



**CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE,
LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA**

“2019, Año del respeto y protección de los derechos humanos en el Estado de Coahuila de Zaragoza”



Iniciativa popular con proyecto de decreto mediante la cual se reforma el artículo noveno Apartado Cuarto, Párrafo Quinto de la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza.**

Planteada por el **C. Ingeniero Erick Rodrigo Valdez Rangel.**

Informe en correspondencia: **02 de Septiembre de 2019.**

Turnada a la **Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia** para los efectos de lo que se dispone en el artículo 43 de la **Ley de Participación Ciudadana para el Estado de Coahuila de Zaragoza.**

**Acuerdo de Comisión
04 de Diciembre de 2019**

Se Declara procedente para continuar su trámite legislativo y se turna a la Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia

**Acuerdo
29 de Enero de 2020**

Prórroga de sesenta días naturales para dictaminar la presente iniciativa, en base a lo consignado en los términos del artículo 129 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza.

Lectura del Dictamen:

Decreto No.

Publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado:

Saltillo, Coahuila a 27 de Agosto del 2019

C. Diputada Blanca Eppen Canales.

Pdta. De la Comisión de Igualdad y No Discriminación.

Permítame saludarle cordialmente esperando que se encuentren bien.

Seguido, el suscrito, Erick Rodrigo Valdez Rangel, en mi calidad de ciudadano y en uso de mi propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en Blvd. Morelos #1827, en el Fracc. Morelos, en la ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, México; Con fundamento en los artículos 8 y 35 fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 59 fracción VI de la constitución política del Estado de Coahuila de Zaragoza; Artículos 152, 155 y 156 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza; Y los artículos 4 fracción III, 39, 40, 42, 43 y demás relativos de la Ley de Participación Ciudadana para el Estado de Coahuila de Zaragoza, me permito presentar de la manera más atenta y respetuosa a este H. Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza, la siguiente iniciativa Popular con proyecto de decreto que **Reforma el Artículo Noveno (9º) Apartado Cuarto (IV) Párrafo Quinto de la LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.** Para que quede de la siguiente forma:

1.- ARTÍCULO 9. LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES SON:

I..., II..., III..., Y V...

IV. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL Y ESCOLAR:



CONSTITUYE VIOLENCIA LABORAL, LA NEGATIVA ILEGAL A CONTRATAR A LA VÍCTIMA O A RESPETAR SU PERMANENCIA O CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO; LA DESCALIFICACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO, LAS AMENAZAS, LA INTIMIDACIÓN, LAS

HUMILLACIONES, LAS CONDUCTAS REFERIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA EXPLOTACIÓN Y TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR CONDICIÓN DE GÉNERO; ADEMÁS DE EXIGIR COMO REQUISITO PARA EL INGRESO O ASCENSO A UN EMPLEO LA PRESENTACIÓN DE CERTIFICADO MÉDICO DE NO EMBARAZO, DESPEDIR A UNA TRABAJADORA O COACCIONARLA PARA QUE RENUNCIE POR ESTAR EMBARAZADA, ASÍ COMO EL IMPEDIMENTO U OMISIÓN A LAS MUJERES DE EJERCER EL PERÍODO DE LACTANCIA DE DOS REPOSOS EXTRAORDINARIOS POR DÍA, DE MEDIA HORA CADA UNO Y HASTA POR SEIS MESES PREVISTO EN LA LEY.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.-

Según cifras del INEGI, en 2019, en Coahuila se encuentran dos millones doscientos noventa y cinco mil seiscientos ochenta y siete personas catalogadas en edad para trabajar, de las cuales el 48.6% son hombres y el 51.4% son mujeres.

A su vez el número de población económicamente inactiva (PEI), es de ochocientos noventa y cuatro mil ochocientos treinta y ocho, con un porcentaje del 28.9% para los hombres y un porcentaje 71.1% para las mujeres, siendo la población económicamente activa (PEA) un millón cuatrocientos mil ochocientos cuarenta y nueve, con un porcentaje del 61.2% en los hombres y para las mujeres un 38.8%.

Es de conocimiento general que a las mujeres se les exigen requisitos adicionales al momento de solicitar un empleo, por lo que la mayoría de las veces solo son contratadas para empleos de limpieza, cuidado del hogar, cuidado de menores etc.

El INEGI, señala que en nuestro estado las mujeres que cuentan con un nivel de estudios superior y que se encuentran laborando es solo del 43.7% por un 56.3% en los hombres. Por lo que hace a salarios, según cifras del INEGI las mujeres con sueldo mensual mayor a los 10,000 pesos es solo el 19.1% por 80.9% en los hombres.

Como vemos es grande la diferencia que existe entre la vida laboral del hombre y la mujer, y esto en gran parte es por la discriminación que ha sufrido la mujer a lo largo de los años. Algunos de los principales problemas que enfrentan las mujeres al momento de solicitar un empleo o al incorporarse

a un trabajo son: la violación a sus derechos por su condición de género, doble jornada sin pago salarial, el acoso sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, maternidad, esterilización quirúrgica, edad, apariencia, física realización de pruebas de embarazo o de virus de inmunodeficiencia humana VIH (SIDA) por mencionar algunos, siendo duramente discriminadas por patrones o personal de recursos humanos de las empresas.

La presente iniciativa tiene como objeto promover y erradicar por completo la práctica que ciertas empresas implementan, como la de exigir a sus trabajadoras pruebas de embarazo como condición para el ingreso o para la permanencia en el empleo, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley. Dicha conducta debe ser catalogada como una modalidad de violencia laboral.

A nivel mundial el 35% de las niñas y niños menores de cuatro meses de edad son alimentados exclusivamente con lactancia materna con una duración promedio de 18 meses, información que difiere de las recomendaciones de la organización Mundial de la salud. Es necesario que los recién nacidos y menores de 1 año sean alimentados de manera adecuada con la leche materna y por supuesto, que los superiores jerárquicos autoricen a las madres trabajadoras para que puedan alimentar a sus hijos durante la jornada laboral.

Es de hacer notar, que con fecha 13 de abril del 2018, se aprobó el decreto mediante el cual se reforma el artículo 11 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, mediante el cual se contempla el concepto de violencia laboral, como las conductas referidas en el artículo 133, fracciones XIV y XV de la Ley Federal del Trabajo, las cuales se refieren respectivamente, a la prohibición a los patrones o a sus representantes de exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, así como 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.

Por lo anterior, resulta indispensable armonizar a esta legislación con las normas federales y con ello, conformar un marco jurídico que garantice que las mujeres superen las barreras que enfrentan en el ámbito laboral y lograr un pleno reconocimiento a la igualdad y la no discriminación de sus derechos laborales.

Por lo anterior, y considerando que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123, apartado A, fracción V que 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. Asimismo, establece que gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas para antes y después del parto, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.

Que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así tratados 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.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, define en su artículo primero que la expresión "discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 establece en su artículo 11, punto 1, inciso 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 al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 establece en su artículo 11, punto 2, incisos a),b),c),d) que a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil.

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Que el artículo 133, fracciones, XIV y XV, de la Ley Federal del Trabajo, establecen que queda prohibido a los patrones o a sus representantes exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo y 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.

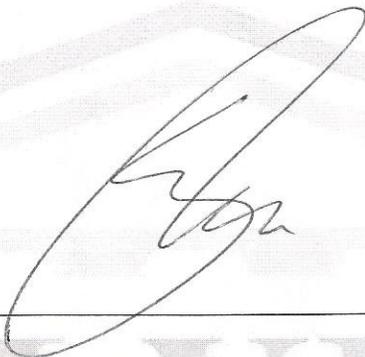
Y que el artículo 11 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Hoy por Coahuila, Mañana por Nosotros.

Agradezco su tiempo, comprensión y dedicación a esta propuesta, de igual manera quedo a su disposición y en espera de retroalimentación.

Muchas gracias!

ATENTAMENTE.



C. Erick Rodrigo Valdez Rangel

Hagámoslo Bien Por Coahuila

LXII
LEGISLATURA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE COAHUILA