el Senado, hace que estas normas sean obligatorias en el territorio mexicano.

El Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) 1958 de la Organización Internacional del Trabajo menciona, en el **Artículo 2 que:**



*“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor **se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.***

- **Énfasis añadido.**

Además, el **Artículo 3º** de dicho Convenio menciona que:

“Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

(a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(b) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

*(c) **Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;***

*(d) **Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;***

*(e) **Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;***

(f) Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos”.

IV. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD



PRIMERO. Actualmente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en el Artículo 1° que:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.*⁴

- **Énfasis añadido.**

El mismo ordenamiento también establece como un derecho Constitucional la igualdad de todas las personas ante de la Ley en el Artículo 4°, que a la letra menciona:

“La mujer y el hombre son iguales ante la Ley”.⁵

SEGUNDO.- Debido a que el **Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, reconoce que *todas las personas gozarán de los*

⁴ Disponible en: Cámara de Diputados, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁵



derechos reconocidos en Tratados Internacionales, la presente propuesta se sustenta con lo mencionado en los siguientes tratados.

TERCERO.- La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce en el Artículo 2 que:

*“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.*⁶

- **Énfasis añadido.**

Además, reconoce en el **Artículo 23** que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

- 1. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 2. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.*⁷

- **Énfasis añadido.**

CUARTO.- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) menciona en el **Artículo 6** que:

⁶ Disponible en: Organización de las Naciones Unidas, **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, Diciembre de 1948, https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

⁷ Disponible en: **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf



“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.⁸

- **Énfasis añadido**

Finalmente, el **Artículo 7** de dicho ordenamiento menciona a la letra que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

...

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.⁹

- **Énfasis añadido.**

QUINTO.- Como parte de la protección de los derechos de personas de la diversidad sexual, a nivel Internacional nos encontramos con la **Observación**

⁸ Disponible en: Organización de las Naciones Unidas, **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, 1966, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

⁹ Disponible en: **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>



General 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que:

“Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.

Los Estados partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto.

La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido de discriminación. Por ejemplo, los transgénero, los transexuales o los intersexo son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo”.¹⁰

- **Énfasis añadido.**

SEXTO.- Resulta importante destacar lo mencionado en la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, que menciona, la obligación de los Estados Parte de tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas y reitera la necesidad de tomar todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la mujer.

De acuerdo con dicho ordenamiento, el **Artículo 11** menciona a la letra que:

¹⁰ Disponible en: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, **“Observación General No. 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales. Artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”**, Mayo de 2009, https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/General%20Comment%2020_2009_ESP.pdf



“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;***
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;***
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;***
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.***¹¹

- ***Énfasis añadido.***

¹¹ Disponible en: Organización de los Estados Americanos (OEA), ***Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer***, Diciembre de 1979, https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf



SÉPTIMO.- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer que señala en el Artículo 3° que:

*“Las mujeres tienen derecho a disfrutar y proteger, en condiciones de igualdad, todos los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural, civil o de cualquier otro tipo. Estos derechos incluyen, entre otros: El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables”.*¹²

- **Énfasis añadido.**

OCTAVO.- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres refiere en el Artículo 33 que:

“Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;

...

*IV. Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.*¹³

¹² Disponible en: Organización de las Naciones Unidas, *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*, 1994, *declaration-elimination-violence-against-women*

¹³ Disponible en: Cámara de Diputados, *Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres*, 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>



- **Énfasis añadido.**

NOVENO.- La Ley Federal del Trabajo¹⁴, ley reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona dentro de su articulado que:

La Ley **tutela la igualdad sustantiva entre todas las personas trabajadoras. Y que la misma, 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.

Además, se garantiza que **las personas empleadoras tienen prohibido: 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.**

Finalmente, y como parte de la protección a los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas y cuidadoras de hijas o hijos menores, **las personas empleadoras tienen prohibido exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo o 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 hijos menores.**

¹⁴ Disponible en: Cámara de Diputados. **Ley Federal del Trabajo.** 2022.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.



DÉCIMO. En correspondencia con los compromisos internacionales, el Derecho a la la igualdad se reconoce en la **Constitución Política de la Ciudad de México** en el **Artículo 4 “Principios de Interpretación y aplicación de los derechos humanos”** Apartado C: “Igualdad y no discriminación” que a la letra menciona:

“La Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.

2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.”¹⁵

- **Énfasis añadido.**

¹⁵ Disponible en: Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México, **Constitución Política de la Ciudad de México**, 2022 https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION_POLITICA_DE_LA_CDMX_7.3.pdf



Asimismo, la Constitución Política de la Ciudad de México refrenda su compromiso para garantizar igualdad de condiciones laborales para las mujeres y para todas las personas en el **Artículo 10 “Ciudad Productiva” Apartado B “Derecho al Trabajo”** que señala que:

“La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo. (...). El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad. (...)

2. En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.

(...)

4. Las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, promoverán:

a) El cumplimiento de los programas que tengan por objeto identificar y erradicar el trabajo infantil esclavo y forzado, así como la discriminación laboral;

b) La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario;

c) La generación de condiciones para el pleno empleo, el salario remunerador, el aumento de los ingresos reales de las personas trabajadoras

(...)



e) *La protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, y el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar.*

5. Las autoridades de la Ciudad establecerán, de conformidad con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, programas de:

a) **Capacitación, adiestramiento, formación profesional y de acceso al empleo y a otras actividades productivas, así como servicios de asesoría y defensoría gratuitos, necesarios para que las personas trabajadoras y sus organizaciones conozcan y ejerzan sus derechos a través de la autoridad competente. La realización de las tareas de inspección del trabajo atenderá los requerimientos de la defensoría laboral.**

b) **Seguro de desempleo, proporcionando a las personas beneficiarias los recursos y las condiciones necesarias para una vida digna, en tanto encuentran una actividad productiva”.**¹⁶

- **Énfasis añadido.**

Finalmente, la **Constitución Política de la Ciudad de México**, en el **Artículo 4, Apartado C**, establece el reconocimiento de la participación de las mujeres de la siguiente manera:

“C. Derechos de las mujeres

Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y

¹⁶ Disponible en: Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México, **Constitución Política de la Ciudad de México**, 2022
https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION_POLITICA_DE_LA_CDMX_7.3.pdf



permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.”

- **Énfasis añadido.**

DÉCIMO PRIMERO.- A su vez, la discriminación contra las mujeres, en su forma más álgida, representada por la violencia contra las mujeres, dio pie a la creación de la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México**, que, en su artículo 2, establece que su objeto es:

“... establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables en la Ciudad de México y lo previsto en el primero, segundo y tercer párrafos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respetándose los derechos humanos de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pro persona y progresividad establecidos en los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.”

DÉCIMO SEGUNDO.- La **Ley para la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en la Ciudad de México**, en su **Artículo 21**, establece que es obligación de los entes públicos garantizar el derecho a la igualdad, establecido de la siguiente manera:

“Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las disposiciones



relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, de los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, de la jurisprudencia internacional, y de las leyes en materia de derechos humanos a nivel federal y local. Para lo cual deberán garantizar:

.El derecho a una vida libre de discriminación por razón de sexo.

...

II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos: ...

...

III. El derecho a la información necesaria para hacer efectiva la igualdad sustantiva, para lo cual los entes públicos pondrán a disposición de los individuos la información sobre políticas, instrumentos y normas relativas a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

IV. El derecho a una vida libre de estereotipos de género.

V. El derecho a una vida libre de violencia de género.

VI. El derecho de igualdad salarial entre mujeres y hombres.”

DÉCIMO TERCERO.- La Suprema Corte de Justicia ha establecido los alcances de los derechos humanos a través de la: **Tesis 2007981. “Derechos Humanos. Su contenido no se limita al texto expreso de la norma que lo prevé, sino que se extiende a la interpretación que los órganos autorizados hagan al respecto”**. Dicha tesis nos muestra que: **“la interpretación del contenido de los derechos humanos debe ir a la par de la evolución de los tiempos y las condiciones actuales de vida, pues los textos que reconocen dichos derechos son “instrumentos permanentes”**. El Tribunal Supremo



menciona, que **el contenido de los derechos humanos no se limita al texto expreso de la norma donde se reconoce dicho derecho, sino que se va robusteciendo con la interpretación evolutiva o progresiva que hagan tribunales constitucionales nacionales, los organismos internacionales, y los intérpretes autorizados.**

DÉCIMO CUARTO.- El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ha establecido, mediante la Jurisprudencia 30/2014. “Acciones afirmativas. Naturaleza, características y objetivo de su implementación”

Que la interpretación sistemática y funcional de lo establecido en los artículos 1, párrafo quinto y 4, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, párrafo 1, y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 1 y 4, párrafo 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 1, 2, 4 y 5, fracción I, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 1, 2, 3, párrafo primero, y 5, fracción I, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; así como de los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ***advierte que las acciones afirmativas constituyen una medida compensatoria para situaciones en desventaja, que tienen como propósito revertir escenarios de desigualdad histórica y de facto que enfrentan ciertos grupos humanos en el ejercicio de sus derechos, y con ello, garantizarles un plano de igualdad sustancial en el acceso a los bienes, servicios y oportunidades de que disponen la mayoría de los sectores sociales.*** Este tipo de acciones se caracterizan por ser: razonables y objetivas, ya que deben responder al interés de la colectividad a partir de una situación de injusticia para un sector determinado.



DÉCIMO QUINTO.- Asimismo, la **Jurisprudencia 43/2014 “Acciones afirmativas. Tienen sustento en el principio Constitucional y Convencional de Igualdad Material”** reitera que la interpretación de los artículos 1º, párrafos primero y último, y 4º, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, párrafo primero, y 3, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, **establecen el principio de igualdad en su dimensión material como un elemento fundamental de todo Estado Democrático de Derecho, el cual toma en cuenta condiciones sociales que resulten discriminatorias en perjuicio de ciertos grupos**, tales como mujeres, indígenas, discapacitados, entre otros, **y justifica el establecimiento de medidas para revertir esa situación de desigualdad, conocidas como acciones afirmativas, siempre que se trate de medidas objetivas y razonables.**

Por tanto, se concluye que **las acciones afirmativas** establecidas en favor de grupos sociales que han sido históricamente discriminados tienen sustento constitucional y convencional en el principio de igualdad material.

VI. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO: INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE LA CÁMARA DE DIPUTADOS POR LA QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La adecuación normativa propuesta se presenta en el siguiente cuadro comparativo:



CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">TÍTULO SEXTO DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO SEXTO DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, sin ningún tipo de discriminación; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. A las personas obreras, jornaleras, trabajadoras del hogar, artesanas y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p>



I. al IV. ...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. ...

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

I. al IV. ...

V. Las mujeres **y las personas con capacidad de gestar** durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de **una** hora cada uno para **dedicarlo a los cuidados y alimento de su hija o hijo**;

VI. ...

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, **identidad de género, orientación sexual, estado civil,**



<p>VIII. al XII. ...</p> <p>XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.</p> <p>XIV. ...</p>	<p>nacionalidad, origen étnico, la religión, condición social o de salud, edad o discapacidades.</p> <p>VIII. al XII. ...</p> <p>XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar capacitación o adiestramiento para el trabajo. Asimismo, deberán proporcionar capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género a todas las personas trabajadoras de la empresa o institución. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales las personas empleadoras deberán cumplir con dicha obligación.</p> <p>XIV. ...</p>
---	--



VII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

ÚNICO.- Se **REFORMAN** las fracciones V, VII y XIII del Apartado A, así como el primer y el tercer párrafo, todos del Artículo 123 de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, para quedar como sigue:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS TÍTULO SEXTO DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, **sin ningún tipo de discriminación**; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. A las personas obreras, jornaleras, trabajadoras del hogar, artesanas y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. al IV. ...

V. Las mujeres y las personas con capacidad de gestar durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de

31



trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de **una hora** cada uno para para **dedicarlo a los cuidados y alimento de su hija o hijo;**

VI. ...

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, **identidad de género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, origen étnico, la religión, condición social o de salud, edad o discapacidades.**

VIII. al XII. ...

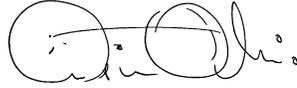
XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar capacitación o adiestramiento para el trabajo. **Asimismo, deberán proporcionar capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género a todas las personas trabajadoras de la empresa o institución.** La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales **las personas empleadoras** deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. ...

VIII. ARTÍCULOS TRANSITORIOS:

PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.





DIPUTADA ANA FRANCIS MOR
(ANA FRANCIS LÓPEZ BAYGHEN PATIÑO)

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, a los 14 días de marzo de 2023.

