



C. Dip. José Antonio Salas Valencia

Presidente de la Mesa Directiva del Congreso del Estado

Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo.

Presente.

El que suscribe, Francisco Cedillo de Jesús, Diputado integrante de la LXXIV Legislatura Constitucional del H. Congreso de Estado de Michoacán de Ocampo e integrante de la Fracción Parlamentaria del Partido Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA), en ejercicio de la facultad que me confieren los artículos 36 fracción II y 44 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; 8º fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, presento ante esta Soberanía, Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma la fracción I del artículo 11 de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo., al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Michoacán está habitado por cuatro millones 398 mil personas, de los cuales 51.2 por ciento son mujeres y 48.8 por ciento son hombres

La tasa de participación económica de las mujeres en Michoacán es de 42.4 por ciento, lo que significa que poco más de dos quintas partes de este sector de la población en edad de trabajar tiene o está en búsqueda de un empleo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo



(ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) correspondiente al cuarto trimestre del año 2017.

Seis de cada 10 mujeres ocupadas, es decir 57.1 por ciento, son subordinadas y remuneradas, de ellas: 61.6 por ciento no cuenta con acceso a servicios de salud como prestación laboral, 58.2 por ciento labora sin tener un contrato escrito y más de la mitad no cuenta con prestaciones laborales.

La ENOE muestra que, en la duración de la jornada laboral, 45.7 por ciento de las mujeres de 15 años y más remuneradas ocupadas, cumplen jornadas semanales de entre 35 y 48 horas; 11.7 por ciento labora jornadas de más de 48 horas por semana; 28.5 por ciento de 15 a 34 horas, y 12.7 por ciento trabajan menos de 15 horas por semana.

El INEGI señaló que, pese a que el empleo en las mujeres ha crecido a un mayor ritmo que en los hombres en el cuarto trimestre de 2019, la participación femenina continúa siendo menor a la masculina: las mujeres ocupan un 37% y los hombres un 63%, durante el primer cuatrimestre de este 2019 en la vida laboral de Michoacán.

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.



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 homologar la definición de Violencia Laboral con la Ley General promover y erradicar por completo la práctica que ciertas empresas implementan, 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 nuestra legislación con las normas federales y con ello, conformar un garante que las mujeres superen las barreras ámbito laboral y lograr un pleno reconocimiento a la igualdad y la no discriminación de sus derechos laborales.

Por lo anterior, y

CONSIDERANDO

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 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.

TERCERO: 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.

CUARTO: 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.

QUINTO: 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 antes expuesto, motivado y fundado, respetuosamente presento a esta Honorable Representación Popular en su Septuagésima Cuarta Legislatura para su análisis, discusión y aprobación en su caso, Iniciativa con Proyecto de Decreto por la cual se reforma la fracción I del artículo 11 de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, a través del siguiente Proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma la fracción primera del artículo 11 de la Ley de por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 11. ...

I. Como violencia laboral, la negativa **ilegal** a contratar **a la víctima**, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por edad de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, **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 y todo tipo de discriminación por condiciones de género; y,**

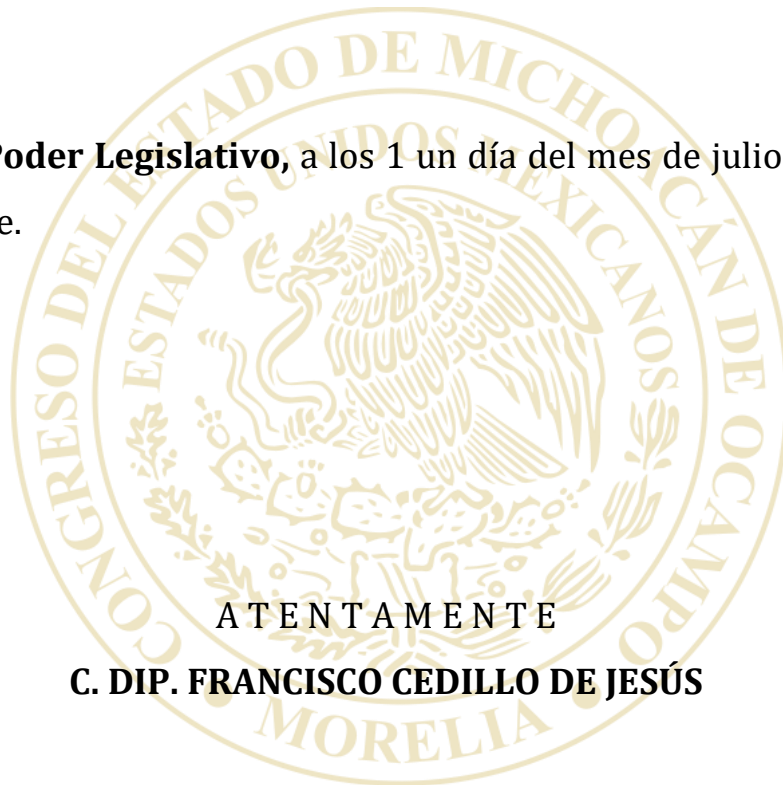


II. ...

TRANSITORIO

ÚNICO. - La presente Reforma de Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

Palacio del Poder Legislativo, a los 1 un día del mes de julio de 2019 dos mil diecinueve.



ATENTAMENTE

C. DIP. FRANCISCO CEDILLO DE JESÚS