

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: C. DIP. MAURO GUERRA VILLARREAL Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL DE LA LXXVII LEGISLATURA

ASUNTO RELACIONADO A: PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INICIADO EN SESIÓN: 10 DE MARZO DEL 2025

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): DE LEGISLACIÓN.

Mtro. Joel Treviño Chavira

Oficial Mayor

12

DIP. LORENA DE LA GARZA VENECIA
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E . -

La suscrita **Diputada Cecilia Sofía Robledo Suárez e integrantes del Grupo Legislativo Partido Acción Nacional** de la Septuagésima Séptima Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con los artículos 86, 87 y 88 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León y con fundamento en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, acudimos a esta soberanía a proponer el siguiente proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XV de la **Ley Federal del Trabajo**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación es definida en la ley general para prevenir y erradicar la discriminación como "...toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades..."

La discriminación está prohibida en distintos marcos legales. En la declaración Universal de los Derechos Humanos menciona que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación." Nuestra constitución política establece que "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.”

La discriminación laboral por embarazo (DLE) ocurre cuando un empleador trata de manera desfavorable a una empleada o postulante debido a su embarazo, intención de embarazo, maternidad o afecciones médicas relacionadas con el embarazo o la maternidad. A este fenómeno se le conoce como el “maternal wall”, término que hace referencia a la barrera que representa ser madre para obtener ciertos puestos o ascender en el ámbito laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta es una de las formas más frecuentes de discriminación en el ámbito laboral. La discriminación laboral por embarazo no solo anula o menoscaba el derecho a la igualdad de oportunidades, sino que además ocurre dentro de un contexto laboral, donde afecta directamente las condiciones de empleo. Este tipo de discriminación va más allá de despedir a una empleada o exigir pruebas de embarazo; incluye otras prácticas como hostigamiento laboral, negación de ascensos, reducción de salarios, cambios de horarios sin consentimiento, negación de permisos y la asignación de labores que ponen en riesgo la salud de la mujer embarazada.

Es un problema complejo y estructural que atenta contra los derechos humanos de madres e hijos, poniendo en riesgo la vida, salud, integridad y desarrollo tanto de las mujeres como de los bebés. Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), entre 2012 y 2021 se denunciaron 894 casos de discriminación por motivo de embarazo.

Diversos estudios señalan que la maternidad es percibida como una “desventaja”. Los empleadores suelen considerar que las madres son inestables y menos comprometidas con el trabajo, mientras que los hombres casados y padres son vistos como más comprometidos. Esta percepción refuerza los estereotipos de género y dificulta la reinserción de las mujeres al mercado laboral.

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, del 51% de las mujeres que reportaron tener empleo, el 17.3% sufrió alguna forma de discriminación, y de este porcentaje, al 11.5% se le exigió una prueba de embarazo para acceder al trabajo y al 3.6% para continuar en él. Entre las mujeres trabajadoras, el 39% reportó haber estado embarazada en los últimos cinco años. De estas, el 4.7% sufrió discriminación, ya sea porque fueron despedidas, no se les renovó el contrato, se les redujo el salario o perdieron prestaciones.

En la ENDIREH 2021, se indicó que del 21.7% de mujeres que reportaron haber sido discriminadas laboralmente en los últimos 12 meses, el 4% expresó que se les pidió una prueba de embarazo como requisito para trabajar o para continuar en el empleo, y el 0.6% señaló que, por embarazarse, fueron despedidas, no se les renovó el contrato o se les redujo el salario.

La literatura señala que la discriminación laboral por embarazo incrementa el estrés y las emociones negativas en las mujeres, siendo el miedo a perder el empleo o la pérdida del mismo, como principales factores de riesgo durante el embarazo. Las madres expuestas a altos niveles de estrés tienden a sentirse menos capaces de cuidar a sus bebés, lo que puede traducirse en respuestas negativas hacia las necesidades de los recién nacidos.

El estrés elevado también es un factor que incrementa la probabilidad de depresión durante o después del embarazo. Esta depresión puede llevar a una menor probabilidad de amamantar, usar métodos preventivos de cuidado pediátrico y seguir prácticas de seguridad infantil. Un estudio de 1999 incluso identificó que el estrés extremo puede llevar a pensamientos que comprometen la integridad del menor.



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
SEPTUAGÉSIMA SÉPTIMA LEGISLATURA



La discriminación laboral por embarazo no solo afecta la calidad de vida de las mujeres, sino también la de los niños. Se ha observado que los bebés de madres discriminadas tienen mayor probabilidad de sufrir partos pretérmino, bajo o muy bajo peso al nacer y mayor reactividad al estrés.

Por lo antes expuesto, se propone el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO. – Se REFORMA la fracción XV del Artículo 133 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

I.- a XIV. (...)

XV. Despedir a una trabajadora o ejercer cualquier tipo de coacción, directa o indirecta, para que renuncie por estar embarazada, **tener intención de estarlo, presentar afecciones médicas relacionadas con el embarazo**, cambio de estado civil, asumir el cuidado de hijas o hijos menores.

XVI.- a XVIII. (...)

TRANSITORIOS

ÚNICO. - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

MONTERREY, NUEVO LEÓN., A FECHA DE SU PRESENTACIÓN.

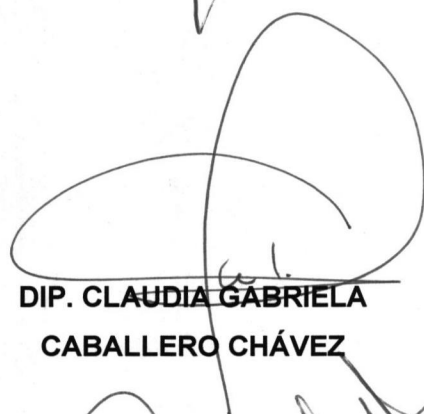
A T E N T A M E N T E

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL




DIP. ITZEL SOLEDAD CASTILLO
ALMANZA

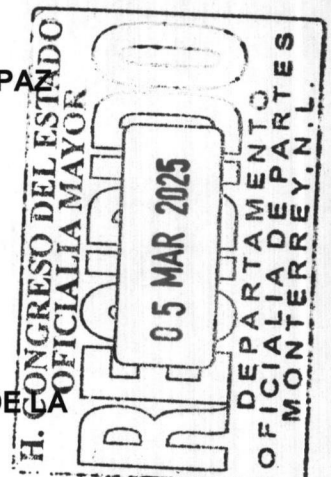

DIP. CECILIA SOFÍA ROBLEDO
SUÁREZ


DIP. CLAUDIA GABRIELA
CABALLERO CHÁVEZ


DIP. AILE TAMEZ DE LA PAZ


DIP. MYRNA ISELA GRIMALDO
IRACHETA


DIP. CARLOS ALBERTO DE LA
FUENTE FLORES




DIP. MAURO GUERRA
VILLARREAL


DIP. MIGUEL ÁNGEL GARCÍA
LECHUGA

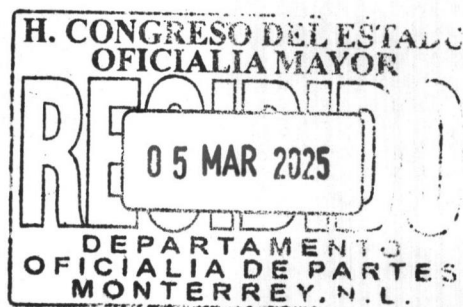


PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
SEPTUAGÉSIMA SÉPTIMA LEGISLATURA



DIP. IGNACIO CASTELLANOS
AMAYA

DIP. JOSÉ LUIS SANTOS
MARTÍNEZ



RECEIVED
OFFICE OF THE
MAYOR
8.3 MAR 2022
DEPARTMENT OF
OFFICIALS OF THE
MONTREY, N.L.