Villahermosa, Tabasco a 04 de octubre de 2023.
Oficio No. HCE/MC/FKVV/018/2023.
Asunto: Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma la fracción I, del artículo 11, de la LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

DIP. EMILIO ANTONIO CONTRERAS MARTÍNEZ DE ESCOBAR
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE TABASCO
P R E S E N T E

DIPUTADA FANNY KRISTELL VARGAS VÁZQUEZ, Coordinadora de la Fracción Parlamentaria de MOVIMIENTO CIUDADANO, en la Sexagésima Cuarta Legislatura al Honorable Congreso del Estado, con fundamento en los artículos 33, fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco; 22, fracción I, 120, 121, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado; 78, 79 y 83, párrafo segundo del Reglamento Interior del Congreso del Estado, me permito someter a la consideración de ésta Soberanía, una Iniciativa con proyecto de Decreto por la **QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN I, DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA,** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La maternidad, ha sido reconocida como parte fundamental de la subsistencia de la humanidad; es una función biológica necesaria que merece el cuidado y la atención debida.

La mujer, como principal protagonista en este proceso, se enfrenta a innumerables retos en su vida cotidiana en todas las fases, desde la concepción, el alumbramiento y el cuidado y manutención del recién nacido; hasta el de su rehabilitación personal.

Como consecuencia de lo anterior, el principal reto que enfrenta la mujer al momento de reincorporarse a sus actividades cotidianas, es de lograr el respeto a sus derechos laborales, en razón de que el patrón, desde que se entera de que la trabajadora se encuentra en estado de gestación, inicia actos tendientes a provocar "su supuesta renuncia voluntaria", tales como cargas excesivas de trabajo, cambio de horario, reducción de salario, negación de permisos para atención médica materna, llegando incluso a instaurarle procedimientos de

investigación administrativa por supuestas conductas contrarias al contrato de trabajo para justificar el despido, sino acaso que en definitiva la despide a sabiendas que es injustificado ese acto.

Para nuestra economía, es importante que todas las personas en edad laboral, comiencen a generar experiencias y desempeñarse conforme a la formación académica y profesional que hayan decidido, incluyendo aquellas mujeres que se encuentren embarazadas, puesto que limitarlas laboralmente por esta situación, resulta violatorio al derecho humano fundamental de la igualdad ante la ley y al desarrollo de la personalidad, lo que se encuentra garantizado en los artículos 1º, párrafo segundo; 4º, párrafo primero; y, 123, apartado A, fracción V y XI, incisos a y c de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por su parte, el derecho a la maternidad de las trabajadoras, también se encuentra reconocido en diversos tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte por haberlos firmado y aprobados, por lo que conforme al artículo 133 de la propia Constitución General resultan ser de observancia obligatoria, los cuales, de manera enunciativa, son:

1) **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer**, aprobados el 03 enero de 1976, el 17 de noviembre de 1988 y el 20 de noviembre de 1993, que en sus artículos 7, 6 y 3, inciso g, respectivamente, reconocen de manera indirecta el derecho a la maternidad, al establecer el que toda persona debe gozar de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren una vida digna.

2) De igual manera, en septiembre del año 2000, se adoptó la **declaración del milenio**, en el que nuestro País se comprometió, conforme a su objetivo 5, a mejorar la salud materna en general.

3) Siendo únicamente la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer**, aprobada el 18 de diciembre de 1979, que de manera concreta, según su artículo 11, numeral 2, incisos a y d, **impele a las autoridades mexicanas a impulsar medidas tendientes a prohibir, con penas de sanciones, con motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil y prestar protección a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que puedan resultar perjudiciales para ellas**.

En consecuencia de lo anterior, el 01 de mayo de 2019, se reforma el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, que en sus fracciones XIV y XV, se le prohíbe a los patrones a *"Exigir la presentación de certificados*

Email.
dip.fannyvargas@gmail.com

Dirección.
Independencia 303, Centro Delegación Uno.
C.P. 86000, Villahermosa, Tabasco.

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.", estableciéndose como sanción para el patrón que viole estas normatividades, la imposición de una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme al artículo 995 de dicha ley laboral; sin que pase desapercibido que en el artículo 341 de la reiteradamente citada legislación, se establece como sanción el pago de una indemnización que debe realizar el patrón por despido injustificado, cuando por los citados motivos despida a una trabajadora, pero únicamente para aquellas del hogar, es decir, sólo para las empleadas domésticas.

En ese contexto es de resaltar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha adoptado cuatro instrumentos internacionales, que de manera concreta establece normas, procedimientos y sanciones para la protección de la maternidad de mujeres trabajadoras, a saber: el Convenio número 3 sobre la protección a la maternidad de 1919; el Convenio número 103 sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952; el Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad de 2000; y la Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad de 2000.

Cabe aclarar, que si bien es cierto, que estos Instrumentos Internacionales no han sido ratificados por el Estado Mexicano, ello no resulta impedimento para que este Congreso, los tome en consideración, para fundamentar y en su caso, aprobar la presente iniciativa, conforme a la libertad y soberanía que nuestro Estado goza, y que por conducto de los poderes legalmente constituidos ejerce, en este caso, los poderes Legislativo y Ejecutivo; máxime que la iniciativa propuesta, resulta concordante con los derechos humanos reconocidos y garantizados en nuestra Constitución Federal.

Como puede observarse, a nivel internacional se reconoce el derecho de la mujer a no ser despedida y retomar su trabajo después de su recuperación de embarazo, también, se debe considerar que en la realidad, una mujer en los primeros trimestres, le resulta muy difícil ser contratada debido a las obligaciones que el patrón no quiere cumplir por su condición de embarazo, además, que hay mujeres que son despedidas en los primeros meses o que resulten embarazadas en sus primeros días de trabajo, lo que resulta discriminatorio porque estar embaraza no es una enfermedad y es un proceso natural del ciclo de la vida, por lo que nos enfrentamos a retos que permitan gozar a la mujer de contar con un trabajo digno y ser contratada en el mismo, independientemente que resulte embarazada antes, durante o después de la contratación. Es necesario, que los empleadores sean sensibilizados para contratar mujeres que se encuentren en sus primeros trimestres de embarazos, siempre y cuando no exista prescripción médica grave o las condiciones laborales ameriten esfuerzos físicos que pongan en riesgo la salud de la madre trabajadora y su producto.

Email.
dip.fannyvargas@gmail.com

Dirección.
Independencia 303, Centro Delegación Uno.
C.P. 86000, Villahermosa, Tabasco.

En los casos que las mujeres han sido víctimas de violencia, que implica la presión que ejercen sobre ellas debido a su condición emocional por su embarazo, los agresores utilizan mayormente el hostigamiento real o irreal para que la mujer cometa errores y las despidan sin fundamento, sea en el ámbito privado o público, en los tres órdenes de gobierno o en instituciones que son muy severas por su disciplina como puede ser al servicio de la Secretaría de la Defensa Nacional, Guardia Nacional y Secretaría de Marina, estas instituciones se caracterizan por ser rigurosamente estrictas, aunque su normativa puede estar adaptada a no vulnerar estos derechos humanos, se sabe que mujeres pertenecientes a esas instituciones, al momento de ser víctimas, no prosperan sus quejas ante largas instancias burocráticas internas y el miedo que ejercen sobre ellas, y aquellas mujeres que por su condición natural y emocional del embarazo, son expuestas a presiones obligándolas a renunciar "voluntariamente" pero que en realidad son despedidas injustificadamente. O aquellas mujeres que ingresan al servicio público, como maestras, que al momento de iniciar, a algunas de ellas, sus supervisoras les piden pruebas de embarazos y algunas se enteran al momento que les piden las pruebas y son despedidas o no les renuevan el contrato.

El derecho al trabajo, es sin lugar a dudas, el derecho más importante en la lógica de la consolidación de un Estado de Derecho para su crecimiento económico y de bienestar para que las ciudadanas y los ciudadanos puedan cubrir sus necesidades mediante servicios de calidad a los que pueden acceder con prestaciones laborales o ingresos económicos por su trabajo y que puedan permitirles cubrir esos servicios y obligaciones en mantener a sus familias así como permitirles acceder a la adquisición de bienes de suma necesidad para sus hogares. Siendo un mecanismo eficiente para la superación de la pobreza, pues en la medida en que haya más empleo y trabajo digno, las familias tendrán mejores ingresos y acceso a bienes y servicios que las pueden excluir de la condición de pobreza o un nivel de vida digno para su subsistencia.

Ahora bien, tanto la mujer como el hombre, poseen este derecho fundamental al trabajo por igual, con independencia de sus diferencias biológicas como lo marca el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que precisa:

> *Artículo 3o.- 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 y los trabajadores y sus familiares dependientes.* Párrafo reformado.

Email.
dip.fannyvargas@gmail.com

Dirección.
Independencia 303, Centro Delegación Uno.
C.P. 86000, Villahermosa, Tabasco.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores 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.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. **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 los trabajadores como a los patrones

Sin embargo, es precisamente en el trabajo donde muchas veces la mujer sufre violencia laboral, y de manera más abrupta al encontrarse, la mujer en estado de embarazo; situación en la cual es común que se presione a ésta para renunciar, pedir permisos o licencias laborales en tanto su estado cesa, o en muchas ocasiones en forma definitiva.

Esta situación perjudica tanto a las mujeres que cuentan con un trabajo remunerado con seguridad social, como a aquellas que trabajan bajo el esquema de contratación de prestación de servicios profesionales que a pesar de ser contratadas en ese esquema, cumplen con un horario y sus jefes o patrones, no les otorgan ningún servicio social a que tienen derecho, aunque su régimen sea diferente; asimismo perjudica a aquellas mujeres que desempeñan algún cargo público como funcionarias, ya sea de confianza o sindicalizadas, así como a las que desempeñan cargos de elección popular, pero la violencia laboral más común es a las mujeres de un nivel laboral desprotegido, como las servidoras públicas por contratos determinado que aspiran a una base o puesto de confianza, aquellas que no cuentan con prestaciones laborales ni algún servicio social como el de salud, las de mando medio.

En la actualidad es muy difícil ver que una mujer que ocupe un cargo de elección popular, como Diputada, Presidenta Municipal, Regidora o Gobernadora, sea separada o se separe de su cargo por estar embarazada, razón por la cual no pueda disfrutar de sus días de maternidad conforme a la Ley.

La **violencia laboral** puede incluir la negativa a contratar a una mujer o respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por su condición de género. También incluye descalificar su trabajo, amenazarla,

Email.
dip.fannyvargas@gmail.com

Dirección.
Independencia 303, Centro Delegación Uno.
C.P. 86000, Villahermosa, Tabasco.

intimidarla, humillarla o incluso explotarla no sólo por parte de personas de jerarquía superior, sino también por compañeros, compañeras o incluso subordinados o subordinadas.

Por el alto índice de violaciones laborales contra las mujeres ha ido creciendo también la discriminación y la desigualdad.

También es de señalarse que, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia en las relaciones laborales de la mujer, es necesario que el Estado Mexicano, por conducto de sus Entidades Federativas, establezca políticas públicas, conforme lo dispone el artículo 14, fracción I de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que, para mejor proveer, se transcribe a continuación:

> ARTÍCULO 14. Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:
>
> I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;

En la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, en su capítulo segundo, artículo 2º, se establece los siguiente:

> *"El Estado de Tabasco se constituye como un Estado Social y Democrático de Derecho que promueve la igualdad de oportunidades de los individuos. El respeto a la dignidad de las personas, a sus derechos y libertades, es el fundamento del orden y la paz social."*

En el mismo artículo 2º, fracción VIII, se determinó:

> *"... que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho sin discriminación a igual protección o beneficio de la ley. Queda prohibida en el Estado toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la lengua o idioma, religión, costumbre, opiniones, preferencias, condición social, salud, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas; ..."*

Por lo que se refiere a la información socioeconómica se tiene, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021) que, en el estado de Tabasco, 27.1% de la población de mujeres de 15 años y más ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida. Mientras que 17.4% vivió este tipo de violencia en los últimos 12 meses, esta encuesta representa lo que viven miles de mujeres día a día al ejercer un derecho humano como lo es trabajar.

Asimismo esta encuesta estima que, en el estado de **Tabasco, el 15.9% de la población de mujeres de 15 años y más, han vivido situaciones de discriminación laboral a lo largo de su vida.** Mientras que **18.3% ha experimentado discriminación laboral en los últimos 12 meses.** Al referir a discriminación se habla de los diferentes aspectos como lo es ser **discriminada por estar embarazada, por no tener estudios o simplemente por tener hijos**.

Otro dato fue que, en el estado de Tabasco, de las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito laboral, 33.4% señalaron que la principal persona agresora fue una compañera o compañero de trabajo.

De ahí pues, la importancia de la intervención del Estado para garantizarle a la mujer su derecho de ejercer libremente el momento de iniciar su maternidad, ponderando la etapa de su vida en la que se encuentren y la edad que decidan iniciar la gestación, sin ninguna limitación que le imponga persona alguna, mucho menos por el patrón.

Por los motivos antes expuesto se propone **REFORMAR LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**, para proteger el derecho humano de las mujeres al trabajo libre de acoso, humillaciones y violencia, sin importar la edad, estado civil o de gravidez, o por el simple hecho de ser mujer.

Por lo antes expuesto, estando facultado el Congreso del Estado para expedir, reformar, adicionar, derogar y abrogar las leyes y decretos para la mejor administración del Estado, se somete a la consideración del Pleno la siguiente Iniciativa con proyecto de:

Email.
dip.fannyvargas@gmail.com

Dirección.
Independencia 303, Centro Delegación Uno.
C.P. 86000, Villahermosa, Tabasco.

DIPUTADA FANNY KRISTELL VARGAS VAZQUEZ
"FRACCION PARLAMENTARIA DE MOVIMIENTO CIUDADANO"
"2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del Pueblo"

DECRETO

ARTICULO ÚNICO. - Se reforma la fracción I del artículo 11, de la **LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**, para quedar como sigue:

Artículo 11. ...
I.- Por violencia laboral: La negativa sin fundamento legal o estatutario para contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como las acciones de descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación, **el despido, solicitud de renuncia, licencia sin goce de sueldo o cualquier otra figura, sin causa justificada, para que abandone su trabajo, en tanto subsista y esté acreditado el estado de embarazo,** el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación que se le hagan a las mujeres en los centros de trabajo por su condición de género.

II.- . . .

TRANSITORIO.

PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco.

ATENTAMENTE

Email.
dip.fannyvargas@gmail.com

Dirección.
Independencia 303, Centro Delegación Uno.
C.P. 86000, Villahermosa, Tabasco.