

Año: 2019

Expediente: 12556/LXXV

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXV Legislatura

PROMOVENTE: DIP. KARINA MARLEN BARRÓN PERALES, INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

ASUNTO RELACIONADO: INICIATIVA DE REFORMA POR MODIFICACION DEL ARTICULO 10, DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

INICIADO EN SESIÓN: 25 de marzo del 2019

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): Para la Igualdad de Género

C.P. Pablo Rodríguez Chavarría

Oficial Mayor

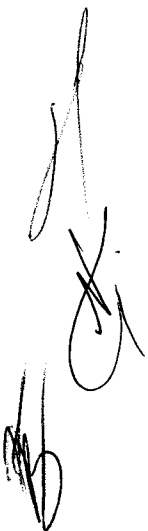
**C. DIP. MARCO ANTONIO GONZÁLEZ VALDEZ
PRESIDENTE DEL CONGRESO DEL
ESTADO DE NUEVO LEÓN.
P R E S E N T E.**

Los que suscriben **DIPUTADOS LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS, KARINA MARLEN BARRON PERALES, MARIELA SALDÍVAR VILLALOBOS Y HORACIO JONATÁN TIJERINA HERNANDEZ,** integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano, de la LXXV (Septuagésima Quinta) Legislatura del Congreso del Estado, con fundamento en los artículos 68 y 69 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, **PROPONEMOS LA INICIATIVA DE REFORMA POR MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 10, DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según cifras del INEGI, en 2017, en Nuevo León se encuentran cuatro millones veintiséis mil quinientos cincuenta y un personas catalogadas en edad para trabajar de las cuales el 49.4% son hombres y el 50.6% son mujeres.

A su vez el número de población económicamente inactiva (PEI), es de un millón quinientos cincuenta y dos mil ochocientos noventa y siete, con un porcentaje del 28.3% para los hombres y un contundente 71.7% para las mujeres, siendo la población económicamente activa (PEA),



dos millones cuatrocientos setenta y tres mil seiscientos cincuenta y cuatro con un porcentaje del 62.6% en los hombres y para las mujeres un 37.4 %.

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 el del 39.9% por un 60.1% en los hombres.

Por lo que hace a salarios, según cifras del INEGI las mujeres con un sueldo mensual mayor a los 10,000 pesos es solo el 19.1% por un 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 patronos 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. Por ello, el 18 de abril del 2016, nuestro Congreso fue el primer Poder en inaugurar un lactario en Nuevo León.

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 nuestra 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

C O N S I D E R A N D O

PRIMERO: 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.

SEGUNDO: 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 tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así 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.

TERCERO: 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.

CUARTO: 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.

QUINTO: 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.

SEXTO: 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.

SÉPTIMO: 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.

Por lo anteriormente expuesto, es que acudo a presentar el siguiente proyecto de:

DECRETO

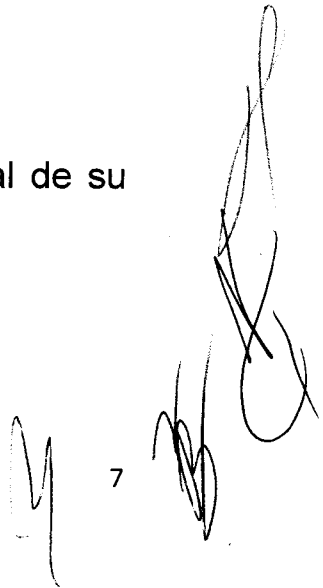
ÚNICO: Se reforma por modificación el artículo 10 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para quedar como sigue:

Artículo 10. 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.

TRANSITORIO

UNICO.- El presente decreto entra en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

MONTERREY, NUEVO LEÓN A 25 DE MARZO DEL 2019



7

Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano

DIP. LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS

DIP. KARINA MARLEN BARRON PERALES

DIP. MARIELA SALDÍVAR VILLALOBOS

DIP. HORACIO JONATÁN TIJERINA HERNÁNDEZ
