



**DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ,
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.
PRESENTE.**

La que suscribe, Diputada **Diana Sánchez Barrios**, integrante de la Asociación Parlamentaria Mujeres por el Comercio Feminista e Incluyente en el Congreso de la Ciudad de México III Legislatura, y que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción III, 122 Apartado A, fracciones II y III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartados A, B, D inciso c), 30 numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4, fracción XXI, 12, fracción II y 13, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5, fracción II, 82, 95, fracción II, 96, 325 y 326, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, me permito presentar la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**, al tenor de lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ciudad de México históricamente ha tenido una vocación de promoción en materia de derechos humanos, lo que le ha dado el estatus de ser uno de los oasis en los derechos en todo México, que ha sido ampliada con la llegada de Gobiernos enfocados en la búsqueda de la justicia social.

Resultado de esto ha sido que los derechos de los grupos históricamente excluidos han sido reconocidos, así como respaldados por un andamiaje institucional mucho más empático y capacitado a las demandas ciudadanas. Tal es el caso del reconocimiento de la identidad autopercebida, el matrimonio igualitario, las cuotas de género y para grupos de atención prioritaria en elecciones, etcétera.

A pesar de esto siguen existiendo problemáticas para grupos históricamente excluidos, como el caso de las poblaciones de la diversidad sexual, que han dado paso a trabajos institucionales, así como a la coordinación para evitar prácticas discriminatorias y violatorias de los derechos humanos, tanto en la administración pública como en el sector privado y el espacio público.



Dichas acciones institucionales tienen su fundamento en los tratados internacionales que comprometen a los Estados parte a modificar sus legislaciones para lograr el objetivo de alcanzar la igualdad y respeto a los derechos humanos.

A pesar de ello, las barreras que enfrentan los grupos poblacionales de la diversidad sexo genérica para la igualdad y la inclusión siguen siendo amplias, y no alcanzan a cubrir el acceso pleno a sus derechos y a una vida sin discriminación y sin violencia.

De la población de la diversidad sexo genérica, las personas trans (transgénero, travestis y transexuales), se encuentran entre las poblaciones más discriminadas y excluidas de acuerdo con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el INEGI. La exclusión y la desigualdad ya están arraigadas en nuestro sistema por las brechas institucionales históricas que perpetúan especialmente para las personas trans. De hecho, se estima que en América Latina las mujeres trans tienen una esperanza promedio de vida de 35 años. Después de la garantía de sus derechos a una vida segura, a la identidad, al libre desarrollo, se encuentra su derecho al acceso a la salud y al trabajo en condiciones de igualdad. Sin embargo, las desigualdades educativa y socioeconómica siguen siendo factores determinantes en la exclusión de las personas trans.

Resultado de esta exclusión y discriminación que persiste, surge la imperiosa necesidad de adecuar las normas que aún no se han modificado para proteger los derechos de las personas en las áreas que faltan. Tal es el caso de los derechos de los hombres trans que desean tener hijos, actualmente no existen ordenamientos que los protejan y que otorguen las prerrogativas que otorgan a las mujeres embarazadas.

Esta realidad no es solo un derecho para los hombres trans, es respetar el interés superior de la niñez, pues las y los recién nacidos necesitan quien los alimente y quien los cuide, lo que no puede hacer un padre trans, ya que solo tiene los derechos que se otorgan por paternidad que es una semana actualmente como lo establece el artículo 132, fracción XXVII bis de la Ley Federal del Trabajo. En ese tenor, los hombres trans no tienen tiempo suficiente para que su cuerpo se recupere de un embarazo ni para amamantar a su hijo o hija.

Algo muy importante que hay que señalar es que, aunque la ENDISEG 2021, cuenta a las personas trans, no tiene consideradas a las mujeres trans y hombres trans por separado, lo que genera un vacío, ya que no hay datos precisos que pueden servir para generar cambios legislativos y políticas públicas dirigidas a esta población.



Lo anterior es de urgente atención ya que estaríamos vulnerando el derecho a la salud de los hombres trans, el derecho al trabajo y el interés superior de niñas, niños y adolescentes.

PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El grupo poblacional de las personas transexuales, travestis y transgénero viven una exclusión multidimensional por ejercer su derecho a la identidad de género que se perpetúa si el Estado no elimina las barreras sociales y laborales existentes, pero sobre todo institucionales que condiciona la vida de estos grupos.

La gestación en el ámbito laboral es un tema que ha sido objeto de debates por muchos años, no solo por los derechos de los que debería gozar la mujer sino también por la preocupación que le genera a los empleadores tener que cubrir y respetar los mismos. Desde respetar las semanas previas y posteriores al nacimiento hasta los permisos que implican el cuidado de los recién nacidos como vacunas, consultas o cuidados propios de un neonato.

Estos logros plasmados en nuestra Constitución y en leyes secundarias no son iguales para padres y madres ya que los hombres gozan de prerrogativas de paternidad limitados, el ejemplo más significativo es la diferencia entre el artículo 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo que establece un permiso de paternidad de cinco días con goce de sueldo por el nacimiento de un hijo y el 170, de la mencionada ley, que otorga a la mujer seis semanas previas y seis semanas posteriores al nacimiento de un hijo.

Lo anterior es un ejemplo de la desigualdad de derechos en relación al nacimiento de los hijos, esta situación se vuelve más grave cuando se trata de un hombre trans, ya que es una persona que biológicamente puede gestar en su vientre a un nuevo ser con la diferencia que, al ser legalmente hombre, no tiene acceso a los permisos de maternidad de los que goza una mujer y a los que tiene acceso como hombre, no son suficientes para dar a luz y recuperar su cuerpo del embarazo.

En ello estriba la necesidad de esta reforma a distintas leyes, ya que se trata de una problemática de género que impide a los hombres trans disfrutar de un embarazo sano, protegido y digno.



ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

Las Mujeres y Hombres trans son víctimas de manera alarmante de negación de sus derechos y situaciones que vulneran su dignidad como personas. Según la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2019 el 53% de las mujeres trans y 40.9% de hombres trans han sentido la negación injustificada de algún derecho.

Llevándolo al plano de los espacios de trabajo el 55.4% de los hombres trans y el 59% de las mujeres trans han escuchado o visto comentarios o conductas negativas hacia una compañera por su Orientación Sexual e Identidad de Género. Por otro lado, el 42.3% de los hombres trans y el 43.6% de las mujeres trans han experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por su Orientación Sexual e Identidad de Género¹.

En México se calcula que el 11% de la población se considera no heterosexual según la encuesta LGBT+ Orgullo 2021, de los cuales el 1% se consideró como transgénero, no binario, de género fluido o de otra manera². En este universo del 1% de la población se calcula que solo el 5% de ellos ejercen una profesión, dejando en más de 90% la tasa de desempleo para los grupos transgénero, transexual y travesti³. Las personas mas vulnerables frente a la violencia en el trabajo son las mujeres cisgénero con 16.1%, las mujeres trans con 36.9% y los hombres trans con 18.3%.⁴

¹Comisión Nacional de los Derechos Humanos . (18 de 11 de 2022). *ENDOSIG*. Obtenido de CONAPRED : https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Presentacioon_ENDOSIG_16_05_2019.pdf

²Redacción. (8 de 11 de 2021). *En México, 11% de la población pertenece a la comunidad LGBTTTI+, según encuesta*. Obtenido de El Financiero: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2021/06/26/en-mexico-11-de-la-poblacion-pertenece-a-la-comunidad-lgbttti-segun-encuesta/>

³Expansión. (8 de 11 de 2021). *Las personas transgénero tienen una tasa de desempleo del 90% en México*. Obtenido de Expansión: <https://expansion.mx/carrera/2021/06/22/personas-transgenero-tasa-desempleo-mexico>

⁴ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (30 de junio de 2023). *PERSONAS TRANS SON LAS MAS AFECTADAS EN LA COMUIDAD LGBTTTIQ+ POR DISCRIMINACIÓN LABORAL*. https://www.gob.mx/stps/prensa/personas-trans-son-las-mas-afectadas-en-la-comunidad-lgbttti-q-por-discriminacion-laboral?idiom=es#_ftn2



Ahora bien, de todos estos datos presentados por el INEGI, no se especifica, dentro del total de personas transexuales o transgénero, el número de hombres y mujeres, por lo que estaría invisibilizando a un grupo que es el objeto de esta iniciativa.

Es importante mencionar que en 19 de las 32 entidades federativas ya se tiene reconocimiento de la identidad de género autopercebida que es un gran paso que permite la corrección de datos en acta de nacimiento y por consiguiente en otros documentos importantes.

El 18 de diciembre de 2015 entró en vigor la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta norma reconoce a los centros de trabajo que lleva acabo prácticas como “procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal con igualdad de oportunidades; medición de clima laboral; igualdad salarial y de prestaciones; uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible; salas de lactancia; flexibilización de horarios de trabajo; licencias de paternidad; medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares; accesibilidad de espacios físicos; mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.”⁵

En 2018 la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló en el amparo 1317/2017, que el reconocimiento de la identidad de género por parte del Estado es “... de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas trans, incluyendo la protección contra la violencia, tortura, malos tratos, derecho a la salud, a la educación, empleo, vivienda, acceso a la seguridad social...”⁶.

También la Corte señaló que “...tratándose de las personas transexuales que, por su condición, son objeto de rechazo y discriminación, el legislador debe implementar los mecanismos necesarios para el reconocimiento, tutela y garantía de sus derechos fundamentales...”⁷.

En la acción de inconstitucionalidad 148/2017, la Suprema Corte de Justicia de la Nación incluyó el término “persona gestante” en sus resoluciones, aunque se trataba de un tema de

⁵ NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. <https://nmx.conapred.org.mx/>

⁶ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. AMPARO EN REVISIÓN 1317/2017, PRIMERA SALA. 17 DE OCTUBRE DE 2018. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-01/AR%201317-2017%20PDF%20p%C3%BAblica.pdf>

⁷ Ibid.



interrupción del embarazo, se reconoció que no solo las mujeres pueden gestar sino también personas con alguna identidad de género distinta al de su nacimiento, es decir, de mujer.⁸

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

PRIMERO. Que el artículo 3 de la Convención Sobre los Derechos de los Niños establece en su numeral 1 que en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. El mismo artículo en su numeral 2 señala que los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

SEGUNDO. El artículo 5 la Convención Sobre los Derechos de los Niños establece que los Estados Partes respetarán las responsabilidades, los derechos y los deberes de los padres o, en su caso, de los miembros de la familia ampliada o de la comunidad, según establezca la costumbre local, de los tutores u otras personas encargadas legalmente del niño de impartir, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que el niño ejerza los derechos reconocidos en la presente Convención.

TERCERO. Que el artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce que todas las personas tienen los derechos reconocidos en la Constitución Federal y en los Tratados Internacionales de los que México forma parte, así como la obligación de todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

CUARTO. Que los derechos de la niñez y las obligaciones de los ascendientes, en coadyuvancia con el Estado, de cubrirlos, tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en diversos párrafos de su artículo 4o establece los preceptos para cumplir con ello entre los que se enuncian los siguientes:

⁸ APUNTES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO ESTABILIDAD LABORAL EN EL EMBARAZO. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. 2024. <https://www.supremacorte.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-07/Apuntes-sobre-igualdad-de-genero-Estabilidad-Laboral-en-el-embarazo.pdf>



Que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen la obligación de preservar y exigir el cumplimiento de estos derechos y principios.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

QUINTO. La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 3o que 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.

SEXTO. El principio 24 de los Principios de Yogyakarta considera el derecho a formar una familia: con independencia de su orientación sexual o identidad de género, incluso a través del acceso a adopción o a reproducción asistida. Existen diversas configuraciones de familias. Ninguna familia puede ser sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes.

SÉPTIMO. Que el Artículo 6 de la Constitución Política de la Ciudad de México, llamado Ciudad de Libertades y Derechos, señala en el Apartado A el derecho de cada persona a la autodeterminación mencionando que toda persona tiene el derecho a un libre desarrollo de su personalidad.



OCTAVO. Que el artículo 11 de la Constitución Política de la Ciudad de México, llamada Ciudad Incluyente, señala en el Apartado A que la Ciudad tiene la obligación de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de grupos de atención prioritaria como son las personas LGTBTTIQ+.

Derivado de lo antes mencionado y con la finalidad de puntualizar la propuesta planteada en la presente iniciativa se anexa el siguiente cuadro comparativo:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (texto vigente)	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (texto que se propone)
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. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán: A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: ... 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 anterior a la	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. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán: A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: ... V. Las personas gestantes 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



fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, media hora cada uno para alimentar sus hijos. ... XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.	semanas anterior a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, media hora cada uno para alimentar sus hijos. ... XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de personas gestantes. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.
---	---



Ley Federal del Trabajo (texto vigente)	Ley Federal del Trabajo (texto que se propone)
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I.- ... XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. ... XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o tener el cuidado de hijos menores, y ... Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I.- ... XXVII.- Proporcionar a las personas gestantes la protección que establezcan los reglamentos. Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. ... XV. Despedir a una persona gestante o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada o embarazado, por cambio de estado civil o tener el cuidado de hijos menores, y ... Artículo 170.- Las personas gestantes trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. (...) II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la persona gestante trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta



para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

Artículo 283.- En materia de seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

I....

XIX. Observar las disposiciones aplicables de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente, en el caso de las mujeres, mujeres embarazadas o en lactancia y la prohibición de exponer a las personas menores de edad a riesgos para la salud.

Artículo 283 Ter.- ...

La persona empleadora deberá respetar los descansos pre y postnatales de las trabajadoras embarazadas. Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas

cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la **persona gestante trabajadora**.

Artículo 283.- En materia de seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

I....

XIX. Observar las disposiciones aplicables de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente, en el caso de las mujeres, **personas gestantes trabajadoras** o en lactancia y la prohibición de exponer a las personas menores de edad a riesgos para la salud.

Artículo 283 Ter.- ...

La persona empleadora deberá respetar los descansos pre y postnatales de las **personas gestantes trabajadoras**. Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas



dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia infantil mediante la instalación de salas de lactancia en términos de la presente Ley. La trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el término del puerperio.

Artículo 331 Ter.-

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

Artículo 857. –

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

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

dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia infantil mediante la instalación de salas de lactancia en términos de la presente Ley. La **persona** trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el término del puerperio.

Artículo 331 Ter.-

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

Artículo 857. –

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

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



emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y	emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y ...
--	---

Ley del Seguro Social (texto vigente)	Ley del Seguro Social (texto que se propone)
Artículo 89.- El Instituto prestará los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las siguientes formas: V. Para el Instituto, será obligatoria la atención de las mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en términos de las disposiciones aplicables para tal efecto, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento. Artículo 210. Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de: II. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; apoyo a nutrición de las trabajadoras derechohabientes embarazadas, durante la gestación y a sus hijas e hijos en el periodo neonatal mediante el	Artículo 89.- El Instituto prestará los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las siguientes formas: V. Para el Instituto, será obligatoria la atención de las personas gestantes que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en términos de las disposiciones aplicables para tal efecto, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento. Artículo 210. Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de: II. Educación higiénica, materno-paterno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; apoyo a nutrición de las personas trabajadoras derechohabientes embarazadas, durante la gestación y a sus hijas e hijos



refuerzo y seguimiento nutricional correspondiente; prevención de enfermedades y accidentes; Artículo 237-E.- Las trabajadoras del campo temporales embarazadas durante el tiempo de efectiva prestación de servicios tienen derecho a las prestaciones correspondientes al Seguro de Enfermedades y Maternidad a que se refieren las Secciones Segunda y Tercera del Capítulo IV, del Título Segundo de esta Ley, relativas a servicios médicos y hospitalarios.	en el periodo neonatal mediante el refuerzo y seguimiento nutricional correspondiente; prevención de enfermedades y accidentes; Artículo 237-E.- Las personas trabajadoras gestantes del campo temporales durante el tiempo de efectiva prestación de servicios tienen derecho a las prestaciones correspondientes al Seguro de Enfermedades y Maternidad a que se refieren las Secciones Segunda y Tercera del Capítulo IV, del Título Segundo de esta Ley, relativas a servicios médicos y hospitalarios.
---	--

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (texto vigente)	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (texto que se propone)
Artículo 39. La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:	Artículo 39. La mujer Trabajadora, la persona gestante, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:



Artículo 40. Para que la Trabajadora, Pensionada, cónyuge o hija menor de dieciocho años y soltera, o en su caso, la concubina, tengan derecho a las prestaciones que establece el artículo previo, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes sus derechos o los del Trabajador o Pensionado del que se deriven estas prestaciones.	Artículo 40. Para que la persona gestante Trabajadora, Pensionada, cónyuge o hija menor de dieciocho años y soltera, o en su caso, la concubina, tengan derecho a las prestaciones que establece el artículo previo, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes sus derechos o los del Trabajador o Pensionado del que se deriven estas prestaciones.
---	---

Por lo antes expuesto, someto a la consideración de este Pleno la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**, para quedar como sigue:

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO

Se reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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.

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



A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

V. Las **personas gestantes** 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 anterior 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 periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, media hora cada uno para alimentar sus hijos.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate **de personas gestantes**. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

ARTÍCULO SEGUNDO.

Se reforman los artículos 132, 133, 170, 283, 283 Ter, 331 Ter y 857 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I.- ...

XXVII.- Proporcionar a las **personas gestantes** la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. ...

XV. Despedir a una **persona gestante** o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada **o embarazado**, por cambio de estado civil o tener el cuidado de hijos menores, y

...



Artículo 170.- Las **personas gestantes trabajadoras** tendrán los siguientes derechos:

I.

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la **persona gestante trabajadora**, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la **persona gestante trabajadora**.

Artículo 283.- En materia de seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

I....

XIX. Observar las disposiciones aplicables de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente, en el caso de las mujeres, **personas gestantes trabajadoras** o en lactancia y la prohibición de exponer a las personas menores de edad a riesgos para la salud.

Artículo 283 Ter.- ...

La persona empleadora deberá respetar los descansos pre y postnatales de las **personas gestantes trabajadoras**. Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia infantil mediante la instalación de salas de lactancia en términos de la presente Ley. La **persona** trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el término del puerperio.

Artículo 331 Ter.-

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.



Artículo 857. –

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

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

ARTÍCULO TERCERO.

Se reforman los artículos 89, 210 y 237 E de la Ley del Seguro Social.

Artículo 89.- El Instituto prestará los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las siguientes formas:

V. Para el Instituto, será obligatoria la atención de las **personas gestantes** que presenten una urgencia obstétrica, solicitada de manera directa o a través de la referencia de otra unidad médica, en términos de las disposiciones aplicables para tal efecto, en las unidades con capacidad para la atención de urgencias obstétricas, independientemente de su derechohabencia o afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.

Artículo 210. Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de:

II. Educación higiénica, materno-**paterno** infantil, sanitaria y de primeros auxilios; apoyo a nutrición de las **personas** trabajadoras derechohabientes embarazadas, durante la gestación y a sus hijas e hijos en el periodo neonatal mediante el refuerzo y seguimiento nutricional correspondiente; prevención de enfermedades y accidentes;

Artículo 237-E.-

Las personas trabajadoras gestantes del campo temporales durante el tiempo de efectiva prestación de servicios tienen derecho a las prestaciones correspondientes al



Seguro de Enfermedades y Maternidad a que se refieren las Secciones Segunda y Tercera del Capítulo IV, del Título Segundo de esta Ley, relativas a servicios médicos y hospitalarios.

ARTÍCULO CUARTO.

Se reforman los artículos 39 y 41 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Artículo 39. La mujer Trabajadora, **la persona gestante**, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:

Artículo 40. Para que la **persona gestante** Trabajadora, Pensionada, cónyuge o hija menor de dieciocho años y soltera, o en su caso, la concubina, tengan derecho a las prestaciones que establece el artículo previo, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes sus derechos o los del Trabajador o Pensionado del que se deriven estas prestaciones.

TRANSITORIOS

ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, sede oficial del H. Congreso de la Ciudad de México, a los 4 días del mes de diciembre de 2025.

Atentamente

Diana Sánchez Barrios

DIP. DIANA
SÁNCHEZ BARRIOS



Dip. Diana Sánchez Barrios
Congreso de la Ciudad de México
III Legislatura.

Certificado de firma

02/12/2025 15:40

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Almacenado

Identificador: 692F5BDA2153615C890BAF39

Nombre y extensión: INICIATIVA PERSONAS GESTANTES. TRANS _ 4 _
DICIEMBRE _ 2025.pdf

Descripción:

Cantidad de páginas: 3

Estado: Firmado

Firmantes: 1

Huella digital del contenido del documento original:

a8ca7ab733c62d7e685e2c5f8f6330c1916bae5ca78af9df505204d5696543ae

Huella digital del contenido del documento firmado:

704e355234a181ecc35455d270838ce48a6aa28524736a4fff62362709b6a56c

Nombre: Diana Sánchez Barrios

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Correo electrónico: diana.sanchez@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Dirección IP: 189.240.246.59

Fecha y hora de emisión

(America/Mexico_City):

02/12/2025 15:36

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:

02/12/2025 21:40:49 UTC (02/12/2025 15:40:49 Hora local de la Ciudad de México)

Nombre y extensión:

5ae777c7-c18b-47e2-97cc-81b0493f29ed.cons

Huella digital contenida en la constancia:

704e355234a181ecc35455d270838ce48a6aa28524736a4fff62362709b6a56c

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):

PSC WORLD S.A. DE C.V.

Certificado PSC válido desde: 2017-07-19

Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes

Firmante 1. Dip. Diana Sánchez Barrios

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

ID: 692F5CD85867C359BA6749B2

Derecho

IP: 189.240.246.59

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo: diana.sanchez@congresocdmx.gob.mx

Teléfono: 5522698566

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

Plataforma: https://app.con-certeza.mx



Enviado: 02/12/2025

15:37:41

Aceptó Aviso de

Privacidad: 02/12/2025

15:38:32

Visto: 02/12/2025 15:40:40

Confirmado:

02/12/2025 15:40:40.955

Firmado:

02/12/2025 15:40:40.957

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

En el siguiente enlace se encuentra el portal para validar la constancia NOM-151 y el estado de integridad de este documento:
<https://app.con-certeza.mx/constancia/5ae777c7-c18b-47e2-97cc-81b0493f29ed>

