Iniciativa con Proyecto de Decreto, por la que se crea la **Ley sobre Ocupación Laboral para Personas Travestis, Transgénero y Transexuales para el Estado de Coahuila de Zaragoza.**

Planteada por la **Diputada Lizbeth Ogazón Nava,** del Grupo Parlamentario, "Movimiento Regeneración Nacional” del Partido Morena.

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **07 de Junio de 2022.**

Turnada a la **Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia.**

**Fecha de lectura del Dictamen:**

**Decreto No.**

Publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE PRESENTA LA DIPUTADA LIZBETH OGAZÓN NAVA CONJUNTAMENTE CON LAS DIPUTADAS Y EL DIPUTADO DEL GRUPO PARLAMENTARIO MOVIMIENTO DE REGENERACIÓN NACIONAL morena POR LA QUE SE CREA LA LEY SOBRE OCUPACIÓN LABORAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSGÉNERO Y TRANSEXUALES PARA EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.**

**H. PLENO DEL CONGRESO DEL ESTADO**

**DE COAHUILA DE ZARAGOZA.**

**P R E S E N T E.-**

La suscrita Diputada Lizbeth Ogazón Nava, conjuntamente con las Diputadas y el Diputado integrantes del Grupo Parlamentario del movimiento de regeneración nacional morena, en el ejercicio de las facultades que nos confieren el Artículo 59 Fracción I de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, así como los artículos 21 Fracción IV, 152 Fracción I y demás aplicables de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, nos permitimos someter a consideración de este Honorable Pleno del Congreso del Estado, la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se crea la Ley Sobre ocupación laboral para personas Travestis, transgénero y Transexuales para el Estado de Coahuila de Zaragoza.

**E X P O S I C I O N D E M O T I V O S**

“Una Constitución plasma la evolución jurídico-política de una nación; nos indica la organización que el pueblo se ha fijado y los principios más importantes que configuran su forma de ser y de actuar. La constitución nos otorga las reglas del comportamiento político de gobernados y gobernantes, una concepción, una concepción ética de la existencia y, por tanto, el aseguramiento de los derechos intrínsecos de los hombres; los derechos que los hombres tenemos sobre y o por encima del Estado” [[1]](#footnote-1)

La constitución de nuestro Estado de Coahuila, estipula que quedan prohibidos todos los actos que deriven de la discriminación, ya sea cual sea el motivo de esta, entre estos motivos, encontramos los actos de discriminación motivados por temas de género. Siendo la no discriminación, un derecho humano, las autoridades estatales y municipales, según sea su competencia, tendrán la obligación de asegurarse de que se establezcan y se cumplan los mecanismos que garanticen los derechos humanos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Al no ser respetados los derechos humanos de una persona el Estado se encargará de sancionar, prevenir, e investigar así como reparar las violaciones según lo disponga la ley.

Con el fin de erradicar la discriminación de cualquier índole fue publicada una tesis en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, en el año 2014, la cual nos menciona que la discriminación puede generarse de manera indirecta “cuando una disposición criterio o practica “neutral” ubica a un grupo social especifico en clara desventaja frente al resto”[[2]](#footnote-2)

De lo anterior, podemos destacar la discriminación y violencia que la población Trans a través de los años y en la sociedad se ha encontrado hasta la actualidad.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos elaboró un informe en el cual se hablaba sobre la violencia en contra de personas de la comunidad LGBTTIQ mencionando que : “"la violencia por prejuicio es un fenómeno social que se dirige contra grupos sociales específicos, tales como las personas LGBT; tiene un impacto simbólico y envía un mensaje de terror generalizado a la comunidad LGBT. De manera similar, la Comisión estima que la violencia contra las personas intersex es una forma de violencia por prejuicio contra la diversidad corporal y, específicamente, contra las personas cuyos cuerpos no concuerdan con el estándar socialmente aceptado de cuerpos femeninos y masculinos."[[3]](#footnote-3)

Estos actos de odio desatados hacia la comunidad LGBTTIQ en la actualidad se siguen presentando provocando la exclusión, discriminación, y violencia, tanto dentro de la familia como en las escuelas, en el ámbito laboral, en la sociedad en general.

Es por esto, que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en un caso en concreto, mencionó que: “la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención, por ello, está proscrita cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, puede disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual”.[[4]](#footnote-4)

A su vez calificó de inaceptable la discriminación contra la comunidad LGBTTIQ a razón de:

“a) La orientación sexual constituye un aspecto esencial en la identidad de una persona;

b) Esta comunidad ha sido discriminada históricamente y es común el uso de estereotipos en el trato hacia dicha población; y,

c) Constituye una minoría a la que le resulta difícil remover las discriminaciones en ámbitos como el legislativo, así como evitar repercusiones negativas en la interpretación de normas por funcionarios de las ramas ejecutiva, legislativa y en el acceso a la justicia, pues cuando travestis, transexuales y homosexuales recurren al sistema judicial se encuentran, a menudo, con los mismos prejuicios y estereotipos de la sociedad ahí reproducidos”. [[5]](#footnote-5)

es necesario entender que el derecho al libre desarrollo de la personalidad, implica el reconocimiento de derechos como el de la identidad personal, sexual y de género, ya que en base a estos uno como individuo se proyecta ante si y ante la sociedad, formando parte de una decisión en la cual se manifiesta una expresión de la individualidad de las personas, influyendo de manera decisiva en su proyecto de vida y en todas las relaciones que forman dentro de la sociedad.  la reasignación sexual que decida una persona transexual para adecuar su estado psicosocial a su físico, y de ahí vivir en el sexo con el que se identifica plenamente y ser reconocida como tal por los demás debe ser respetada por la sociedad, siendo esta, parte de un derecho humano.

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el ámbito laboral la identidad de género no define la capacidad de las habilidades de las personas trans y no binarias para realizar diversas actividades, pero en la actualidad es común ver que la sociedad no les permita incorporarse, negándoles la oportunidad de desenvolverse y demostrar su capacidad para desarrollar una labor que deseen, siendo por esto, necesario crear una ley que obligue a la contratación de personas trans y no binarias en el entorno laboral en la que se les respete sus derechos humanos a la no discriminación y libre desarrollo de la personalidad, así como su derecho a un trabajo digno, lícito y remunerado.

Es necesario crear y garantizar condiciones laborales optimas, así como incrementar las oportunidades laborales en nuestro Estado para las personas para personas trans y no binarias.

Al mismo tiempo se propone la certificación pública y voluntaria de aquellas instituciones públicas que acrediten prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la contratación y remuneración de personas trans y no binarias.

**ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN**

1. El artículo 1º de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos en este ordenamiento jurídico y en los tratados internacionales de los que el país sea parte**,** y que todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. La defensa y protección de los Derechos Humanos están dirigidas a todas y cada una de las autoridades que integran el Estado mexicano, independientemente de sus atribuciones, competencias y nivel jerárquico.

2. el artículo 7° sexto párrafo de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, el cual establece que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad… las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y libertades de las personas.

3. Informe de La Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el cual se hablaba sobre la violencia en contra de personas de la comunidad LGBTTIQ.

4. jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación el día 13 de julio de 2018 en la cual se habla de la reasignación sexo-genérica.

**CONSIDERACIONES EN PARTICULAR**

Con el objetivo de erradicar la discriminación en el ámbito laboral, y respetar los Derechos Humanos que se ven vulnerados para las personas de la comunidad LGBTTIQ, se propone la implementación de esta ley para la inclusión y ocupación laboral para personas travestis, transgénero y transexuales en el ámbito laboral y así poder incrementar el mercado laboral para las personas de esta comunidad en nuestro Estado de Coahuila.

Por lo anteriormente expuesto es que se somete a consideración de este Honorable Congreso del Estado, para su revisión, análisis y, en su caso, aprobación, la siguiente: Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se crea la Ley Sobre ocupación laboral para personas Travestis, transgénero y Transexuales para el Estado de Coahuila de Zaragoza, para quedar como sigue:

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación causadas por la exclusión laboral para las personas Travestis, Transgénero, Transexuales y no binarias, que se ejerzan contra cualquier persona de estas poblaciones en los términos del Artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral.

Artículo 2º.- La presente Ley es de observancia obligatoria en el Estado de Coahuila rigiendo las relaciones laborales en el Estado en concordancia con las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado B, de la Constitución política de los estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3°- La presente ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el Estado de Coahuila de Zaragoza.

Artículo 3° Bis. – La aplicación de la presente ley corresponde al titular del poder Ejecutivo del Estado, a través de las entidades públicas estatales que tengan por objeto llevar a cabo acciones relacionadas con el objeto de la presente ley y a las autoridades municipales que para tal efecto sean creadas o facultadas.

Artículo 4º.- Personas alcanzadas. Se encuentran alcanzadas por la presente ley las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral mexicana, que manifiesten que su Identidad de Género se encuentra alcanzada por la definición del artículo 1° Constitucional, hayan o no accedido al cambio registral de identidad de género.

Artículo 5º.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Artículo 6º.- La persona trabajadora, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 7°. - Marco normativo. En cumplimiento de las obligaciones del Estado Mexicano en materia de igualdad y no discriminación, la presente ley adopta medidas positivas para asegurar a las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias el ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de derechos económicos, sociales y culturales; las recomendaciones específicas establecidas en los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género; la Opinión Consultiva N° 24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas de mismo sexo en especial, los referidos a:

a) La identidad de género;

b) El libre desarrollo personal;

c) La igualdad real de derechos y oportunidades;

d) La no discriminación;

e) El trabajo digno y productivo;

f) La educación;

g) La seguridad social;

h) El respeto por la dignidad;

i) La privacidad, intimidad y libertad de pensamiento.

I.- Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

II.- El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

III.- 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 personas de grupos tradicionalmente vulnerados, destacando las poblaciones Trans 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 8º.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las personas trabajadoras y sus familiares dependientes.

a) No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras 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.

b) Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a las personas trabajadoras como a los patrones.

Artículo 8º. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 9º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

1. Trabajos para adolescentes trans y no binarias menores de quince años.
2. Una jornada mayor que la permitida por la Ley Federal del trabajo.
3. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal.
4. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años.
5. Un salario inferior al mínimo.
6. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal.
7. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a las personas contratadas por las instituciones públicas del estado y sus municipios.
8. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de las personas trabajadoras de esos establecimientos.
9. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
10. La facultad de la institución pública de retener el salario por concepto de multa.
11. Un salario menor que el que se pague a otra persona trabajadora en la misma institución por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad, identidad, orientación y expresión sexual.
12. Trabajo nocturno institucional o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años.
13. Renuncia por parte de la persona trabajadora de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.
14. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social.
15. Registrar a una persona trans o no binaria con un salario menor al que realmente recibe.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 10º.- Las instituciones que componen al gobierno, estatales y municipales deberán emplear al menos el 3% de personas trabajadoras travestis, transexuales, transgénero y no binarias de origen mexicano, por lo menos.

I.- Sin que esto signifique que sean colocadas en la base laboral, con los salarios más bajos y posiciones por debajo de su perfil y preparación académica.

II.- En las categorías de técnicos y profesionales, las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada dentro del catálogo de profesionales técnicos.

III.- Las diferentes instituciones gubernamentales tendrán la obligación solidaria de capacitar a las personas trabajadoras trans, travestis transgénero, transexuales y no binarias en la especialidad de que se trate.

Artículo 10º Bis. - En toda institución gubernamental, deberá contratar al menos el 3% de personas trabajadoras de la población travestis, transgénero, transexuales y no binarias en los puestos que de acuerdo a su nivel de preparación les permita desempeñar, así mismo acceder a un plan de capacitación para el trabajo que de oportunidad al acceso de crecimiento laboral.

**CAPÍTULO II**

**ACCIONES INCLUSIVAS.**

Artículo 11º.- Inclusión laboral en El Estado, comprendiendo los tres poderes que lo integran, las instituciones Públicas, los organismos descentralizados o autónomos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al tres por ciento (3%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

Con el fin de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales transgénero o no binarias. Deben, asimismo, reservar las vacantes que se produzcan en los puestos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente ley para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias.

El cumplimiento de lo previsto en la presente ley en ningún caso debe implicar el cese de las relaciones laborales existentes al momento de su sanción.

Artículo 12º.- Preparación educativa y capacitación. A efecto de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de preparación educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo en los términos de la presente ley. Si las personas aspirantes travestis, transexuales, transgénero y no binarias a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 153º de la ley Federal del Trabajo, se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos.

En estos casos, la autoridad de aplicación debe arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión dentro de la institución pública de que se trate.

Artículo 13°- No discriminación. Toda persona travesti, transexual, transgénero o no binaria tiene derecho al trabajo formal digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad, orientación de género y/o su expresión por lo que la institución pública será garante de esta participación generando un ambiente y oportunidad laboral.

A fin de garantizar el ingreso y permanencia en el empleo no podrán ser valorados los antecedentes contravencionales. Asimismo, los antecedentes penales de las/os postulantes, que resulten irrelevantes para el acceso al puesto laboral, no podrán representar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo considerando la particular situación de vulnerabilidad de este colectivo de personas travesti, transexual, transgénero y no binarias.

Artículo 14°- Inclusión transversal y Estatal. Debe procurarse que la inclusión laboral de las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la presente ley, se refleje en todos los organismos obligados, asegurando asimismo una aplicación estatal en cuanto a la distribución geográfica de los puestos laborales que se cubran.

Artículo 15°- Acciones de concientización. Los organismos comprendidos en el artículo 12° de la presente ley deben promover acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales, con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias en los puestos de trabajo en las instituciones públicas.

Artículo 16.- Registro Único de Aspirantes. La autoridad de aplicación (secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado de Coahuila), debe crear un Registro Único de Aspirantes en el que pueden inscribirse las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias del Estado interesadas en postularse a cubrir puestos laborales en el marco de la presente ley, con el objeto de proveer, a las reparticiones demandantes, así como a las personas jurídicas o humanas que lo requieran, listados de candidaturas que se correspondan con la descripción del puesto a cubrir.

I.- La inscripción en el mismo no es obligatoria ni resulta impedimento para el acceso al régimen de inclusión laboral previsto en la presente ley.

II.- El Registro debe consignar únicamente el nombre auto percibido, los antecedentes educativos y laborales, así como las aptitudes y preferencias laborales de las personas aspirantes. La autoridad de aplicación debe asegurar la accesibilidad para la inscripción a la totalidad de las personas interesadas.

Artículo 17.- Confidencialidad. Las personas responsables del Registro Único de Aspirantes travestis, transgénero, transexuales, no binarias y todas aquellas que intervienen en cualquier fase del tratamiento de los datos personales que se encuentran en el mismo, tienen deber de confidencialidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 6º de la Ley Federal de Protección de datos confidenciales en posesión de particulares o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 18.- No suplantación. El cumplimiento del cupo laboral previsto en el artículo 5°, así como el acceso a los beneficios e incentivos previstos en los artículos 10 y 11 de la presente ley, no puede implicar en ningún caso autorización para suplantar personas trabajadoras que cuentan con una relación laboral al momento de la sanción de la presente ley, disponiendo su cese.

Artículo 19°.- Participación. La autoridad de aplicación debe promover espacios de participación de personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias en representación de organizaciones sindicales y de la sociedad civil de todo el estado vinculadas al objeto de la presente ley para el seguimiento y monitoreo de su implementación, y para el desarrollo de mecanismos y políticas de acompañamiento de las personas travestis, transexuales transgénero y no binarias en su proceso de inclusión laboral.

Artículo 20°.- Unidad de coordinación. En el ámbito de la autoridad de aplicación del Poder Ejecutivo, debe crearse una Unidad de Coordinación Interinstitucional para garantizar la implementación integral y coordinada de la presente ley entre los organismos con competencia en la materia y el seguimiento del estado de avance de esta.

La Unidad de Coordinación estará integrada por representantes de la secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado de Coahuila, Instituto Coahuilense de las Mujeres, Comisión de los Derechos Humanos del Estado, Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en Coahuila, La Secretaria de Educación de Coahuila, Secretaría de Gobierno. La autoridad de aplicación podrá incluir otros organismos si fuese necesario para la implementación de la presente ley.

**Capítulo III**

**DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 22º.- Sanciones. El incumplimiento total o parcial de la presente ley por parte de las funcionarias y los funcionarios públicos responsables constituye mal desempeño en sus funciones o falta grave, según corresponda.

Artículo 23º.- Invitación a Universidades de prestigio estatal públicas y privadas. Invitase a las universidades estatales públicas y privadas, dentro del marco de su autonomía, a adherirse a la presente ley con el fin de colocar en sus estaciones a alumnos que pudieran estar becados por sus fuentes de empleo para la profesionalización de sus funciones y/o contratación en las mismas de acuerdo a sus capacidades.

**ARTICULOS TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El Ejecutivo del Estado debe reglamentar la presente ley en un plazo que no puede exceder los noventa (90) días hábiles, contados a partir de publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**SEGUNDO.** La ejecución de las obligaciones de los organismos y dependencias enunciadas en el artículo 12° de la presente ley debe efectuarse de manera progresiva y dentro de un plazo máximo de dos (2) años, contados desde su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**TERCERO.** El presente decreto, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial de Gobierno del Estado.

**A T E N T A M E N T E**

**Saltillo, Coahuila de Zaragoza, junio 7 del 2022**

**Grupo Parlamentario de morena**



**Dip. Lizbeth Ogazón Nava.**





**Dip. Teresa De Jesús Meraz García**

**Dip. Laura Francisca Aguilar Tabares**

**Dip. Francisco Javier Cortez Gómez**

1. [Las Constituciones de Coahuila - Grupo Milenio](https://www.milenio.com/opinion/maria-isabel-saldana/cartel-de-espejos/las-constituciones-de-coahuila) [↑](#footnote-ref-1)
2. [https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=27951&Tipo=2#:~:text=Partiendo de que el derecho al libre desarrollo,en todas sus relaciones dentro de la sociedad.](https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=27951&Tipo=2#:~:text=Partiendo%20de%20que%20el%20derecho%20al%20libre%20desarrollo,en%20todas%20sus%20relaciones%20dentro%20de%20la%20sociedad.) [↑](#footnote-ref-2)
3. [ViolenciaPersonasLGBTI.pdf (oas.org)](http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf) [↑](#footnote-ref-3)
4. [https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=27951&Tipo=2#:~:text=Partiendo de que el derecho al libre desarrollo,en todas sus relaciones dentro de la sociedad.](https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=27951&Tipo=2#:~:text=Partiendo%20de%20que%20el%20derecho%20al%20libre%20desarrollo,en%20todas%20sus%20relaciones%20dentro%20de%20la%20sociedad.) [↑](#footnote-ref-4)
5. [https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=27951&Tipo=2#:~:text=Partiendo de que el derecho al libre desarrollo,en todas sus relaciones dentro de la sociedad.](https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=27951&Tipo=2#:~:text=Partiendo%20de%20que%20el%20derecho%20al%20libre%20desarrollo,en%20todas%20sus%20relaciones%20dentro%20de%20la%20sociedad.) [↑](#footnote-ref-5)