

Iniciativa con Proyecto de Reformas y Adiciones a:

- 1. La Constitución Política del Estado de Coahuila**
- 2. El Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila**
- 3. El Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y de los Municipios**
- 4. El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del Estado**

EXPOSICION DE MOTIVOS

La cultura mexicana en materia laboral tiene un aspecto toral que hasta hace pocos años adolecía de mínima o nula atención: la discriminación de la mujer. En éste País como en muchos otros, ha sido común pensar que el hogar o la maternidad son la única razón de ser de la mujer, y por ello, en forma errónea se le ha excluido de las actividades económicas, culturales, políticas, deportivas y muchas otras, asignándole actividades “propias de su sexo”.

Son múltiples las transformaciones socio-económicas que se han experimentado, en las que tanto hombres como mujeres han participado y a pesar de ello, éstas continúan encontrando barreras que le impiden lograr su desarrollo, y que por ende, retrasan al País. Una de estas principales trabas es la discriminación de la mujer en la educación, la contratación, la capacitación, las condiciones de trabajo, el salario, el hostigamiento y el acoso sexual. Sin embargo, esta idea de invisibilidad de la mujer en el ámbito laboral se nubla, al recordar cómo millones de mujeres en el mundo han luchado por sus derechos al lado de un hombre, han trabajado largas jornadas para mantener a sus hogares, para procurar el bienestar de su familia, hasta el punto de laborar el doble que los hombres, en el afán de que se reconozca su esfuerzo, o con el fin de sacar adelante a sus hijos.

A partir de los años 50's, la incorporación de las mujeres al campo laboral ha ido en aumento pero de una manera lenta, ya que a pesar de su efectiva participación como “adelitas” o “soldaderas” en el México revolucionario en la búsqueda de un cambio en el País, ha sido difícil romper el esquema que otrora le fue asignado de la mujer abnegada y sumisa que debía permanecer en su hogar y cuidar de los hijos; en donde la simple idea de que ocupara un papel más público, resultaba una amenaza, un insulto para la sociedad machista de aquellos tiempos.

La reciente participación de la mujer en el ámbito laboral y por ende económico, ha provocado diferentes actitudes y pautas de comportamiento en los círculos sociales, económicos y político, así como en la organización de la vida familiar. Este hecho, ha impulsado iniciativas de leyes y reformas a las ya existentes en las que se establecen los derechos de las mujeres trabajadoras y se busca la equidad de los géneros, lo que aún resulta insuficiente, pues la discriminación de la mujer se percibe desde el momento de su contratación, en que el empleador al ver que quien solicita el trabajo es mujer, la cuestiona acerca de si está casada, si tiene hijos y cuántos, su vida sexual, sus ciclos menstruales o si está embarazada – lo que no hace con un hombre- y una vez que logra ser contratada le cuesta más esfuerzo y tiempo lograr ascensos e inclusive las condiciones laborales y los salarios llegan a ser distintos e inferiores a los de los hombres.

A lo anterior hay que agregar el hecho de que una vez que la mujer logra ser contratada, adquiere un estado de incertidumbre laboral y por ende económica, ya que corre el riesgo de que se le imponga la realización de labores insalubres o en jornadas prohibidas para ella, de que una vez que inicie un estado de gestación se le despida, de que se le haga objeto de hostigamiento o acoso sexual por parte de su patrón, por lo general hombre, o de sus compañeros de trabajo, con la consiguiente afectación no sólo de la trabajadora víctima, sino de las relaciones de trabajo y del rendimiento de la empresa o dependencia. Situaciones, que la mayor de las veces son pasadas por alto, ya que en los centros de trabajo no existen los mecanismos de justicia social y laboral para la atención de las personas que son objeto de violaciones a sus derechos laborales e inclusive aún con la existencia de un marco legal que sanciona esos comportamientos, los altos costos de los juicios, así como la intimidación a las que están sujetas las víctimas, hacen que den un paso atrás, lo cual se ha reflejado en los resultados de los diagnósticos elaborados en la materia, en los que sólo el 4% de las afectadas decidió promover juicio.

En México, hace más de nueve años que está prohibido solicitar un examen de ingravidez para aquellas mujeres que soliciten empleo en dependencias del Gobierno Federal; asimismo está prohibido despedirlas o negarles el derecho a laborar por estar embarazadas, lo que representa un inicio para dejar las prácticas discriminatorias en contra de las mujeres, pues además de resultar denigrantes, violan sus derechos reproductivos laborales consagrados en las leyes mexicanas así como en los múltiples acuerdos y convenios internacionales firmados por México, tales como el Convenio Internacional del Trabajo No. 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, firmado en San Francisco, California, en 1948, el Convenio Internacional del Trabajo No. 95 relativo a la Protección del Salario, firmado en Ginebra, Suiza, en 1949, el Convenio Internacional del Trabajo No. 90 relativo al Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria, firmado en San Francisco, California, en 1948, el Convenio Internacional de Trabajo No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, firmado en Ginebra, Suiza, en 1951, el Convenio Internacional del Trabajo No. 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, firmado en Ginebra, Suiza, en 1952, el Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, firmado en Ginebra, Suiza, en 1958 y el Convenio Internacional del Trabajo No. 120 relativo a la Higiene en el Comercio y en las Oficinas, firmado en Ginebra, Suiza, en 1964. No obstante, tanto en el ámbito Federal como Estatal, hay muchos vacíos legales en materia de protección a los derechos de las mujeres trabajadoras, sobre todo, para sancionar administrativa y judicialmente las prácticas violatorias durante el proceso de la contratación, pues en ese momento aún no existe la relación laboral; más la ausencia de normas específicas laborales y penales que contemplen y sancionen el acoso u hostigamiento sexual, la retención o retraso de salarios, la exigencia de un examen de ingravidez, el despido por embarazo, el pago de un salario menor al acordado, la exigencia de un comportamiento que menoscabe o vaya contra la dignidad del trabajador, la realización de jornadas excesivas, la firma de comprobantes de pago que amparen sumas superiores a las efectivamente

entregadas, la imputación de una falta o delito a un trabajador para eludir el cumplimiento de obligaciones laborales, la exigencia de labores insalubres o que exijan esfuerzo considerable a la mujer embarazada, la revisión médica para detección o prevención de cáncer en la mujer por su particular condición de género, entre otras.

El Panorama que en materia de violencia laboral contra las mujeres se ha vivido en Coahuila de Zaragoza durante los últimos años invita a reflexionar y a ocuparse de la atención y erradicación de dicha problemática. La independencia económica de las mujeres es un importante apoyo que puede brindarles a ellas la posibilidad de alejarse de una relación violenta; sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral es a su vez un proceso que agudiza este tipo de relaciones: 33.2% de las económicamente activas dicen haber sufrido al menos un incidente de violencia en un lapso de 12 meses, 10.8 puntos porcentuales por debajo del promedio nacional; de las coahuilenses que se dedican a los quehaceres del hogar, 30.0% sufren violencia de pareja, así como 28.5% de las que dicen dedicarse a alguna otra actividad no económica.

Aunque las tendencias del mercado laboral han incorporado paulatinamente a la mujer, existen muchas que aún dependen de su pareja y ex pareja. En el caso de las mujeres separadas o divorciadas, se capta la disposición de la ex pareja para cumplir con los acuerdos económicos pactados, generalmente relacionados con la manutención de la mujer que no trabaja y de los hijos menores de edad. Los datos muestran que 45 de cada 100 declaran que siempre o casi siempre ha habido disposición por parte de la ex pareja para cumplir con los acuerdos económicos pactados; por el contrario, 55 de cada 100 comentan que nunca o pocas veces lo han hecho, situación que pone a este conjunto de mujeres en una franca situación de vulnerabilidad, al tener que buscar el sustento material en el ámbito laboral, muchas de las veces, con serias desigualdades profesionales.

Entre las diversas formas de menoscabo a la dignidad de la mujer que se cometen en nuestro país, la que se practica con frecuencia, y en la mayoría de veces impunemente, se da en el contexto de las relaciones de trabajo, tanto de empresas privadas como públicas. Esta violencia consiste en actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios hacia las mujeres que se desempeñan en el ámbito laboral, que son ejercidos por jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en ocasiones, hasta por personal que labora bajo el mando de estas mujeres. A este tipo de agresiones se suman las de tipo sexual perpetradas por los mismos agresores. Dichas actitudes constituyen formas de agresión que no sólo deterioran el buen clima del lugar de trabajo, sino que son formas disimuladas de reproducir el sistema patriarcal históricamente construido.

La ausencia de oportunidades laborales en algunas regiones del mundo, la discriminación de las mujeres en el trabajo remunerado en la mayoría de ellas y las menores oportunidades de empleo, promoción y salario en todas las sociedades conocidas, sitúan a las mujeres en una posición de desventaja económica que tiene repercusiones muy importantes en toda su vida. A esto se unen las condiciones discriminatorias que estipulan numerosas legislaciones sobre propiedad y derechos sucesorios de las mujeres, que hacen mucho más difícil a ellas que a los hombres acceder a la propiedad y con ello al control de sus propias vidas en la mayoría de las sociedades. Todo ello guarda una relación estrecha con la violencia de género.

Puede discutirse si se debe hablar de violencia económica al examinar estas formas de discriminación, pero lo que sí es indiscutible es que estas discriminaciones sitúan a las mujeres en una posición de debilidad económica que las hace más vulnerables ante la violencia y que hace que les sea más difícil escapar a las agresiones de las que pueden ser objeto.

En esta dinámica laboral es importante destacar cuándo los agresores tienen una posición privilegiada de poder formal o “autoridad”, ventaja que utilizan para

presionar a las mujeres, sobre todo a las que son más frágiles dada su calidad de jefes de familia, y que, por lo tanto, tienen a su cargo la responsabilidad de mantenerla, factor que es aprovechado por estos agresores.

Los dos tipos de violencia laboral que se destaca en las encuestas que han sido aplicadas en el Estado, son: el acoso, que se relaciona con las insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones de trabajo o contactos corporales obscenos, y la discriminación, que implica menores oportunidades de trabajo, promociones y prestaciones. Ambos ponen en peligro el empleo de la mujer y disminuyen su dignidad como ser humano.

La violencia laboral causa serios trastornos en el desarrollo profesional y personal del afectado. Su principal característica es el abuso de poder o autoridad, que causa a sus víctimas daños físicos y psicológicos. De las mujeres de 15 y más años ocupadas, 31.3% indican algún tipo de violencia en sus centros de trabajo, proporción que ubica a Coahuila de Zaragoza en noveno lugar. Por estado conyugal son las mujeres solteras coahuilenses las más violentadas laboralmente.

De las 79 749 mujeres coahuilenses que reportan violencia laboral, 88.5% mencionan ser víctimas de discriminación y 27.8% de acoso laboral. En el contexto nacional, estos porcentajes son 79.2 y 41.4, respectivamente.

Los casos de discriminación son los siguientes: 57.7% de las mujeres mencionan que les pidieron la prueba de embarazo para contratarlas, 28.4% dicen que les pagan menos o reciben menos prestaciones que un hombre, 22.0% tienen menos oportunidades para ascender que un hombre y a 8.6% las despidieron, no las contrataron, no les renovaron el contrato o les bajaron el salario por su embarazo, edad o estado civil.

Respecto a las mujeres acosadas laboralmente, 23.8% manifiestan haber sido humilladas, denigradas o ignoradas únicamente por ser mujeres y 8.2% comentaron haber sido víctimas de agresiones físicas y sexuales.

En todos los centros de trabajo las mujeres están propensas a sufrir violencia, aunque en algunos es más factible recibirla; un ejemplo claro son las trabajadoras de dependencias públicas y centros escolares, ya que reportan violencia laboral en 38.5% de los casos. Por su parte, las maquiladoras, fábricas y talleres, que en general no cuentan con ninguna seguridad social, tienen salarios bajos y constituyen los lugares más “fáciles” para agredir a sus trabajadoras que son presas de ciertos favores, como ser contratadas aun teniendo poca o nula experiencia laboral, de estas trabajadoras, 33.4% han sido víctimas de violencia; en 23.1% las de empresas privadas, comercios, bancos, etc.

Padecer violencia en el ámbito laboral en donde generalmente hay que cubrir una jornada larga de trabajo es doloroso, pero si además se vive violencia en el ámbito privado, las mujeres sufren por partida doble. Esta situación tiene efectos negativos diversos en la psique y el cuerpo de la mujer, los que varían en intensidad pero que se traducen comúnmente en baja autoestima y mala salud. En el transcurso de los últimos 12 meses, se observa que de las mujeres coahuilenses que viven violencia en el ámbito laboral, 15 350 dicen también ser víctimas de violencia por parte de su pareja. Dicha situación agrava la condición de estas mujeres, ya que no sólo tienen que padecer situaciones difíciles o angustiantes en su trabajo, sino que además de no encontrar apoyo por parte de su pareja, también son violentadas por ésta; en el contexto nacional representan un porcentaje de 53.0 y en el estado alcanzan una cifra menor, 36.6 por ciento.

Los datos citados permiten afirmar que en el medio laboral los estereotipos de la violencia hacia las mujeres adquieren expresiones muy diversas, que van desde el acoso, hostigamiento sexual, segregación, discriminación salarial, mayores restricciones de contratación, por estado civil o gravidez, hasta la relegación a tareas subordinadas y de servicio, entre otras, con efectos muy nocivos en la vida de la mujer, que fluctúan desde un descenso en su productividad, pasando por el ausentismo, hasta la generación de trastornos físicos y mentales.

En ese tenor, el Instituto Coahuilense de las Mujeres, se propuso dentro del marco del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, dar inicio a la etapa de diagnóstico de cultura institucional en el ámbito de la Administración Pública, sin dejar de tener en cuenta que lograr la igualdad entre hombres y mujeres requiere un largo y profundo proceso de transformación de actitudes y prácticas en todos los niveles.

Abordar lo relativo a la cultura institucional, y específicamente de instituciones gubernamentales, no ha sido un asunto fácil, pues ha implicado tratar de adentrarse en los rincones de la conciencia de las personas involucradas, es decir, las y los empleados y funcionarios/as de la Administración Pública, estudiar cómo suceden los procesos, hasta lograr una comprensión profunda de su forma esencial.

Se entiende que la cultura institucional “designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo”. Ésta incluye “el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o ‘forma de ser’ de éstas”. La cultura institucional es la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

La cultura de la institución es un proceso, tiene su origen y su historia. También influye en ella el contexto en el que desarrolla su trabajo. Si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad entre los sexos, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres.

Los valores centrales de todo organismo son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica. Puede haber una gran brecha entre los valores a los que se aspira y los valores integrados, y esto ocurre esencialmente cuando se trata de género, pues se puede encontrar un discurso políticamente correcto pero no una verdadera intención de integrar la igualdad de género de manera total en la cultura institucional.

Desarrollar políticas de equidad en la acción regular del Estado, ha significado permear la estructura de las instituciones públicas a través de encuestas, cursos, talleres y pláticas, entre otras actividades. No cabe duda que el discurso y la perspectiva han sido incorporados a las políticas de varias oficinas públicas del gobierno; es un hecho que los temas de la equidad entre los sexos están en la agenda estatal, pero habrá que determinar hasta qué punto estas instituciones han cambiado sus propias prácticas.

La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional y para lograr dicho cometido el Instituto Coahuilense de las Mujeres, ha implementado acciones que comprenden el establecimiento de Módulos itinerantes, **Pláticas sobre Prevención de la Violencia y Derechos de las Mujeres , Terapia Grupal sobre Violencia Familiar Causa y Efectos, Capacitación a Jóvenes Sobre Violencia en el Noviazgo**, Plática a Jóvenes " Por una vida libre de violencia ", Plática a Jóvenes sobre " Equidad de Género ", **Modulo Itinerante con Asesorías Legales y Psicológicas**, Taller "Inclusión de la perspectiva de género en el sistema de impartición de justicia", Plática de Mediadoras en los Conflictos Cotidianos, **Reconocimiento Estatal de las Mujeres en el Deporte**", Plática " Échale Canas ", **"Manejo de Estrés Laboral y Desgaste Emocional por Empatía"**, "Violencia familiar causas-efectos", Plática a Jóvenes sobre " Autoestima ", Plática para padres "Moldeando con Ternura", y Terapia Grupal de Contención Emocional.

Las Campañas para promocionar y brindar los servicios del ICM, son permanentes. Sus servicios han sido brindados en dependencias públicas en las áreas de procuración y administración de justicia; en instituciones educativas de nivel pre-primaria, primaria, secundaria y bachillerato; en todos los Municipios del Estado. Se ofrecen cursos de capacitación en temas diversos desde el enfoque de la teoría de género. Existen cursos diseñados para cualquier edad, abarcando desde docentes y niños de kínder, primaria, secundaria, bachillerato y hasta nivel profesional. Asimismo existen cursos para funcionarios de las dependencias de gobierno y para las empresas privadas, tales como el de Autoestima, Embarazo en la Adolescencia, Equidad de Género, Bullying, La No Violencia, Violencia de Género, Igualdad de Género, Tipos de Violencia. Como ya se anticipó, se ofrecen pláticas en temas de prevención de la violencia, dirigidas a públicos en general, con énfasis principalmente a niños y niñas de 5 hasta 12 años, mamás y papás, jóvenes de 13 a 21 años y Mujeres.

Los resultados de las actividades realizadas con motivo del proceso de incorporación de la cultura y perspectiva de género han sido compartidos en las reuniones de la **Mesa Interinstitucional para Transversalizar la Equidad de Género. Ha sido evidente la ausencia de la equidad de género no sólo en la actitud de los participantes en el citado proceso, sino además en las prácticas de la dependencia o institución en la que brindan sus servicios. No hay igual número de hombres y mujeres en la plantilla de personal; los ordenamientos, reglamentos, manuales y circulares revisados carecen de perspectiva de género en su contenido y aplicación; el trato diferenciado a hombres y mujeres, no obstante discriminatorio, se ha normalizado hasta el punto de su total aceptación por consenso tácito de las partes involucradas. Se ha advertido, que al integrar esta perspectiva se inicia un proceso que transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. Se ha comprobado que para la sostenibilidad de este compromiso, la voluntad de los distintos actores involucrados deberá traducirse y se ha traducido en diferentes requisitos como la demostración de una disposición**

al cambio, que se transcribe en voluntad y compromiso político; en la formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas; en el desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación; en la innovación en las estructuras administrativas y de gestión; en la sensibilización y capacitación sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en hombres y mujeres; y, en la disposición de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como públicas, de equidad de género.

Este ha sido un proceso complejo, que ha requerido aunar voluntades, activar mecanismos, ampliar las conciencias y establecer nuevos compromisos, como institución, como personas y como sociedad. El desafío no es menor, ya que convoca e interpela a todos y todas, en lo individual y lo colectivo.

La institucionalización de un enfoque teórico-metodológico, como es el de género, se ha referido al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución.

Si la institucionalización de la perspectiva de género ha implicado el inicio de una transformación total del ejercicio institucional, la transversalización, por su parte, ha sido una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en todos los aspectos de las instituciones, es decir, en su misión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de mantener un programa separado. En este sentido, el enfoque transversal bajo el cual opera el ICM se ha referido al proceso de analizar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área, para actuar en consecuencia.

Para iniciar el análisis de cultura institucional en el Estado ha sido necesario reconocer que el conflicto central en las prácticas regulares de las instituciones refleja un conjunto de intereses y expresa relaciones de poder. En consecuencia, el proceso de institucionalización de esta nueva perspectiva requerirá la resolución de conflictos, el desarrollo de la cooperación y el establecimiento de la consulta y la negociación como mecanismos operativos entre las y los actores relevantes a distintos niveles. Por lo anterior, se ha hecho indispensable identificar las oportunidades y resistencias, tanto en los servicios, productos y prácticas visibles de las instituciones, como en los valores y motivaciones no visibles o no explícitas que determinan y dan forma a las prácticas, servicios y/o productos de una institución.

En los últimos años, ha aumentado la preocupación por incrementar los niveles de equidad entre hombres y mujeres en la planificación y ejecución de las políticas globales y sectoriales, pero se ha estudiado muy poco la relación entre la modernización del Estado y las inequidades de género. El trabajo que se ha venido desarrollando se ha centrado en incorporar esta perspectiva en el ámbito de las políticas públicas.

Una oportunidad para lograr una mayor aceptación de la idea de cambio en relación con el género, se refiere a la necesidad de identificar aquellos elementos que son susceptibles de ser modificados. Para ello, es indispensable contar con la voluntad política y la tarea del agente de cambio, es decir, del Instituto Coahuilense de las Mujeres, ya que será a través de éste que se irá detectando el problema, entendido éste como las situaciones y espacios propicios para construir una cultura con equidad.

El diagnóstico como una de las etapas fundamentales del proceso ha comprendido como primera instancia el planteamiento de una hipótesis, basada en un análisis de la institución sujeta a evaluación en la que se busca responder cuestiones tales como: ¿Qué debemos cambiar?; ¿Por qué?; ¿Qué beneficios se

obtienen?; ¿Qué problemas se pueden generar de no haber un cambio?; ¿Qué tipo de cambio se necesita?; ¿A qué nivel?; ¿Este será individual o colectivo, de estructuras o de los principios básicos de la institución?.

El planteamiento de estas cuestiones ha coadyuvado a definir el o los mecanismos y estrategias a través de los cuales se puede lograr el cambio. Es conveniente puntualizar que lo que se pretende mejorar son aquellas situaciones basadas en la inequidad y la discriminación de género. El diagnóstico ha sido un instrumento y no un fin en sí mismo, está implicando un estudio cuantitativo y cualitativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las instituciones, siendo su objetivo detectar las prácticas que pueden generar desigualdades o discriminación por sexo. En este sentido, ha sido un medio a partir del cual el personal de cada institución puede identificar los aspectos que es recomendable mejorar para conseguir una mayor igualdad entre ambos sexos.

Así, todo ente de la administración pública que se decida a dar inicio a todo proceso de cultura institucional con perspectiva de género, tendrá que proceder a la elaboración de un diagnóstico completo que considere el análisis del contexto externo e interno de la institución, la identificación de aliados y construcción de consensos, la estructura de personal y la discriminación y hostigamiento sexual dentro de la misma.

Es cierto que la sensibilización y la capacitación son mecanismos indispensables en la incorporación de la perspectiva de género; con ellos el Instituto Coahuilense de la Mujer ha buscado provocar un cambio de actitudes, fortalecer el aprendizaje, aplicar en el espacio de trabajo los conocimientos adquiridos, influir en la voluntad de hombres y mujeres y propiciar una cultura de equidad, mediante la reflexión y participación de los diversos actores involucrados. Sin embargo, las experiencias llevadas a cabo indican que la sensibilización y la capacitación, en sí mismas, no son suficientes para modificar las conductas aprendidas de un modo sostenido en el tiempo, incluso si las personas capacitadas están comprometidas con el

cambio. En consecuencia, resulta un imperativo que la voluntad política, los mandatos, los procedimientos, la sensibilización y la capacitación se refuercen mutuamente; los aspectos mencionados requieren una metodología clara, que especifique las implicaciones para las instituciones en términos tanto laborales como políticos, considerando que la temática de género cruza toda su práctica.

Es innegable reconocer el esfuerzo y avance que en el ámbito legislativo, a nivel Federal y Estatal, se realiza para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para impulsar la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Hoy toca el turno atender al aspecto laboral y económico de la vida de la mujer trabajadora coahuilense, cuya participación en el desarrollo del País, de su familia y de ella misma, se ha tornado prioritario y ha empezado a dejar huella trascendente. Asimismo, no es posible dejar de lado, la apertura de espacios laborales dignos para las personas adultas, las conductas de empleadores y de trabajadores susceptibles de violentar las garantías laborales que les han sido reconocidas, ni el trabajo de menores o mujeres en labores insalubres o en tiempos de contingencia sanitaria.

Coahuila es una entidad ocupada, entre otros grandes rubros, en garantizar y hacer efectivos los derechos de la mujer y promover su participación en la vida económica de la comunidad. Le ofrece servicios equitativos de salud, empleo y educación, así como los necesarios para abatir la violencia por condición de género. En el fomento al cuidado de la salud de la mujer, se han creado programas para fortalecer la prevención y detección oportunas de enfermedades que afectan de manera mortal a la mujer y para promover su mayor incorporación dentro de las estructuras de la Administración Pública Estatal y Municipal, se han implementado políticas de profesionalización y capacitación no sólo en la materia que es competencia de cada dependencia gubernamental, sino también sobre la equidad de género.

En el ámbito legislativo estatal, se han promulgado ordenamientos que tienen como finalidad eliminar toda forma de discriminación o violencia hacia las mujeres, así como impulsar ante las instancias que correspondan, la ejecución de políticas y acciones de fomento económico, educativo, de salud, de asistencia y desarrollo social, y, en general, de participación de las mujeres en los ámbitos de decisión colectiva e individual. Para fortalecer lo anterior, se ha venido realizando un proceso de armonización legislativa con perspectiva de género que comprende la reforma, adición o derogación de ordenamientos jurídicos y administrativos a fin de que el marco jurídico estatal comulgue con los instrumentos internacionales ratificados por México orientados a garantizar la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer. De igual manera, se han implementando programas permanentes para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y capacidades conceptuales, metodológicas, técnicas y prácticas, así como de actitudes en las servidoras y servidores públicos que les permita contar con referencias y términos comunes utilizados en el vocabulario de la institucionalización y la Transversalización de la Perspectiva de Género y por lo tanto propiciar la formulación de Políticas Públicas con este enfoque y su orientación aplicada al ejercicio cotidiano del servicio público, el logro de los objetivos de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el cumplimiento de los compromisos internacionales ratificados por el Estado Mexicano en la Materia.

Marco jurídico estatal pionero del reconocimiento a la igualdad de derechos del hombre y de la mujer y de la inclusión de la perspectiva de género lo son los artículos 7º, 8º, 173, párrafo sexto, de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, la Ley del Instituto Coahuilense de las Mujeres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila, la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila, el Plan Estatal de Desarrollo en su Estrategia General 9. Equidad de género, entre otras, mismas que se encuentran en armonía con los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre

la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH); la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV); la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Precisado lo anterior, hay que reconocer que la realidad social y económica actual en el País es diferente de aquella en la que se creó el principal ordenamiento jurídico en materia laboral, es decir, la Ley Federal del Trabajo. Bajo tal premisa y las consideraciones de los párrafos precedentes, se hace indispensable modernizar con perspectiva de género los principales ordenamientos jurídicos que en materia laboral existen en el Estado, pero sin dejar de lado los principios rectores contenidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mantener sólidos los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras en la entidad.

Este Proyecto de Reformas y Adiciones, responde a la misión que el Instituto Coahuilense de las Mujeres como dependencia fundamental tiene en la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas del Gobierno Estatal, para satisfacer la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres; así que, convencido el Instituto de su papel al interior del Poder Ejecutivo propone la Elaboración de un Proyecto de Reformas a la Constitución Política del Estado de Coahuila, al Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila, al Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y de los Municipios y al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del Estado.

Esta Iniciativa de Proyecto de reformas contempla once aspectos torales a saber:

1. Incluir de manera expresa el término “mujer”, “trabajadora” o “mujer trabajadora”, en los ordenamientos jurídicos sujetos a reforma.

A mayor abundamiento, se prevé que si por exigencias de construcción gramatical, enumeración, orden u otra circunstancia, en los ordenamientos jurídicos sujetos a reforma se utiliza el género masculino “trabajador”, “trabajadores”, “servidor público”, o “servidores públicos”, deberá ser interpretado en sentido igualitario para hombres y mujeres de modo que estas y aquéllos puedan adquirir toda clase de derechos y contraer igualmente todo tipo de deberes.

2. El reconocimiento de que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres en materia de acceso, permanencia, y ascenso en el trabajo, así como en el ingreso a los programas de capacitación y adiestramiento profesional que brinden las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene.

3. La previsión de los casos de contingencia sanitaria determinados por la autoridad competente, en que no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en estado de gestación o de lactancia ni de menores de 18 años.

4. La posibilidad para la mujer de transferir parte del tiempo de descanso previo al parto para después del mismo, previa autorización escrita del médico autorizado correspondiente.

5. Establecer como causa de terminación de la relación laboral, la comisión de actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. De igual manera, por la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio.

6. Determinar que las condiciones de trabajo deben ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones o estado civil. Además de especificar que se tendrá como nula aquella condición de trabajo que exija comportamientos que menoscaben o vayan contra la dignidad del trabajador.

7. La adecuación de los requisitos que para la configuración de la figura del concubinato establece el Código Civil Vigente en el Estado.

8. Precisar como obligación del trabajador y de la trabajadora, el abstenerse de acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo. Para tal efecto se establece lo que deberá entenderse por acoso sexual.

9. Facultar al compañero civil para solicitar licencia por paternidad.

10. Incluir un artículo que establezca las prohibiciones a los titulares de las dependencias y entidades de los poderes del Estado, tales como: brindar un trato discriminatorio a los trabajadores o a las trabajadoras; exigir o aceptar dinero de una persona para que se admita en el trabajo; realizar cualquier acto de hostigamiento sexual contra cualquier persona; permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo; exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; 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 hijos menores; ordenar el pago de los sueldos en mercancías, vales, fichas, o tarjetas en moneda que no sea de curso legal; retrasar el pago de los salarios devengados; retener los sueldos de los trabajadores; valerse de la ignorancia o de las condiciones económicas de un trabajador para hacerle firmar

recibos que amparen sumas superiores a las que le entrega; obligar a los trabajadores a realizar jornadas excesivas; imponer labores insalubres o peligrosas a las mujeres y menores de 18 años; no pagar el sueldo que les corresponden a los trabajadores; imputar indebidamente a uno o más trabajadores, la comisión de un delito o falta, para eludir sus obligaciones laborales; valerse de su cargo para obtener valores, dinero obsequios o cualquier otro beneficio a cambio de prometer o proporcionar un trabajo; ocasionar o propiciar que un trabajador sin haber devengado ningún sueldo, lo cobre o lo haga efectivo; violar los convenios formalizados ante la junta de conciliación y arbitraje; no proporcionar asistencia médica; obligar a trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable a la mujer embarazada o negarle los descansos necesarios para la lactancia, o cuando la despida para no pagarle los salarios correspondientes a dichos descansos, entre otros aspectos.

11. La creación de políticas laborales estatales para otorgar a los adultos mayores la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades con respecto a su vocación y deseo.

En esa tesitura, se propone la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, DEL ESTATUTO JURIDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COAHUILA, DEL ESTATUTO JURIDICO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACION AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS Y DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA EL GOBIERNO DEL ESTADO.

ARTICULO PRIMERO.- Se **reforma** el párrafo quinto del artículo 173 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza

Artículo 173....

....

....

.....

Las personas ancianas tienen derecho al respeto y consideración de sus semejantes. **El Estado implementará políticas laborales específicas destinadas a conceder a las personas adultas mayores la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades con respeto a su vocación y deseo.** En caso de desamparo, el Estado promoverá su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, alimentación, vivienda y recreación.

....

....

....

....

ARTICULO SEGUNDO.- Se **reforman** la denominación del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila para quedar como “**Estatuto Jurídico para los Trabajadores y las Trabajadoras al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza**”, los artículos 1º, 2º , primer, tercer y cuarto párrafos, 3º primer párrafo, 5º, 7º, 9º primer párrafo, la denominación del título segundo, 10º, 11º, 27º, 42º, 48º en su fracción VI, inciso a) ,y d), 50, 84º en su párrafo primero, fracciones I y III, denominación del Capítulo I del Título Quinto ,85º primer párrafo y fracción XII, 86º fracciones I,IX Bis, 98º, se sugiere cambiar el orden de los artículos 100º y 100º Bis, 128º primer párrafo, 145º b), 159º fracción V, 207º y 211º; se **adicionan**, los artículos 3º con un segundo párrafo, 26º con un segundo

párrafo, 29º con un segundo párrafo, 32º en su fracción III con un segundo y tercer párrafo, recorriéndose los preexistentes en dichos párrafos, 37º con un tercer párrafo, 48º en su fracción VI con el inciso k), 56º con una fracción VIII, 85º con la fracción XXI, 86º BIS, 94º con un segundo párrafo, del **Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila.**

ARTICULO 1o.- La presente Ley **es de interés social y** de observancia general para los Titulares de las dependencias y entidades de los Poderes del Estado y **las personas que trabajan en ellas.**

ARTICULO 2o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para **la persona que trabaja** y su familia.

....

La carta de antecedentes penales se exigirá únicamente para **aquellas personas** que apliquen para ocupar un cargo en los cuerpos de seguridad pública o policía.

Es interés social, promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento, así como mantener la integridad física y mental **de la persona que trabaja.** Para tal efecto, se constituirán las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene que estarán integradas por igual número de representantes de la dependencia o entidad de que se trate y de trabajadores **o trabajadoras.**

....

ARTICULO 3o.- Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica **laboral** se entiende establecida entre las dependencias y entidades de los Poderes del Estado y **las personas que trabajan** a su servicio.

Si por exigencias de construcción gramatical, enumeración, orden u otra circunstancia, en este Estatuto se usa el género masculino “trabajador” o “trabajadores”, deberá ser interpretado en sentido igualitario para hombres y mujeres, de modo que éstas y aquéllos puedan adquirir toda clase de derechos y contraer igualmente todo tipo de deberes jurídicos.

ARTICULO 5o.- Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga a **las personas que trabajan en las dependencias y entidades de los Poderes del Estado.**

ARTICULO 7o.- En todo lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, el Código **Procesal Civil** del Estado de Coahuila, la costumbre, el uso y los principios generales de Derecho.

ARTICULO 9o.- Son garantías sociales de los trabajadores **y las trabajadoras** en la forma y términos que determina esta Ley, las siguientes:

I.- a XVIII...

TITULO SEGUNDO.

DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

ARTICULO 10. Trabajador **o trabajadora**, es toda persona física mayor de 14 años de edad que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a los Poderes del Estado, en virtud de nombramiento expedido legalmente o por figurar en las nóminas de trabajadores temporales.

ARTICULO 11.- Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan **personas mexicanas** que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por los titulares a que se refiere el artículo 4o. de la presente Ley.

ARTICULO 26.-

Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres en materia de acceso, permanencia y ascenso en el trabajo, así como en el ingreso a los programas de capacitación y adiestramiento profesional que brinden las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 27.- Los propósitos fundamentales de las modalidades consignadas en este capítulo para el trabajo de las mujeres, consisten en cuidar con mayor esmero su salud, proteger la maternidad en relación tanto a la madre como al **hijo o a la hija** y facilitarles el cuidado del hogar en beneficio de la sociedad mexicana.

ARTICULO 29.- ...

En caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad sanitaria competente, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

ARTICULO 32.- ...

I. a II....

III...

A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue la dependencia o entidad de los Poderes del Estado, tomando en cuenta la opinión del jefe inmediato o superior jerárquico y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo;

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

....

.....

IV. a VI...

ARTICULO 37.-

.....

En caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de

dieciocho años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

ARTICULO 42.- El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la dependencia o entidades y el trabajador **o la trabajadora.**

ARTÍCULO 48.- ...

I. a V.-...

VI.- ...

a).- Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra la esposa, los hijos, los padres o hermanos de uno u otros, **o contra las personas que acuden a solicitar sus servicios**, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) a c).-.....

d).- Por cometer actos inmorales o de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo

e) a j).-...

k).- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo otorgado para tal efecto por el titular de la dependencia.

ARTICULO 50.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser **proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.**

ARTICULO 56.- ...

I.- a VII.-....

VIII.- Las que exijan comportamientos que menoscaben o vayan contra la dignidad del trabajador.

ARTICULO 84.- En caso del fallecimiento del trabajador **o trabajadora y si éstos no han** designado beneficiarios, tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de proceso sucesorio:

I.- El cónyuge, compañero civil, los hijos menores **de** 18 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II.- ...

III.- A falta del cónyuge supérstite o compañero civil, concurrirán con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador **o la trabajadora** vivió como si fuera su cónyuge durante los **tres** años que precedieron

inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio o pacto civil de solidaridad durante la relación.

....

IV.- a VI.-...

TITULO QUINTO.

CAPITULO I.

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

ARTÍCULO 85.- Son obligaciones de los trabajadores **y las trabajadoras:**

I.- a XI.-

XII.- Abstenerse de hacer **colectas**, rifas o sorteos de cualquier clase en el lugar de trabajo;

XIII.-... a XX.-

XXI.- Abstenerse de acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Se entiende por 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.

ARTICULO 86.-....

I.- Preferir, en igualdad de condiciones de conocimiento, aptitudes y antigüedad a los trabajadores **y a las trabajadoras** de base que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón, a los trabajadores **o las trabajadoras** sindicalizados respecto de quienes no lo estén a las personas que hubieren prestado servicios eminentes al Estado, y a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios satisfactoriamente;

II.- a IX.-...

IX BIS.- Conceder licencia por paternidad por 10 días laborales con goce de sueldo al cónyuge, **compañero civil** o concubino varón, contados a partir del nacimiento o adopción de un hijo. El trabajador deberá comprobar conforme a la legislación aplicable que estos hechos ocurrieron. No se tendrá derecho a esta licencia si el trabajador no cohabita con la madre del recién nacido. La cohabitación será requisito para obtener esta licencia en el caso de que la adopción se otorgue.

En caso de aborto no punible en términos de la legislación penal, se concederá al esposo, **compañero civil** o concubino, licencia con goce de sueldo, por los 2 días laborales inmediatos posteriores al hecho, previa presentación de los documentos que acrediten este hecho.

X.- a XVI...

ARTICULO 86 BIS.- Queda prohibido a los Titulares de las dependencias y entidades de los Poderes del Estado:

I.- Negarse a aceptar trabajadores o trabajadoras por razón de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, credo religioso, doctrina política, opiniones, estado civil, rasgos físicos, enfermedades no contagiosas, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio;

II.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

III.- Realizar cualquier acto de hostigamiento sexual contra cualquier trabajador, trabajadora o persona en el lugar de trabajo.

Se entiende por hostigamiento sexual para los efectos de esta Ley, cualquier conducta física o verbal de naturaleza sexual no consentida o el requerimiento de favores sexuales, cuando tal circunstancia afecte o pueda afectar la situación laboral del trabajador o de la trabajadora o que constituya un comportamiento indeseado que lesione, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar del trabajo;

IV.- Permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo.

V. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

VI. 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.

VII.- Ordenar que se paguen los sueldos a los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea de curso legal;

VIII.- Retrasar el pago de los salarios devengados, por más de diez días;

IX.- Retener, en todo o en parte, los sueldos de los trabajadores en concepto de multa, o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente;

X. Valerse de la ignorancia o de las condiciones económicas de un trabajador a su servicio, para hacerle firmar recibos o comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente le entrega;

XI.- Obligar a sus trabajadores a realizar jornadas sin descanso, que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas;

XII.- Imponer labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciocho años;

XIII.- No pagar a sus trabajadores el sueldo que les corresponda;

XIV.- Imputar indebidamente a uno o más de sus trabajadores, la comisión de un delito o falta, con el solo propósito de eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo.

XV.- Valerse de su cargo para obtener dinero, valores, dádivas, obsequios o cualquier otro beneficio, a cambio de prometer o proporcionar un trabajo en tales organismos.

Si el beneficio se logra como consecuencia de una promesa falsa se duplicarán las sanciones

XVI.- Ocasionar o propiciar que un trabajador a sabiendas que no ha devengado ningún sueldo o que ha simulado realizar actividades propias de las labores a que esta obligado, cobre o haga efectivo dicho sueldo

XVII.- Violar sin causa justificada, en perjuicio de los trabajadores los convenios formalizados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ante los funcionarios o empleados de ésta que sean competentes para autorizar semejantes convenios;

XVIII. No proporcionar asistencia médica en casos de accidentes graves de trabajo cuando estuviere obligado a tener servicio médico dentro de la fabrica; y,

XIX. Obligar a trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable a la mujer embarazada, tres meses antes y uno después del parto; cuando le niegue los descansos necesarios para la lactancia, durante ese período, o cuando la despida para no pagarle los salarios correspondientes a los descansos a que se refiere esta fracción.

ARTICULO 94.- ...

En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.

ARTICULO 98.- El registro del Sindicato y de su directiva, produce efectos ante todas las autoridades **y terceros.**

Se sugiere cambiar el orden de los artículos 100 y 100 bis

ARTÍCULO 128.- Para los fines de este capítulo se considera como ascenso todo cambio de categoría de un trabajador **o trabajadora**, que implique aumento en su sueldo. Los ascensos podrán darse por:

....

....

ARTICULO 145.-.....

a).-....

b).- Porque la política general de los titulares de los Poderes, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta Ley concede a los trabajadores **y a las trabajadoras**, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva el propio Tribunal;

c).-....

ARTICULO 159.- ...

I.- a IV.- ...

V.- Por **sobrevenir** el estado previsto por el artículo 29 de la Constitución General de la República.

ARTICULO 207.- El Tribunal de Conciliación Arbitraje tiene la obligación de prever a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que **a** su juicio sean procedentes.

ARTICULO 211.- Las correcciones disciplinarias se impondrán oyendo, **a la persona interesada** y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida.

ARTICULO TERCERO.- Se **reforman** la denominación del Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y los Municipios para quedar como “**Estatuto Jurídico para los Trabajadores y las Trabajadoras de la Educación al Servicio del Estado y los Municipios**”, los artículos 1º,2º, primer párrafo, la denominación del Título Segundo, 9º, 13º, párrafo segundo, 28º, 30º, 33º, 39º, fracción X, la denominación del Capítulo Quinto, 40º, primer párrafo,

42º, fracción V, incisos a) y d), 75º; se **adicionan** los artículos 2º con un segundo párrafo, 11º con la fracción VI, el artículo 23º BIS, 24º con un segundo, tercer y último párrafo, recorriéndose el inicialmente segundo al cuarto párrafo, artículo 24º BIS, 39º BIS, 40º con una fracción VII, 47º con un segundo párrafo, 59º con un segundo párrafo y 78º con una fracción V, del **Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y los Municipios**.

ARTICULO 1o.- La presente ley es de **interés social y** observancia general para todas las Autoridades y Funcionarios integrantes del Poder Ejecutivo del Estado de Coahuila y para todos los trabajadores de la Educación al servicio del mismo y de los Municipios.

ARTICULO 2o.- Trabajador **o trabajadora** de la Educación al Servicio del Estado, es toda persona que presta al Gobierno del Estado y Municipios, un servicio Docente, material o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido.

Si por exigencias de construcción gramatical, enumeración, orden u otra circunstancia, en este Estatuto se usa el género masculino “trabajador” o “trabajadores”, deberá ser interpretado en sentido igualitario para hombres y mujeres, de modo que éstas y aquéllos puedan adquirir toda clase de derechos y contraer igualmente todo tipo de deberes jurídicos.

TITULO SEGUNDO.

Derechos y Obligaciones Individuales de los Trabajadores y las Trabajadoras.

ARTICULO 9o.- Los Trabajadores **y las trabajadoras** de la Educación y Servicio del Estado y de los Municipios prestarán siempre sus servicios mediante nombramiento expedido por el Ejecutivo del Estado.

ARTICULO 11o.- ...

I.- a V.-

VI.- Las que exijan comportamientos que menoscaben o vayan contra la dignidad del trabajador;

ARTICULO 13.- ...

En el primer caso si el traslado fuere por tiempo largo o indefinido el trabajador tendrá derecho también a que se cubran los gastos que origina el transporte del **menaje** de casa indispensable para la instalación de **su cónyuge, concubina o compañero civil** y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, **así como** de los colaterales en segundo grado, siempre que dependan económicamente del trabajador.

ARTICULO 23 BIS.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, sin embargo por razón de su condición de género se establecen las siguientes modalidades a su desempeño laboral:

I. No prestarán sus servicios en labores peligrosas o insalubres. Tampoco trabajarán en la jornada nocturna, salvo el caso de que se trate de labores especializadas que deban desempeñarse durante esa jornada y que se hayan tomado las medidas para cumplir con los propósitos señalados al final de este artículo.

Son labores peligrosas o insalubres las que, por naturaleza del trabajo, o las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la persona o del producto de la

mujer en gestación. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la anterior definición.

II. Cuando presten sus servicios durante la jornada mixta, en las horas del período nocturno deberán tomarse las medidas necesarias para que se cumplan los fines precisado en el último párrafo de este artículo.

III. Quedan exceptuadas del trabajo extraordinario desde el momento en que el estado de embarazo haya sido determinado por un médico;

IV.- Durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo;

V.- En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI.- Durante los períodos de descanso con motivo de parto, percibirán su salario íntegro;

VII.- Los períodos pre y post-natales se computarán en su antigüedad para los efectos del escalafón.

VIII.- Gozará de un día de licencia al año, para realizarse los exámenes médicos necesarios para la prevención y/o detección del cáncer, para lo cual deberá dar aviso con una semana de anticipación sobre la cita al ginecólogo.

Una vez que se hayan realizado los exámenes médicos correspondientes, la mujer trabajadora deberá presentar el comprobante clínico que lo acredite.

Derivado de la cita mencionada en el párrafo primero de este inciso, se podrá aumentar un día más de licencia al año, en caso de que el ginecólogo lo considere necesario, para lo cual deberá exhibir la carta médica con la justificación correspondiente y el comprobante médico que lo acredite.

IX.- Tendrá las mismas oportunidades que los hombres en materia de acceso, permanencia y ascenso en el trabajo, así como en el ingreso a los programas de capacitación y adiestramiento profesional que brinden las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene.

X.- En caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad sanitaria competente, no podrá utilizarse su trabajo, si se encuentra en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Los propósitos fundamentales de las modalidades consignadas en este artículo para el trabajo de las mujeres, consisten en cuidar con mayor esmero su salud, proteger la maternidad en relación tanto a la madre como al niño y facilitarles el cuidado del hogar en beneficio de la sociedad mexicana.

ARTICULO 24o.-

A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del jefe inmediato o superior jerárquico y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta quince de los treinta días de descanso previos al parto para después del mismo;

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

....

Si durante la incapacidad por gravidez, tuviera lugar el período vacacional del cual la trabajadora debiera disfrutar, éste empezará a correr y se otorgará inmediatamente terminada dicha incapacidad.

ARTICULO 24 Bis.- Si los padres trabajadores se ven en la imperiosa necesidad de hacerse cargo de su hija o hijo recién nacido debido a la ausencia de la madre por cualquiera que sea la razón, disfrutarán de un descanso de cinco días para poder coordinar y atender las necesidades básicas del menor y cuidados que este requiera.

ARTICULO 28o.- El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador y a la trabajadora a cambio de los servicios prestados.

ARTICULO 30o.- El salario uniforme fijado en los términos del Artículo anterior, no podrá modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, **origen étnico, nacionalidad, **preferencia sexual**, **condición social**, **religión**, **doctrina política**, **opiniones**, **estado civil**.**

ARTICULO 33o.- Los pagos se verificarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios en día laborable, ya sea durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, debiendo hacerse precisamente en moneda del curso legal, en cheques al portador fácilmente cobrables o en pago por medios electrónicos.

ARTICULO 39o.- Son obligaciones del Estado y los Municipios:

I.- a IX.- ...

X.- Conceder licencia por paternidad por 10 días laborales con goce de sueldo al cónyuge, **compañero civil** o concubino varón, contados a partir del nacimiento o adopción de un hijo. El trabajador deberá comprobar conforme a la legislación aplicable que estos hechos ocurrieron. No se tendrá derecho a esta licencia si el trabajador no cohabita con la madre del recién nacido. La cohabitación será requisito para obtener esta licencia en el caso de que la adopción se otorgue.

En caso de aborto no punible en términos de la legislación penal, se concederá al esposo, **compañero civil** o concubino, con goce de sueldo, licencia por los 2 días laborales inmediatos posteriores al hecho, previa presentación de los documentos que lo acrediten.

ARTICULO 39 BIS.- Queda prohibido a los Titulares de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado y de los Municipios:

I.- Negarse a aceptar trabajadores o trabajadoras por razón de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, credo religioso, doctrina política, opiniones, estado civil, rasgos físicos, enfermedades no contagiosas, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio;

II.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

III.- Realizar cualquier acto de hostigamiento sexual contra cualquier trabajador, trabajadora o persona en el lugar de trabajo.

Se entiende por hostigamiento sexual para los efectos de esta Ley, cualquier conducta física o verbal de naturaleza sexual no consentida o el requerimiento de favores sexuales, cuando tal circunstancia afecte o pueda

afectar la situación laboral del trabajador o que constituya un comportamiento indeseado que lesione, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar del trabajo;

IV.- Permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo.

V. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

VI. 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.

VII.- Ordenar que se paguen los sueldos a los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea de curso legal;

VIII.- Retrasar el pago de los salarios devengados, por más de diez días;

IX.- Retener, en todo o en parte, los sueldos de los trabajadores en concepto de multa, o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente;

X. Valerse de la ignorancia o de las condiciones económicas de un trabajador a su servicio, para hacerle firmar recibos o comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente le entrega;

XI.- Obligar a sus trabajadores a realizar jornadas sin descanso, que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas;

XII.- Imponer labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciocho años;

XIII.- No pagar a sus trabajadores el sueldo que les corresponda;

XIV.- Imputar indebidamente a uno o más de sus trabajadores, la comisión de un delito o falta, con el solo propósito de eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo.

XV.- Valerse de su cargo para obtener dinero, valores, dádivas, obsequios o cualquier otro beneficio, a cambio de prometer o proporcionar un trabajo en tales organismos.

Si el beneficio se logra como consecuencia de una promesa falsa se duplicarán las sanciones

XVI.- Ocasionar o propiciar que un trabajador a sabiendas que no ha devengado ningún sueldo o que ha simulado realizar actividades propias de las labores a que esta obligado, cobre o haga efectivo dicho sueldo

XVII.- Violar sin causa justificada, en perjuicio de los trabajadores los convenios formalizados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ante los funcionarios o empleados de ésta que sean competentes para autorizar semejantes convenios;

XVIII. No proporcionar asistencia médica en casos de accidentes graves de trabajo cuando estuviere obligado a tener servicio médico dentro de la fabrica; y,

XIX. Obligar a trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable a la mujer embarazada, tres meses antes y uno después del parto; cuando le niegue los descansos necesarios para la lactancia, durante ese período, o cuando la despida para no pagarle los salarios correspondientes a los descansos a que se refiere esta fracción.

XX. Utilizar el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia o de menores de 18 años, en caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad sanitaria competente.

CAPITULO QUINTO.

De las Obligaciones de los Trabajadores y las Trabajadoras.

ARTICULO 40o.- Son obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras:

I.- a VI.- ...

VII.- Abstenerse de acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Se entiende por 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.

ARTICULO 42o.-

I.- a IV.- ...

V.-

a).- Cuando el trabajador incurriere en falta de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, **o contra las personas a las cuales brinda sus servicios**, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b).- a c).-

d).- Por cometer actos inmorales **o de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.**

e).- a i).- ...

ARTICULO 47o.-

En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.

ARTICULO 59o.- ...

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

ARTICULO 75o.- La huelga será declarada ilegal y aún delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos **delictuosos** contra las personas o las propiedades.

ARTICULO 78o.-

I.- a IV.-

V.- Por sobrevenir el estado previsto por el artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO CUARTO.- Se **reformen**, la denominación del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del Estado para quedar como **“Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del**

Estado de Coahuila de Zaragoza”, los artículos 1º, 2º, 4º primer párrafo, 7º, 9º párrafo tercero, 14º, 15º párrafo segundo, 20º, 34º primer párrafo e inciso d), 44º primer párrafo, 45º primer párrafo e inciso c), 51º párrafo segundo; se **adicionan** los artículos 2º, con un segundo párrafo al concepto de SERVIDOR PUBLICO, 4º con un segundo y tercer párrafos, el Capítulo I, con una Sección Única denominada “Trabajo de las Mujeres” que comprende del artículo 4º BIS1 al 4º BIS9, 44º con los incisos e) al v), del **Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del Estado**.

ARTICULO 1.

El presente Reglamento **es de interés social y de observancia general obligatoria** y tiene por objeto establecer las condiciones generales de trabajo que habrán de **regular** la relación laboral entre los servidores públicos y **los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Gobierno del Estado** y sus instancias, así como las sanciones aplicables a quien incumpla lo establecido en este Reglamento.

ARTICULO 2.

Para los efectos de esta Ley, se **entiende** por:

....

ENTIDAD PUBLICA: Al Gobierno del Estado de Coahuila, a las Dependencias que integran los Poderes **Ejecutivo, Legislativo y Judicial**, los Organismos Descentralizados y las Sociedades de Participación Estatal mayoritaria.

SERVIDOR PUBLICO: ...

Si por exigencias de construcción gramatical, enumeración, orden u otra circunstancia, en este Reglamento se usa el género masculino “servidor

público” o “servidores públicos”, deberá ser interpretado en sentido igualitario para hombres y mujeres, de modo que éstas y aquéllos puedan adquirir toda clase de derechos y contraer igualmente todo tipo de deberes jurídicos.

....

ARTICULO 4.

Se entiende por Servidor Público, toda aquella persona que labore dentro del Gobierno del Estado de Coahuila, **quien** deberá de cumplir con todo celo profesional las obligaciones que dimanen de su nombramiento y desempeñar con eficacia las funciones que le sean encomendadas.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en este Reglamento y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, religión, doctrina política, opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Serán condiciones nulas y no obligarán a los servidores públicos, aún cuando las admitieren expresamente las que estipulen:

I.- Una jornada mayor de la permitida por este Reglamento;

II.- Las labores peligrosas o insalubres para mujeres o menores de 18 años;

III.- Utilizar el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia o de menores de 18 años, en caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad sanitaria competente.

Quienes se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

IV.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesivo o peligrosa para la vida del servidor público;

V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas;

VI.- Renuncia por parte del servidor público de cualesquiera de los derechos o prerrogativas, que este Reglamento les otorga; y

VIII.- Las que exijan comportamientos que menoscaben o vayan contra la dignidad del servidor público;

SECCION UNICA

TRABAJO DE LAS MUJERES.

ARTICULO 4 BIS1.

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres en materia de acceso, permanencia y ascenso en el trabajo, así como en el ingreso a los programas de capacitación y adiestramiento profesional.

ARTICULO 4 BIS2.

Los propósitos fundamentales de las modalidades consignadas en esta sección para el trabajo de las mujeres, consisten en cuidar con mayor esmero su salud, proteger la maternidad en relación tanto a la madre como al niño y facilitarles el cuidado del hogar en beneficio de la sociedad mexicana.

ARTICULO 4 BIS3.

Las mujeres trabajadoras pueden ser de base o de confianza, según el puesto que desempeñan.

ARTICULO 4 BIS4.

Las mujeres no prestarán sus servicios en labores peligrosas o insalubres. Tampoco trabajarán en la jornada nocturna, salvo el caso de que se trate de labores especializadas que deban desempeñarse durante esa jornada y que se hayan tomado las medidas para cumplir con los propósitos en el artículo 4BIS2.

ARTICULO 4 BIS5.

Son labores peligrosas o insalubres las que, por naturaleza del trabajo, o las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la persona o del producto de la mujer en gestación. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la anterior definición.

ARTICULO 4 BIS6.

Cuando las mujeres presten sus servicios durante la jornada mixta, en las horas del período nocturno deberán tomarse las medidas necesarias para que se cumplan los fines del artículo 4BIS2.

ARTICULO 4 BIS7.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Quedan exceptuadas del trabajo extraordinario desde el momento en que el estado de embarazo haya sido determinado por un médico;

II.- Durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo;

III.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión de su jefe inmediato o superior jerárquico y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo;

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

Si durante la incapacidad por gravidez, tuviera lugar el período vacacional del cual la trabajadora debiera disfrutar, éste empezará a correr y se otorgará inmediatamente terminada dicha incapacidad.

En caso de adopción la madre trabajadora tendrá derecho a una licencia por maternidad por 6 semanas a partir de la resolución judicial que la establezca.

IV.- En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

V.- Durante los períodos de descanso a que se refiere este artículo, percibirán su salario íntegro;

VI.- Los períodos pre y post-natales se computarán en su antigüedad para los efectos del escalafón.

ARTICULO 4 BIS8.

La mujer trabajadora gozará de un día de licencia al año, para realizarse los exámenes médicos necesarios para la prevención y/o detección del cáncer, para lo cual deberá dar aviso con una semana de anticipación sobre la cita al ginecólogo.

Una vez que se hayan realizado los exámenes médicos correspondientes, la mujer trabajadora deberá presentar el comprobante clínico que lo acredite.

Derivado de la cita mencionada en el párrafo primero, se podrá aumentar un día más de licencia al año, en caso de que el ginecólogo lo considere necesario, para lo cual deberá exhibir la carta médica con la justificación correspondiente y el comprobante médico que lo acredite.

ARTICULO 4 BIS9.

Las madres trabajadoras que tengan hijos menores de 14 años, por ningún motivo podrán trabajar los días de descanso señalados por la Ley.

ARTICULO 7.

Por cada falta injustificada el Servidor Público se hará acreedor independientemente del descuento de ley a **su** sueldo, a la sanción estipulada en el artículo 46.

ARTICULO 9.

....

....

Las Entidades Públicas tendrán la facultad para establecer el horario de los servidores públicos tanto de base como de confianza según sus necesidades laborales, sin que este exceda del horario legal ya establecido en el párrafo **primero**.

ARTICULO 14.

Los Servidores Públicos disfrutarán de 30 minutos diarios, para **tomar** sus alimentos y descanso. El tiempo destinado a estos fines contará como tiempo efectivo de trabajo.

ARTICULO 15.

....

De igual forma, se sancionará a la persona encargada de recoger las tarjetas o de llevar las listas de asistencia que permita lo previsto en el párrafo anterior y en caso de incurrir en la misma conducta se aplicarán los incisos e) y d) **del citado artículo**, según sea el caso.

ARTICULO 20.

El Servidor Público que no cumpla con la disposición anterior por **primera** vez, se le aplicará lo dispuesto en la fracción a) del artículo 45, pero si atendiendo a su expediente laboral se hace patente una conducta no apta, podrá aplicarse sin previa notificación lo dispuesto en la fracción e) del artículo 45.

ARTICULO 34.

Son derechos y obligaciones de los Servidores Públicos, además de todas las consagradas en el **Estatuto** Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado y el Convenio Laboral celebrado entre el Gobierno del Estado y el Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio del Estado, los siguientes:

a) a c) ...

d) Observar buena conducta y educación durante el desarrollo de su trabajo, **así como abstenerse de acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.**

Se entiende por 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.

e) a r)

ARTICULO 44.

Queda prohibido a los servidores públicos representantes de las Entidades, además de lo ya establecido en el Estatuto Jurídico **para los Trabajadores al Servicio del Estado**, lo siguiente:

a) a d)

e) Negarse a aceptar servidores públicos por razón de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, credo religioso, doctrina política, opiniones, estado civil, rasgos físicos, enfermedades no contagiosas, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio;

f) Realizar cualquier acto de hostigamiento sexual contra cualquier servidor público, sea mujer u hombre, o persona en el lugar de trabajo.

Se entiende por hostigamiento sexual para los efectos de esta Ley, cualquier conducta física o verbal de naturaleza sexual no consentida o el requerimiento de favores sexuales, cuando tal circunstancia afecte o pueda afectar la situación laboral del servidor público o que constituya un comportamiento indeseado que lesione, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar del trabajo;

g) Permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo.

h) Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

i) Despedir a un servidor público del sexo femenino o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

j) Ordenar que se paguen los sueldos a los servidores públicos en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea de curso legal;

- k) Retrasar el pago de los sueldos devengados, por más de diez días;**

 - l) Retener, en todo o en parte, los sueldos de los servidores públicos en concepto de multa, o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente;**

 - m) Valerse de la ignorancia o de las condiciones económicas de un servidor público a su servicio, para hacerle firmar recibos o comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente le entrega;**

 - n) Obligar a sus servidores públicos a realizar jornadas sin descanso, que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas;**

 - o) Imponer labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciocho años;**

 - p) No pagar a sus servidores públicos el sueldo que les corresponda;**

 - q) Imputar indebidamente a uno o más de sus servidores públicos, la comisión de un delito o falta, con el solo propósito de eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo.**

 - r) Valerse de su cargo para obtener dinero, valores, dádivas, obsequios o cualquier otro beneficio, a cambio de prometer o proporcionar un trabajo en tales organismos.**
- Si el beneficio se logra como consecuencia de una promesa falsa se duplicarán las sanciones**
- s) Ocasionar o propiciar que un servidor público a sabiendas que no ha devengado ningún sueldo o que ha simulado realizar actividades propias de las labores a que esta obligado, cobre o haga efectivo dicho sueldo**

 - t) Violar sin causa justificada, en perjuicio de los servidores públicos los convenios formalizados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ante los funcionarios o empleados de ésta que sean competentes para autorizar semejantes convenios;**

 - u) No proporcione asistencia médica en casos de accidentes graves de trabajo cuando estuviere obligado a tener servicio médico dentro de la dependencia; y,**

 - v) Obligar a trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable a la mujer embarazada, tres meses antes y uno después del parto; cuando le niegue los descansos necesarios para la lactancia, durante ese período, o**

cuando la despida para no pagarle los salarios correspondientes a los descansos a que se refiere este inciso.

ARTICULO 45.

Las violaciones a este Reglamento, al Estatuto jurídico **para los Trabajadores al Servicio del Estado** o a las leyes o reglamentos en vigor, serán sancionadas por la Entidad Pública de conformidad con las disposiciones siguientes:

a) a b) ...

c) **Si** reincide dos veces la suspensión consistirá en dos días de labores sin goce de sueldo.

d) a e)

ARTICULO 51.

....

En caso de desobedecer las órdenes de un Superior sin que medie causa **justificada**, se les impondrá la sanción prevista en el artículo 45 del presente Reglamento, ya sea que la cometan por primera vez o reincidan.

T R A N S I T O R I O S

ARTICULO PRIMERO.- Este Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila.

ARTICULO SEGUNDO.- *Se derogan todas las disposiciones legales que se opongan al presente.*