



LXVI
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA

LXVI LEGISLATURA

RECIBIDO
21 FEB 2025



Biaani Palomec
DIPUTADA LOCAL DEL PT

Dirección de Apoyo Legislativo
y Consultorías

LIC. FERNANDO JARA SOTO

SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA.

EDIFICIO.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXVI LEGISLATURA

RECIBIDO
21 FEB 2025
15:00 hrs
SECRETARIA DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 20 y 30 fracción I, 104 Fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado del Estado de Oaxaca; 54 Fracción I 55, 58 y 59 del Reglamento Interior del Congreso Libre y Soberano de Oaxaca, anexo **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 4 DE LEY DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE OAXACA.**

Lo anterior a efectos de que la misma sea incluida en la orden del día de la próxima sesión ordinaria.

Sin otro particular por el momento quedo de usted.

Biaani Palomec
ATENTAMENTE

DIP. BIAANI PALOMEC ENRÍQUEZ

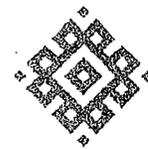
Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 20 de febrero de 2025.

¡Trabajar es de Mujeres!

Calle 14 Oriente #1, primer nivel Edificio Administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. C.P.: 71248.
951 502 0400 ext: 8420. biaanipalomecenriquez@gmail.com



LXVI
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA



**Biaani
Palomec**
DIPUTADA LOCAL DEL PT

DIP. ANTONIA NATIVIDAD DÍAZ JIMÉNEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL HONORABLE
CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA.
EDIFICIO.

La suscrita Biaani Palomec Enríquez, Diputada del Partido Trabajo de la Sexagésima Sexta Legislatura del H. Congreso del Estado de Oaxaca, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 20 y 30 fracción I, 104 Fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado del Estado de Oaxaca; 54 Fracción I 55, 58 y 59 del Reglamento Interior del Congreso Libre y Soberano de Oaxaca; y demás relativos aplicables, someto a consideración, análisis y en su caso aprobación de esta Soberanía la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 4 DE LEY DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE OAXACA**, sirva de sustento a la presente iniciativa la siguiente:

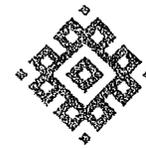
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El punto de partida para comprender lo que propone la perspectiva de género es distinguir entre dos conceptos: sexo y género; Sexo: lo biológicamente dado; Género: lo culturalmente construido.

El sexo designa características biológicas de los cuerpos mientras que el género es el conjunto de características, actitudes y roles social, cultural e históricamente

¡Trabajar es de Mujeres!

Calle 14 Oriente #1, primer nivel Edificio Administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. C.P.: 71248.
951 502 0400 ext: 8420. biaanipalomecenriquez@gmail.com



asignados a las personas en virtud de su sexo. Mientras que la biología determina, hasta cierto punto, la identidad; lo cultural es modificable¹.

Esta distinción ha permitido revelar cómo la sociedad y su infraestructura jurídica atribuyen consecuencias a partir de los cuerpos de las personas. En cuanto al sexo de los cuerpos, estas asignaciones excluyen a las personas intersex y transgénero. Respecto al género, plantean una falsa división que impacta en las expectativas sociales, culturales y jurídicas en torno a la construcción del proyecto de vida de las personas.

La perspectiva de género deconstruye esta falsa división basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. Es una categoría de análisis que:²

- Permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual;
- Revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación;
- Evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias;
- Se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc.;
- Pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder, y
- Determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario.

¹ Judith Butler, Gender Trouble (Nueva York: Routledge, 1990), p. 10. Ver sección de "Preguntas frecuentes" de la página del Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación: www.equidad.scjn.gob.mx

² Protocolo para juzgar con perspectiva de género SCJN.

¡Trabajar es de Mujeres!

Calle 14 Oriente #1, primer nivel Edificio Administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. C.P.: 71248.
951 502 0400 ext: 8420. biaanipalomecenriquez@gmail.com



LXVI
LEGISLATURA H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



**Biaani
Palomec**
DIPUTADA LOCAL DEL PT

La perspectiva de género cuestiona el paradigma de único “ser humano neutral y universal”, basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen. Es por eso que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía.

El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos estipula que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad y en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley, de igual manera establece que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, **el género**, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

¡Trabajar es de Mujeres!

Calle 14 Oriente #1, primer nivel Edificio Administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. C.P.: 71248.
951 502 0400 ext: 8420. biaanipalomecenriquez@gmail.com



De igual manera el artículo 4 de nuestra Constitución Federal establece que la **mujer y el hombre son iguales ante la ley**. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias y que el Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres estos ordenamientos legales se establecen en nuestra Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca en los artículos 1 y 12, donde se reconoce la igualdad de derechos de las Mujeres junto a la de los hombres y que el Estado Mexicano en sus 3 niveles de gobierno (Federal, Estatal y Municipal) deben de cumplir y vigilar que estos Derechos se cumplan, de igual manera esto se encuentra establecido en la Ley General para la igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.

De acuerdo con el párrafo 10 de la Recomendación General 25³ del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *“La situación de la mujer no mejorará mientras las causas subyacentes de la discriminación contra ella y de su desigualdad no se aborden de manera efectiva. La vida de la mujer y la vida del hombre deben enfocarse teniendo en cuenta su contexto y deben adoptarse medidas para transformar realmente las oportunidades, las instituciones y los sistemas de modo que dejen de basarse en pautas de vida y paradigmas de poder masculinos determinados históricamente.”*

Los roles de género también afectan y discriminan a los hombres al asignar características, comportamientos y privilegios a las personas en virtud del sexo al que pertenecen, se excluye cualquier expresión de identidad que no se ajuste a dicha asignación.

³ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%2>

¡Trabajar es de Mujeres!



Por ejemplo, en tanto se considera que el varón debe ser el proveedor principal, o en ocasiones, único de la familia, recae en él toda la responsabilidad económica, se le excluye de una paternidad más activa, y si no tiene éxito económico, se le etiqueta como “menos hombre”.

La perspectiva de género permite mirar la diversidad de cuerpos y de proyectos de vida, así como la necesidad de adecuación de las normas y del entorno en el que se desenvuelven las personas; permite detectar cuándo un trato diferenciado es ilegítimo y cuándo es necesario.

Es importante destacar que las políticas enfocadas a las mujeres parten del hecho histórico comprobado de la discriminación de la que éstas son y han sido objeto, misma que no les ha permitido desarrollarse e incorporarse de forma igual que los hombres en determinados ámbitos. Este tipo de medidas tienen por objeto igualar la situación en que se encuentran hombres y mujeres en cuanto al alcance y logro de sus objetivos.

La perspectiva de género también se hace cargo de que pretender la existencia de una sola identidad basada en el sexo desconoce la complejidad que caracteriza a las personas y deviene en la negación de derechos. En su libro *Identidad y Violencia*, Amartya Sen previene sobre “los terribles efectos del empequeñecimiento de los individuos”⁴ y los riesgos de configurar a la persona a partir de un solo elemento de su identidad.

Dar cumplimiento al mandato constitucional y convencional de garantizar el goce del derecho a la igualdad pasa por el reconocimiento y reivindicación de estas

⁴ Amartya Sen, *Identidad y Violencia*, La ilusión del destino (Nueva York: Katz Editores, 2007), p. 17.

¡Trabajar es de Mujeres!



identidades, lo que para quienes juzgan implica una nueva aproximación al derecho y a la forma de impartir justicia.

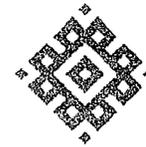
El mismo derecho que ha propiciado la subordinación de las mujeres frente a los hombres puede ser también un elemento emancipador. El Poder Judicial tiene responsabilidad frente a la sociedad de evitar la incorporación y el reforzamiento de pre concepciones violatorias del principio de igualdad en sus decisiones judiciales.

La sentencia se erige como uno de los elementos más tangibles del acceso a la justicia y del debido proceso de las personas, así como del contacto directo de ésta con los órganos jurisdiccionales. Por medio de ellas, del lenguaje y de la argumentación jurídica quienes juzgan intervienen en la realidad y cotidianidad de las personas; reconocen hechos y les atribuyen consecuencias de derecho. Es por ello que, hacer realidad el derecho a la igualdad en la labor jurisdiccional pasa por reconocer y combatir tratos diferenciados ilegítimos.

Juzgar con perspectiva de género implica hacer realidad el derecho a la igualdad. Responde a una obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder. Así, el Derecho y sus instituciones constituyen herramientas emancipadoras que hacen posible que las personas diseñen y ejecuten un proyecto de vida digna en condiciones de autonomía e igualdad.

Una sociedad democrática demanda impartidores e impartidoras de justicia comprometidas con el derecho a la igualdad y, por tanto, sentencias apegadas al nuevo orden constitucional mexicano derivado de las reformas de amparo y de derechos humanos, así como del control de convencionalidad. Al aplicar la

¡Trabajar es de Mujeres!



perspectiva de género, quienes juzgan generan precedentes que coadyuvan a la construcción de un Estado respetuoso de los derechos humanos.

El objetivo de la presente iniciativa es que en materia de conciliación laboral se aplique la perspectiva de género. Es importante iniciar el desarrollo de este tema, precisando la obligación de actuar con perspectiva de género entre las personas que operarán en los Centros de Conciliación, debiendo estar capacitadas para la atención de solicitudes que versen sobre discriminación, hostigamiento, violencia en razón de género, acoso laboral y/o acoso sexual; e incluyendo esta obligación en el desarrollo de todos los procedimientos que tenga a su cargo.

La violencia en México en contra de las mujeres en el ámbito laboral es una problemática que ha sido ampliamente documentada y que refleja las profundas desigualdades de género que persisten en la sociedad. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), el 79% de las veces que las mujeres sufrieron violencia, ocurrió en instalaciones del trabajo, en espacios que, lejos de ser entornos seguros, se han convertidos en espacios donde las relaciones de poder desigual entre los diferentes puestos favorecen la discriminación, el acoso y la violencia.

En el estado de Oaxaca, la situación es aún más alarmante. La ENDIREH (2021) estima que el 21.9% de la población de mujeres de 15 años y más han vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida. Además, el 16.1% experimentó este tipo de violencia en los últimos 12 meses, lo que demuestra ser un problema cotidiano que afecta a miles de mujeres en la actualidad.

Los tipos de violencia que las mujeres enfrentan a lo largo de la vida laboral son diversos y afectan su bienestar emocional, físico y profesional. Según la ENDIREH

¡Trabajar es de Mujeres!



(2021) a lo largo de su vida laboral, las mujeres en Oaxaca han experimentado violencia psicológica (10.2%), sexual (11.3%) y discriminación laboral (17.1%). Estas formas de violencia laboral limitan el desarrollo profesional de las mujeres, así mismo, perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, al normalizar las prácticas abusivas que afectan desproporcionadamente a las mujeres.

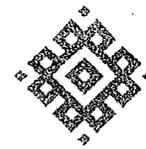
Además, es importante señalar que la violencia laboral no solo es ejercida por figuras de autoridad, como los patrones, sino también por compañeros de trabajo. Si bien, la ENDIREH reporta que la violencia laboral por parte de los patrones disminuyó del 26.5% en el 2016 al 25.3% en el 2021, la mayor parte de la violencia es ejercida por los compañeros de trabajo, lo que implica no solo necesidad de abordar las relaciones jerárquicas, sino las dinámicas en entornos laborales horizontales

Otro aspecto preocupante es que, según la ENDIRH el 85.3% de las mujeres declaró que las instalaciones del trabajo es el lugar donde más han sufrido violencia. Esto significa que, para la mayoría de las mujeres, los espacios laborales, no son espacios seguros, sino entornos donde están expuestas a múltiples formas de violencia y discriminación.

En este sentido, la obligación de utilizar esta herramienta conceptual en todas las actividades que desempeñen es producto de la adopción de diversos ordenamientos legales internacionales en la materia.

Las personas que operarán en los Centros de Conciliación deberán utilizar los principales ordenamientos internacionales en la materia, tales como:

¡Trabajar es de Mujeres!



- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”;
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará.
- C190 – Convenio Sobre la Violencia y el Acoso, 2019. Del mismo modo, deberán utilizar los instrumentos nacionales:
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En ese orden de ideas, el conocimiento en perspectiva de género para las personas conciliadoras tiene como finalidad cumplir de forma eficiente con las disposiciones del nuevo Sistema de Justicia Laboral, con un enfoque reforzado en la atención de solicitudes y emisión de resoluciones que versen sobre discriminación, hostigamiento, violencia en razón de género, acoso laboral y/o acoso sexual, brindándoles a las presuntas víctimas un ambiente seguro y propicio para la conciliación.

Así, el artículo 685 Ter, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, señala que existe excepción de agotar la instancia de conciliación prejudicial, cuando se trate de conflictos inherentes a la discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo o género, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual, por lo que, es importante

¡Trabajar es de Mujeres!



destacar que, las presuntas víctimas que encuadren en dichos supuestos, pueden acudir al Centro de Conciliación, si así lo desean, para presentar la solicitud y, así, iniciar el procedimiento conciliatorio.

En este tenor, la presunta víctima tiene el derecho a elegir libremente si desea llevar a cabo el procedimiento de conciliación o presentar directamente ante el Tribunal la demanda correspondiente.

En estos casos, las personas de primer contacto del Centro de Conciliación, deberán salvaguardar que no se revictimice a la persona que manifieste encontrarse en los supuestos previamente referidos; asimismo, deberá procurar que existan los elementos mínimos para detectar, atender y acompañar a las presuntas víctimas, de acuerdo con el contenido previsto en el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en centros de trabajo, desarrollado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como el Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual laboral. Para ello, es trascendental que la persona conciliadora conozca y maneje distintos elementos de análisis en la materia, para estar en aptitud de atender el tipo de situaciones a las que se enfrentará.

En razón de lo anterior, esta Diputación considera que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Oaxaca al emitir sus resoluciones de aplicar la perspectiva de género con la finalidad de que la vida de mujeres y hombres pueda modificarse en la medida en que no está "naturalmente" determinada. Con ello habrá una justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres cumpliendo de forma eficiente con las disposiciones del nuevo Sistema de Justicia Laboral, con un enfoque reforzado en la atención de solicitudes y emisión de resoluciones que versen sobre discriminación, hostigamiento, violencia en razón de género, acoso

¡Trabajar es de Mujeres!



laboral y/o acoso sexual, brindándoles a las presuntas víctimas un ambiente seguro y propicio para la conciliación.

Por todo lo anteriormente expuesto propongo la siguiente iniciativa de ley por el que se reforma el primer párrafo del artículo 4 de Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Oaxaca, sirva para efectos ilustrativos de la iniciativa planteada en el siguiente cuadro comparativo:

Texto actual	Propuesta de Iniciativa
<p>Artículo 4. El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Oaxaca tendrá por objeto ofrecer el servicio público de conciliación laboral para la resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones, en asuntos de jurisdicción local antes de presentar demanda ante los juzgados, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para ello, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Federal, y el artículo 590-F, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>Artículo 4. El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Oaxaca tendrá por objeto ofrecer el servicio público de conciliación laboral para la resolución de los conflictos entre las personas trabajadoras y patrones actuando con perspectiva de género, en asuntos de jurisdicción local antes de presentar demanda ante los juzgados, procurando el equilibrio entre los factores de la producción, y ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para ello, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Federal, y el artículo 590-F, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.</p>

¡Trabajar es de Mujeres!



LXVI
LEGISLATURA H. CONGRESO DE...
ESTADO DE OAXACA



**Biaani
Palomec**
DIPUTADA LOCAL DEL PT

En mérito de lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 20 y 30 fracción I, 104 Fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado del Estado de Oaxaca; 54 Fracción I 55, 58 y 59 del Reglamento Interior del Congreso Libre y Soberano de Oaxaca; y demás relativos aplicables someto a consideración del pleno de esta LXVI Legislatura del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

ÚNICO. Se reforma el primer párrafo del artículo 4 de ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Oaxaca para quedar como sigue:

Artículo 4. El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Oaxaca tendrá por objeto ofrecer el servicio público de conciliación laboral para la resolución de los conflictos entre **las personas trabajadoras y patrones actuando con perspectiva de género**, en asuntos de jurisdicción local antes de presentar demanda ante los juzgados, procurando el equilibrio entre los factores de la producción, y ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para ello, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Federal, y el artículo 590-F, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIOS

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

¡Trabajar es de Mujeres!

Calle 14 Oriente #1, primer nivel Edificio Administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. C.P.: 71248.
951 502 0400 ext: 8420. biaanipalomecenriquez@gmail.com



LXVI
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



**Biaani
Palomec**
DIPUTADA LOCAL DEL PT

Dado en la Sede del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca, San Raymundo
Jalpan, Oaxaca, a 20 de febrero de 2025.

ATENTAMENTE

“EL RESPETO AL DERECHO AJENO, ES LA PAZ”

DIP. BIAANI PALOMEC ENRÍQUEZ

SECRETARÍA DE GOBIERNO
ESTADO DE OAXACA

¡Trabajar es de Mujeres!

Calle 14 Oriente #1, primer nivel Edificio Administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. C.P.: 71248.
951 502 0400 ext: 8420. biaanipalomecenriquez@gmail.com