



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



En la Ciudad de México, a los 05 días del mes de junio de 2023.

**DIPUTADO 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.

Quien suscribe, **ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO**, Diputado integrante del Grupo Parlamentario de Morena en el Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, y que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4° fracción XXI y 12 fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5, fracción I, 79 fracción VI, 82, 95, fracción II, y 96, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, me permito presentar la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 7, DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL POR EMBARAZO**, al tenor siguiente:

I. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 7, DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL POR EMBARAZO.



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



II. OBJETIVO DE LA PROPUESTA.

Establecer la prohibición del despido de las mujeres durante su embarazo. Los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDA RESOLVER Y LA SOLUCIÓN QUE SE PROPONE.

Frente a la violencia laboral que sufren las mujeres, es loable implementar medidas que atenten contra su derecho al trabajo.

IV. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN.

PRIMERO. - El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento.

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



SEGUNDO. - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclama el derecho al trabajo en un sentido general en su artículo 6 y desarrolla explícitamente la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento, en el artículo 7, del derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo. La dimensión colectiva del derecho al trabajo se aborda en el artículo 8, que estipula el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente. Cuando se redactó el artículo 6 del Pacto, la Comisión de Derechos Humanos afirmó la necesidad de reconocer el derecho al trabajo en sentido lato estipulando obligaciones jurídicas precisas y no un simple principio de alcance filosófico. El artículo 6 define el derecho al trabajo de manera general y no exhaustiva. En el párrafo 1 del artículo 6, los Estados Partes 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".

En el párrafo 2, los Estados Partes reconocen que "para lograr la plena efectividad de este derecho", habrán de adoptar medidas entre las que deberán figurar "la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana".

TERCERO. - El artículo 3 del Pacto establece que los Estados Partes se comprometen a "asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales". El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo,



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



asegurando igual salario por trabajo de igual valor. ***En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo.***¹

CUARTO. – El Convenio 183 (Convenio sobre la protección de la maternidad) de la OIT, que fue adoptado en el año 2000, con entrada en vigor en 2002 y que no ha sido ratificado por el Estado mexicano.

En su Art. 8° este *Convenio prohíbe expresamente el despido de la mujer embarazada o durante la licencia de maternidad* y señala como garantía que al cabo de la licencia de maternidad, pueda reincorporarse a su mismo puesto de trabajo o a uno equivalente pero con igual salario.

En el Art. 9°, obliga a los Estados adoptar medidas para garantizar que la maternidad no sea una causa de discriminación en el empleo, incluyendo explícitamente que dentro de esas medidas debe encontrarse la prohibición de exigir pruebas de gravidez previos a la contrata.

QUINTO. – En la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 132.- Son obligaciones de los Patrones:

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

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

¹ Ver: Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de la ONU, <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-18-derecho-al-trabajo>. 2 de junio de 2023.



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. 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.

Sexto. – La Ley Federal del Trabajo de 1931 (LFT-1931) ya incluía un capítulo particular acerca del trabajo de las mujeres, estableció la prohibición de emplearlas en trabajos que pusieran en peligro su salud, la permanencia en su empleo y el descanso con goce de salario íntegro durante seis semanas previas y otras seis posteriores a la fecha del parto, prorrogables en caso de complicaciones con el pago correspondiente al 50% del salario. Por lo que toca a la conciliación entre responsabilidades familiares y trabajo la Ley mandataba que hubiese guarderías en empresas en las que trabajaran más de cincuenta mujeres. En este sentido:

Artículo. 2

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determina

Séptimo. – Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado sobre la estabilidad laboral durante el embarazo ya que conformidad a sus precedentes² ha determinado que:

“Justificación del criterio

Al resolver el referido amparo directo 29/2018, esta Sala sostuvo que conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, la mujer trabajadora, al encontrarse embarazada, gozará forzosamente de un mes de descanso ante la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros dos después del mismo, **debiendo percibir su salario íntegro, así como conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.**

Sin que sea obstáculo a ello que a trabajadora desempeñe un cargo de confianza, toda vez que dicho precepto constitucional reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo, sin hacer distinción alguna sobre la naturaleza de su nombramiento.

² SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1035/2021, 14 de julio de 2021. Derecho a la reinstalación de trabajadoras de confianza despedidas con motivo de embarazo. Razones similares en el AD 29/20, CUADERNOS DE JURISPRUDENCIA, núm. 8, Estabilidad laboral, Derecho y Familia, pp. 52 y ss.



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



En este punto, se precisó que, si bien los trabajadores de confianza carecen de estabilidad en el empleo, de conformidad con la restricción que establece la propia Constitución frente a los trabajadores de base, "también lo es que la propia norma fundamental establece excepción a esa regla general para el caso de trabajadoras que se encuentren embarazadas, pues en ese supuesto no distingue su calidad de base o de confianza, sino que únicamente importa el hecho de encontrarse en ese estado", atento a lo dispuesto por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional.

De esta forma, **la mujer trabajadora que se encuentre embarazada, tiene derecho a conservar su empleo durante el desarrollo de esa etapa, independientemente de su calidad de base o de confianza**, pues así lo autoriza la propia Constitución Federal. En suma, se observa que en tratándose de la mujer embarazada "se actualiza una excepción a la falta de estabilidad de los trabajadores de confianza, en términos de la fracción XI, inciso c), del apartado B, del artículo 123 Constitución"

OCTAVO. - De 2013 a marzo de 2019 se presentaron 415 denuncias de despido por embarazo, siendo en 2014 el año con el mayor índice con 85 denuncias; en 2018 se presentaron 75 denuncias; en el registro de enero a marzo de 2019 se contabilizaron 23.³

V. PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En atención a lo dispuesto por el artículo 96, fracción III, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, y la Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en el Trabajo Legislativo del Congreso de la Ciudad de México, se señala que la presente Iniciativa se encuentra ajustada a proteger, prevenir, investigar y erradicar la violencia por razón de género, por lo que, el material bibliográfico consultado y las fuentes legislativas

³ Ver: <https://trabajosocial.unam.mx/copred/doc/7DESPIDOPOREMBAZAO.pdf>, 3 de junio de 2023.



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



analizadas, fueron interpretadas tomando en cuenta la protección más amplia de los derechos de la persona humana y los principios ideológicos que los sustentan.

Así mismo, se consideró la forma en que puede afectar de manera diferenciada a las personas a las que se percibe un trato característico, para abordar una solución bajo la noción de igualdad, equidad y no discriminación, ya que, a partir de la justificación expuesta en el cuerpo del presente documento, se busca visibilizar un problema que aqueja a las minorías, y se propone responsablemente una forma de solución al problema planteado, sin que se vea afectada la perspectiva de género.

En tal sentido, el presente instrumento legislativo utiliza un lenguaje incluyente que no discrimina, invisibiliza o estereotipa a aquellas personas a las que se relaciona con la presente.

VI. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR.

Se reforma y adiciona el Artículo 7, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, en materia de violencia laboral por embarazo.

VII. CUADRO COMPARATIVO.

<p>TEXTO VIGENTE</p> <p>LEY ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p>	<p>PROPUESTA NORMATIVA</p> <p>LEY ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p>
<p>CAPÍTULO II</p> <p>DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA</p>	<p>CAPÍTULO II</p> <p>DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA</p>



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



Artículo 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son:

I. Violencia Familiar: Es aquella que puede ocurrir dentro o fuera del domicilio de la víctima, cometido por parte de la persona agresora con la que tenga o haya tenido parentesco por consanguinidad o por afinidad, derivada de concubinato, matrimonio, o sociedad de convivencia;

La violencia familiar se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 181 Ter, fracción II, 193 y 200, del Código Penal para el Distrito Federal;

II. Violencia en el noviazgo: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir a las mujeres de cualquier edad, mediante la relación de uno o varios tipos de violencia, durante o después de una relación de noviazgo, una relación afectiva o de hecho o una relación sexual.

La violencia en el noviazgo se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 131 y 148 Bis del Código Penal para el Distrito Federal;

III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la

Artículo 7. ...

I. a II. ...

III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo;



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



<p>descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;</p> <p>La violencia laboral se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 131, 148 Bis, 179 y 181 Ter del Código Penal para el Distrito Federal. Así como, lo establecido en el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo;</p> <p>IV. Violencia Escolar: Son todas aquellas conductas, acciones u omisiones, infligidas por el personal docente o administrativo o cualquier integrante de la comunidad educativa que daña la dignidad, salud, integridad, libertad y seguridad de las víctimas. La violencia escolar se manifiesta en todas aquellas conductas cometidas individual o colectivamente, en un proceso de interacción que se realiza y prolonga tanto al interior como al exterior de los planteles educativos o del horario escolar, y se expresa mediante la realización de uno o varios tipos de violencia contra las mujeres en cualquier etapa de su vida.</p> <p>La violencia escolar se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 131, 148 Bis y 178 del Código Penal para el Distrito Federal;</p> <p>V. Violencia Docente: Es aquella que puede ocurrir cuando se daña la</p>	<p>la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;</p> <p>Se considera violencia laboral el despido de trabajadoras por embarazo o con licencia de maternidad, cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</p> <p>El despido de una trabajadora embarazada o con licencia de maternidad se considera discriminatorio independientemente de que el patrón o su representante tengan conocimiento de su estado. Queda prohibido ejercer cualquier coacción para que la trabajadora embarazada o con licencia de maternidad renuncie a su empleo.</p> <p>Los despidos que se hagan con motivo del embarazo o con licencia de maternidad de la trabajadora serán declarados nulos por la autoridad competente.</p> <p>La violencia laboral se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 131, 148 Bis, 179 y 181 Ter del Código Penal para el Distrito Federal. Así como las prohibiciones y sanciones establecidas en los artículos</p>
--	---



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



<p>autoestima de las alumnas o maestras con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros;</p> <p>La violencia docente se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 131, 148 Bis, 179 y 181 Ter del Código Penal para el Distrito Federal;</p> <p>VI. Violencia en la Comunidad: Es aquella cometida de forma individual o colectiva, que atenta contra su seguridad e integridad personal y que puede ocurrir en el barrio, en los espacios públicos o de uso común, de libre tránsito o en inmuebles públicos propiciando su discriminación, marginación o exclusión social;</p> <p>La violencia en la comunidad se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 174 y 179 del Código Penal para el Distrito Federal. Así como, lo establecido en el artículo 161, fracción XVIII del reglamento de la Ley de Movilidad del Distrito Federal;</p> <p>VII. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas</p>	<p>133, fracciones XIV y XV, y 994 de la Ley Federal del Trabajo;</p> <p>IV. a X.</p>
--	---



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



<p>destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. El Gobierno de la Ciudad de México, se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres.</p> <p>La violencia institucional se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 153, 178 fracción II, 179, 181 Quintus fracción IV, 206 fracción II y 206 Bis del Código Penal para el Distrito Federal;</p> <p>VIII. Violencia mediática contra las mujeres: Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio de comunicación público o privado, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de niñas y mujeres adolescentes o adultas, o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, fomente o exhiba mujeres violentadas, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres;</p> <p>IX. Violencia Política en Razón de Género: Es toda acción u omisión ejercida en contra de una mujer, en el ámbito político o público, que tenga por objeto o resultado sesgar,</p>	
--	--



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



condicionar, impedir, restringir, suspender, menoscabar, anular, obstaculizar, excluir o afectar el reconocimiento, acceso, goce o ejercicio de los derechos político electorales de una mujer, así como el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo o función en el poder público.

La violencia política en razón de género se sanciona de acuerdo con lo establecido en el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México y lo que se establece en el artículo 264 Bis del mismo en el Protocolo de Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género;

- X. Violencia digital.-** Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico, o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



moral, tanto a ellas como a sus familias.

Se manifiesta en presión, persecución, hostigamiento, acoso, coacción, vejación, discriminación, amenazas o privación de la libertad o de la vida en razón del género.

Se consideran actos de violencia política en contra de las mujeres, entre otros, los siguientes:

- a) Obligar, instruir o coaccionar a realizar u omitir actos diferentes a las funciones y obligaciones de su cargo, establecidas en los ordenamientos jurídicos, incluyendo aquellos motivados por los roles o estereotipos de género;
- b) Ejercer cualquier tipo de violencia señalada en la presente Ley, en contra de las mujeres, de sus familiares o personas cercanas, con el fin de sesgar, condicionar, impedir, acotar o restringir la participación y representación política y pública, así como la toma de decisiones en contra de su voluntad o contrarias al interés público;
- c) Coartar o impedir el ejercicio de la participación, representación y facultades inherentes a los cargos públicos y políticos de las mujeres, o bien coartar e impedir aquellas medidas establecidas en la Constitución y los ordenamientos jurídicos dirigidas



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



<p>a proteger sus derechos frente a los actos que violenten o eviten el ejercicio de su participación y representación política y pública, incluyendo la violencia institucional;</p> <p>d) Proporcionar información falsa, errónea o imprecisa que induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones político-públicas;</p> <p>e) Impedir o excluir de la toma de decisiones o del derecho a voz y voto, a través del engaño o la omisión de notificación de actividades inherentes a sus facultades o a la participación y representación política y pública;</p> <p>f) Proporcionar información o documentación incompleta o errónea con el objeto de impedir el ejercicio pleno de los derechos político electorales o inducir al ejercicio indebido de sus atribuciones o facultades;</p> <p>g) Ocultar información o documentación con el objeto de limitar o impedir el ejercicio de sus derechos político-electorales o inducir al ejercicio indebido de sus atribuciones;</p> <p>h) Proporcionar o difundir información con la finalidad de impedir o limitar el ejercicio de los derechos político-electorales o impedir el ejercicio de sus atribuciones o facultades;</p>	
---	--



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



<ul style="list-style-type: none">i) Obstaculizar o impedir el ejercicio de licencias o permisos justificados a los cargos públicos a los cuales fueron nombradas o electas, así como la reincorporación posterior;j) Restringir total o parcialmente, por cualquier medio o mecanismo, el ejercicio de los derechos de voz y voto de las mujeres, que limiten o impidan las condiciones de igualdad respecto de los hombres para el ejercicio de la función y representación política y pública;k) Acosar u hostigar mediante la acusación o la aplicación de sanciones sin motivación o fundamentación, que contravengan las formalidades, el debido proceso y la presunción de inocencia, con el objetivo o resultado de impedir o restringir el ejercicio de los derechos político-electorales;l) Realizar cualquier acto de discriminación que tenga como resultado impedir, negar, anular o menoscabar el ejercicio de sus derechos político-electorales;m) Publicar o revelar información personal, privada o falsa, o bien difundir imágenes, información u opiniones con sesgos basados en los roles y estereotipos de género a través de cualquier medio, con o sin su consentimiento, que impliquen	
---	--



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



<p>difamar, desprestigiar o menoscabar la credibilidad, capacidad y dignidad humana de las mujeres, con el objetivo o resultado de obtener su remoción, renuncia o licencia al cargo electo o en ejercicio;</p> <p>n) Espiar o desprestigiar a las mujeres a través de los medios de comunicación con el objetivo o resultado de impedir o restringir el ejercicio de los derechos político-electorales;</p> <p>o) Obligar, intimidar, o amenazar a las mujeres para que suscriban documentos, colaboren en proyectos o adopten decisiones en contra de su voluntad o del interés público, en función de su representación política;</p> <p>p) Proporcionar información incompleta, falsa o errónea de los datos personales de las mujeres candidatas a cargos de elección popular, ante el Instituto Nacional Electoral o los Organismos Públicos Locales Electorales, con la finalidad de impedir, obstaculizar o anular sus registros a las candidaturas;</p> <p>q) Impedir o restringir su incorporación, de toma de protesta o acceso al cargo o función para el cual ha sido nombrada, electa o designada.</p> <p>r) Impedir u obstaculizar los derechos de asociación y</p>	
---	--



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



<p>afiliación en los partidos políticos en razón de género; y</p> <p>s) Cualquier otro que tenga por objeto o resultado coartar los derechos político-electorales, incluyendo los motivados en razón de sexo o género.</p> <p>La violencia digital se sanciona de acuerdo con lo establecido en el artículo 181 Quintus del Código Penal para el Distrito Federal.</p> <p>Los conceptos, y sanciones anteriores se deben entender en términos del Código Penal, el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Ley de Movilidad, el Protocolo de Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género y demás Leyes aplicables y vigentes en la Ciudad de México.</p>	
--	--

VIII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO.

ÚNICO. – Se reforma y adiciona el Artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

Artículo 7. ...

I. a II. ...

III. ...



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



Se considera violencia laboral el despido de trabajadoras por embarazo o con licencia de maternidad, cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

El despido de una trabajadora embarazada o con licencia de maternidad se considera discriminatorio independientemente de que el patrón o su representante tengan conocimiento de su situación. Queda prohibido ejercer cualquier coacción para que la trabajadora embarazada o con licencia de maternidad renuncie a su empleo.

Los despidos que se hagan con motivo del embarazo o con licencia de maternidad de la trabajadora serán declarados nulos por la autoridad competente.

La violencia laboral se sanciona de acuerdo con lo establecido en los artículos 131, 148 Bis, 179 y 181 Ter del Código Penal para el Distrito Federal. Así como las prohibiciones y sanciones establecidas en los artículos 133, fracciones XIV y XV, y 994 de la Ley Federal del Trabajo;

IV. a X. ...

...
...

IX. ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

PRIMERO. – Remítase a la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México para su promulgación y publicación en la Gaceta de la Ciudad de México.

SEGUNDO. - El presente Decreto entrará en vigor el día de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO



X. LUGAR, FECHA, NOMBRE Y RÚBRICA DE QUIENES LA PROPOGAN.

En la Ciudad de México, dado en el Palacio Legislativo del Congreso de la Ciudad de México, a los 05 días del mes de junio de 2023.

ATENTAMENTE.

Alberto Martínez Urincho

**ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO.
DIPUTADO.**