



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



"2018, Año del Centenario de la Constitución de Coahuila"

DIP. EDGAR ROMO GARCÍA.
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA
CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN.
AV. CONGRESO DE LA UNIÓN, N° 66.
COL. EL PARQUE, DEL. VENUSTIANO CARRANZA.
C.P. 15960, MÉXICO, D.F.

En sesión celebrada el día 12 de junio de 2016, el Pleno del Congreso del Estado, trató lo relativo a un Dictamen presentado por la Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia, relativo a una Propuesta de Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se propone adicionar una fracción a los artículos 132 de la Ley Federal del Trabajo y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, suscrita por la Diputada Claudia Isela Ramírez Pineda, de la Fracción Parlamentaria "Elvia Carrillo Puerto", del Partido de la Revolución Democrática.

Al tratarse este Dictamen, el Pleno del Congreso aprobó por unanimidad un Acuerdo, mediante el cual se determinó lo siguiente:

ÚNICO.- Se aprueba que la LXI Legislatura del Congreso del Estado, en ejercicio de la facultad que le concede la fracción III del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, presente la iniciativa de reforma para adicionar una fracción a los artículos 132 de la Ley Federal el Trabajo y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

En cumplimiento de lo antes dispuesto, se anexa a la presente el Dictamen en mención, para los efectos legales a que haya lugar.

En virtud de lo señalado y en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 278 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado, se comunica a usted lo anterior, para su debido conocimiento y la consideración de lo consignado en el referido Dictamen.

"SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN".
SALTILLO, COAHUILA DE ZARAGOZA, A 12 DE JUNIO DE 2018.
EL OFICIAL MAYOR DEL CONGRESO DEL ESTADO.

M.D. CARLOS ALBERTO ESTRADA FLORES.



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



“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”

DICTAMEN de la Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia, de la Sexagésima Primera Legislatura del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, relativo a una propuesta de iniciativa con proyecto de Decreto por la que se propone adicionar una fracción a los artículos 132 de la Ley Federal del Trabajo y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, suscrita por la Diputada Claudia Isela Ramírez Pineda, de la Fracción Parlamentaria “Elvia Carrillo Puerto” del Partido de la Revolución Democrática; y,

RESULTANDO

PRIMERO.- Que en sesión celebrada por el Pleno del Congreso el día 08 del mes de mayo del año en curso, se acordó turnar a esta Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia, la propuesta de Iniciativa a que se ha hecho referencia.

SEGUNDO.- Que en cumplimiento de dicho acuerdo, se turnó a esta Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia, la propuesta de iniciativa con proyecto de Decreto por la que se propone adicionar una fracción a los artículos 132 de la Ley Federal del Trabajo y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, suscrita por la Diputada Claudia Isela Ramírez Pineda, de la Fracción Parlamentaria “Elvia Carrillo Puerto” del Partido de la Revolución Democrática; y,

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que esta Comisión, con fundamento en los artículos 90, 116, 117 y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso del Estado, es competente para emitir el presente dictamen.



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



“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”

SEGUNDO.- Que la propuesta de iniciativa con proyecto de Decreto por la que se propone adicionar una fracción a los artículos 132 de la Ley Federal del Trabajo y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, suscrita por la Diputada Claudia Isela Ramírez Pineda, de la Fracción Parlamentaria “Elvia Carrillo Puerto” del Partido de la Revolución Democrática, se basa en las consideraciones siguientes:

EXPOSICION DE MOTIVOS.

La discriminación laboral puede definirse como toda aquella forma de diferenciación que no es objetiva, razonable o justificada por cualquiera de los posibles factores de distinción como son edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros que se produzcan en el ámbito del empleo, ya sea público, privado o social.

En la actualidad, la problemática sigue en aumento pese a los constantes esfuerzos gubernamentales para frenar la discriminación laboral. Como antecedentes podemos citar que desde 2009 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social comenzó a instrumentar normas oficiales mexicanas como NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres¹.

El objetivo de esta Norma era el de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no

¹ Secretaría de Economía. (2015). La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf



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



“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”

discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. La norma fue fortalecida con diversos cambios en el año 2012 quedando como la Norma Mexicana: NMX-R-025-SCFI-2012.

De la misma forma en el año 2003, el Instituto Mexicano de Mujeres implementó el Modelo de Equidad de Género el cual tenía por objetivo “el desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo”².

Este modelo estuvo vigente desde el año 2003 hasta el año 2015, sin embargo, al no ser un modelo obligatorio para las empresas y otras organizaciones empleadoras, no tuvo los resultados más favorables en términos de su implementación pues según los datos del Instituto Mexicano de las Mujeres en el año 2015, únicamente 220 instituciones se inscribieron en el programa³, no obstante, durante todo el tiempo que duró el modelo, hubo un total de 2,879 centros de trabajo que obtuvieron la certificación⁴.

Sin embargo, en comparación con el número de empresas existentes en el país que ascendía en 2015 a 4, 048,543 (cuatro millones cuarenta y ocho mil quinientos cuarenta y tres) según datos Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE)⁵, el total de centros de trabajo certificados era muy reducido.

2 *Ibidem*.

3 Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2015). Organizaciones certificadas en el Modelo de Equidad de Género con vigencia hasta el 31 de Diciembre 2015. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/18705/Listado_de_organizaciones_con_certificado_vigente_2015.pdf

4 Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. (2015). Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/305967/Padron_de_CT_certificados_NMX_6_de_marzo_de_2018.pdf

5 INEGI. (2015). Se difunden estadísticas detalladas sobre las micro, pequeñas y medianas empresas del país. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016_07_02.pdf



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



“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”

Otro de los mecanismos diseñados para combatir la discriminación laboral fue la Guía de Acción contra la Discriminación: “Institución Comprometida con la Inclusión” conocida también como Guía ICI implementada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) este programa tenía como finalidad apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Todos los antecedentes mencionados han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, como lo ha sostenido la Secretaría de Economía “a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida”⁶.

En efecto y como ya hemos sostenido anteriormente en esta tribunal, en el caso específico de las mujeres los datos nos muestran una clara desigualdad frente al hombre. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) el 23.3% de las mujeres que realizan actividades económicamente productivas trabajan por cuenta propia, sólo 2.3% son empleadoras y 7.5% no recibe remuneración por su trabajo.

La misma encuesta sostiene que dos de cada tres mujeres ocupadas (66.9%) son subordinadas y remuneradas, de ellas, 37.7% no cuenta con acceso a servicios de salud como prestación laboral, 41.9% labora sin tener un contrato escrito, más de la tercera parte (33.8%) no cuenta con prestaciones laborales, sólo una de cada dos trabajadoras subordinadas (55.2%) goza de

⁶ Ibidem



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



“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”

vacaciones pagadas, el 62.6% recibe aguinaldo y sólo el 16.9% participa en el reparto de utilidades⁷.

A estos datos tenemos que agregar la problemática de la desigualdad salarial, pues según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en México, los hombres ganan en entre 17 % y 19% más que las mujeres por la realización de las mismas actividades, lo que genera discriminación directa a la mujer y una flagrante violación al principio de “igual trabajo, igual salario”.

Por otro lado, diversos grupos en situación de vulnerabilidad también son víctimas de constante discriminación laboral. La investigadora Isis Gutiérrez de la Universidad de las Américas de Puebla sostiene que en México hay cerca de un millón de personas con alguna discapacidad en posibilidades de trabajar, pero solo el 30% de ellas se encuentra activa en el mercado laboral.⁸ La razón, la falta de oportunidades, incentivos y capacitación a las empresas en materia atención a grupos con discapacidad

En la misma situación se encuentran los colectivos de la diversidad sexual, pues según la Encuesta Nacional sobre Homofobia y el Mundo Laboral, realizada por la Comisión Nacional de Derechos Humanos y organismos de la sociedad civil en 2014, estima que sólo el 45% de la población no heterosexual tiene un empleo formal; 62 % de los encuestados reportó ser víctima de discriminación por parte de sus superiores y/o compañeros de trabajo; 45% de los encuestados han tenido que renunciar a alguno de sus empleos por las actitudes discriminatorias.

7 INEGI (2017). “Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer” datos nacionales. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/mujer2017_Nal.pdf

8 Gutiérrez, Isis. (2017). La inclusión laboral de personas con discapacidad en México. E-Consulta. Disponible en: <http://www.e-consulta.com/opinion/2017-04-27/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico>.



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



“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”

El estudio reveló también que al 20% de las personas LGBT se les ha preguntado sobre su orientación sexual o su identidad de género antes de ser contratadas y a un 14% se le ha negado un empleo a causa de su orientación o identidad. Aunque ambas cosas están prohibidas por la ley, la mayoría de personas que experimentan estas circunstancias no denuncian por no poder probar ante las autoridades que la razón de la no contratación o del despido fue la homofobia o transfobia⁹.

Por lo que toca a personas con VIH-SIDA, la 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, reveló que sólo el 0.2% de los encuestados escogería a personas con esa enfermedad como primera opción para colocarlos en un puesto de trabajo; mientras que el 18.4% respondió que jamás contraría a alguna persona con VIH-SIDA¹⁰.

Todos estos datos son reflejo de una sociedad que todavía tiene muchas áreas de oportunidad, en materia de igualdad y no discriminación por lo que con el fin de combatir esas actitudes sociales se ha creado La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación la cual constituye una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores¹¹.

Consideramos la norma en cuestión es positiva, sin embargo, carece de efectividad toda vez que no tiene el carácter de obligatoria, lo que deja al arbitrio de los patrones la posibilidad de certificarse o no en materia de igualdad y no discriminación, lo cual debería ser una prioridad como medida para acabar gradualmente con los actos discriminatorios en los centros de trabajo.

9 Espolea. (2014). 1RA. ENCUESTA NACIONAL SOBRE HOMOFOBIA EN EL TRABAJO EN MÉXICO. Disponible en: <http://www.espolea.org/actividades-de-vih/1ra-encuesta-nacional-sobre-homofobia-en-el-trabajo-en-mexico>

10 CONAPRED. (2010). Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Presentacion_de_la_Encuesta_final.pdf

11 Consejo Interinstitucional. (2015). ¿QUÉ ES LA NMX-R-025-SCFI-2015? Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/239767/triptico_NMX-R-025-SCFI-2015.pdf



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



“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”

En ese sentido, la propuesta de adición que hoy se presenta, establecería como una obligación de los patrones el certificar sus empresas en las disposiciones legales que fomenten la igualdad y la no discriminación en materia laboral.

Los tiempos están cambiando de manera vertiginosa, la sociedad evoluciona y los derechos humanos de todas y todos deben expandirse y progresar a la par de las transformaciones sociales, por lo cual surge la necesidad de que desde nuestras trincheras le demos cauce a las demandas ciudadanas que exigen la igualdad.

A manera de conclusión reconocemos que el Congreso del Estado de Coahuila no es competente para legislar en materia laboral, sin embargo esta legislatura si puede presentar la iniciativa en cuestión a cualquiera de las Cámaras del Congreso de la Unión, según lo establecido por la fracción III del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por lo que les pido compañeros y compañeras que nos sumemos a esta propuesta que tiene como fin último velar por los derechos humanos de todas aquellas personas en situación de vulnerabilidad.

TERCERO.- Los integrantes de esta Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia, nos abocamos al estudio de la presente propuesta iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo así como a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Quienes dictaminamos, coincidimos en que en el México de hoy aún existen áreas de oportunidad que coadyuvan a construir relaciones laborales ajenas a la exclusión, a la marginación y a la desigualdad, en todos los ámbitos del desarrollo humano, lo cual sin lugar a dudas permite un mejor desenvolvimiento de las capacidades del ser humano, al sentirse valorado por su desempeño laboral, sin ningún tipo de discriminación.



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



“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”

Como bien se señala en la exposición de motivos, hemos sido testigos de esfuerzos gubernamentales que se han abocado a frenar la discriminación laboral, sin embargo estamos conscientes que la problemática aún no ha sido erradicada, tanto que desde el año 2009 a la fecha, se han estado implementando diversas normas oficiales mexicanas, las cuales se han ido fortaleciendo y adecuando para lograr un desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras en general.

Las nuevas formas de convivencia a las que debemos aspirar como país, sólo podrán existir si se asegura la eliminación de las barreras que impiden el ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades básicas de las personas, así como su acceso a la igualdad real de oportunidades en el campo laboral. Si no construimos relaciones laborales justas y recíprocas, el desarrollo humano en los campos de trabajo se verá fragmentado y plagado de desigualdades irreductibles.

La lucha contra la discriminación es, una de las vías fundamentales para alcanzar una vida plena, ya que en la medida de la erradicación de ella se juega la calidad de vida de las personas.

Consideramos loable, el que dentro de nuestros ordenamientos legales, se establezca que las normas oficiales en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación se revistan de efectividad, al otorgarles carácter de obligatoriedad, ya que dichas normas deben tener prioridad como medida para que los patrones se certifiquen, para de ese modo acabar gradualmente con todo acto discriminatorio en los centros de trabajo.

Es por lo anteriormente expuesto, que los integrantes de esta comisión dictaminadora, apoyamos la propuesta que establece como una obligación de los patrones a certificar sus empresas en las disposiciones legales que fomenten la igualdad y la no discriminación en materia laboral.

Por las consideraciones que anteceden se estima pertinente emitir y poner a consideración del pleno el siguiente:



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

“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”



ACUERDO

ÚNICO.- Se aprueba que la LXI Legislatura del Congreso del Estado, en ejercicio de la facultad que le concede la fracción III del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, presente una iniciativa de reforma para adicionar una fracción a los artículos 132 de la Ley Federal del Trabajo y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; para quedar en la forma siguiente:

Artículo Primero.- Se adiciona la fracción XXIX al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132.- ...

I.- a XXVIII.- ...

XXIX.- Certificar sus centros de trabajo en las normas mexicanas de igualdad y no discriminación en materia laboral y otras reglamentaciones que sean implementadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo Segundo.- Se adiciona la fracción XIX del artículo 40, recorriéndose la ulterior, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para quedar como sigue:

Artículo 40.- ...

I.- a XVIII.- ...

XIX.- Implementar los reglamentos y políticas públicas necesarias para impulsar la igualdad y la no discriminación en los centros de trabajo.

XX.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.



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

“2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA”



TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán realizar las adecuaciones correspondientes a los ordenamientos legales relacionados para el cumplimiento de las disposiciones propuestas.

ARTÍCULO TERCERO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Así lo acuerdan los Diputados integrantes de la Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia, de la Sexagésima Primera Legislatura del Congreso del Estado, Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, Dip. Samuel Rodríguez Martínez, (Coordinador), Dip. Marcelo de Jesús Torres Cofiño (Secretario, con Licencia), Dip. Lucía Azucena Ramos Ramos, Dip. Gerardo Abraham Aguado Gómez, Dip. Emilio Alejandro de Hoyos Montemayor, Dip. José Benito Ramírez Rosas, Dip. Claudia Isela Ramírez Pineda y Dip. Edgar Gerardo Sánchez Garza. En la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 11 de junio de 2018.


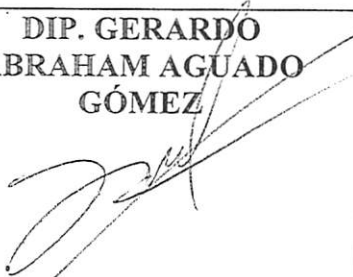



CONGRESO DEL ESTADO INDEPENDIENTE,
LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE ZARAGOZA



"2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA"

COMISIÓN DE GOBERNACIÓN, PUNTOS CONSTITUCIONALES Y JUSTICIA





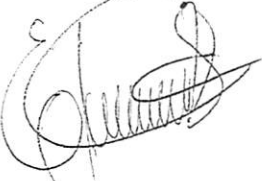
NOMBRE Y FIRMA	VOTO			RESERVA DE ARTÍCULOS	
	A FAVOR	EN CONTRA	ABSETENCIÓN	SI	CUALES
DIP. SAMUEL RODRÍGUEZ MARTÍNEZ (COORDINADOR) 	<input checked="" type="checkbox"/>				
DIP. MARCELO DE JESÚS TORRES COFIÑO (SECRETARIO, CON LICENCIA)					
DIP. LUCÍA AZUCENA RAMOS RAMOS					
DIP. GERARDO ABRAHAM AGUADO GÓMEZ 	<input checked="" type="checkbox"/>				
DIP. EMILIO ALEJANDRO DE HOYOS MONTEMAYOR 	<input checked="" type="checkbox"/>				



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



"2018, AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSTITUCIÓN DE COAHUILA"

DIP. JOSÉ BENITO RAMÍREZ ROSAS 	A FAVOR	EN CONTRA	ABSETENCIÓN	SI	CUALES
					
DIP. CLAUDIA ISELA RAMÍREZ PINEDA 	A FAVOR	EN CONTRA	ABSETENCIÓN	SI	CUALES
					
DIP. EDGAR GERARDO SÁNCHEZ GARZA 	A FAVOR	EN CONTRA	ABSETENCIÓN	SI	CUALES
	