



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Presidencia del Congreso del Estado

Presente.

La Comisión para la Igualdad de Género de la Sexagésima Quinta Legislatura recibió para su estudio y dictamen, la iniciativa formulada por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción VI del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. ELD 442/LXV-I

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 116 fracción III y 171 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, se formula dictamen en atención a los siguientes:

ANTECEDENTES

I. Presentación de la iniciativa.

Las personas iniciantes, en su calidad de integrantes de esta LXV Legislatura, en fecha 2 de marzo del año en curso, presentaron ante la Asamblea, la iniciativa referida en el preámbulo del presente curso; la cual pretende reformar la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato**.

De la exposición de motivos, destacamos lo siguiente:

«...»

«... Ahora bien, tanto la mujer como el varón poseen este derecho fundamental al trabajo por igual, con independencia de sus diferencias biológicas. Y es precisamente en el trabajo donde la mujer sufre violencia laboral o mobbing, pero direccionada al adquirir la mujer el estado de embarazo; situación en la cual es común que se presione para renunciar, pedir permisos o licencias laborales en tanto su estado cesa o no en pocas ocasiones en forma definitiva.»



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Por ello, una considerado que el derecho al trabajo tiene naturaleza de derecho humano, se analiza en la presente iniciativa en primer término el concepto de violencia laboral o mobbing, y posteriormente el aspecto del embarazo relacionado con la actividad laboral de la mujer, a efecto de determinar que cuando adquiere este estado y es despedida o bien obligada a separarse de su centro de trabajo en el sector público o privado, la mujer está siendo víctima de violencia laboral y que le causa a su vez, conforme a la transversalidad de violaciones de derechos humanos tanto violencia psicológica como de carácter económico, principalmente cuando es madre soltera o no tiene los medios económicos para salir adelante de su estado de embarazo al cortarse los servicios de salud a los que ordinariamente tiene derecho.

En tal orden de pensamiento, en principio se señala que, la violencia hacia las mujeres por razones de género es hoy día reconocida en el mundo como un problema social, de salud pública y de derechos humanos, que requiere atención gubernamental de manera creciente. Constituye además uno de los lastres en el desarrollo de los países, y su prevención y erradicación tiene que estar presente en los asuntos de la agenda de toda política pública.

Hoy para los países en vías de desarrollo, como los de América Latina, el crecimiento de los servicios y de la gran participación de las mujeres en él han estado asociados al crecimiento del sector informal o no estructurado, es este sector el que crea la mayoría de los empleos.

Respecto a la violencia en el trabajo, es importante remarcar lo que se sabe de las condiciones recientes de la incorporación de las mujeres al trabajo extra doméstico, en este aspecto debe de considerarse que cambios vertiginosos han ocurrido desde la mitad del siglo XX en México relacionados con la situación de la mujer.

La violencia de género está conformada por un conjunto de agresiones de diversa índole que ocasionan daño en las mujeres, las cuales van encaminadas a perpetuar la subordinación femenina y la desigualdad de género, de manera tal, que se reproducen los roles de control sobre ellas...»

«...»



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

I. 2. Evaluación Legislativa.

La iniciativa en mención, pretende reformar la **fracción VI del artículo 5** a la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato**; el objeto principal es, perfeccionar el concepto de violencia laboral para proteger a la mujer embarazada a no ser despedida, coaccionada a renunciar, pedir permiso, licencia sin goce de sueldo, en tanto cesa el embarazo o cualquier otra forma de separación de su empleo, y en caso de así suceder se considere como violencia laboral.

Referente a los impactos de la evaluación *ex ante* de conformidad con el artículo 209 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, se indican:

I. Impacto jurídico: Con la presente iniciativa se perfecciona el concepto de violencia laboral para proteger a la mujer embarazada a no ser despedida, coaccionada a renunciar, pedir permiso, licencia sin goce de sueldo, en tanto cesa el embarazo o cualquier otra forma de separación de su empleo, y en caso de así suceder se considere como violencia laboral.

II. Impacto administrativo: No refiere impacto administrativo.

III. Impacto presupuestario: No se refiere impacto presupuestario.

IV. Impacto social: Con esta iniciativa, se considerará violencia laboral el despido, renuncia, licencia, permiso, o como se quiera denominar a la separación del trabajo de la mujer para detectar o acreditar en forma objetiva o documentada su estado de embarazo, hasta el desarrollo de la etapa de lactancia prevista en la ley, sin dejar de considerar cualquier otro tipo de discriminación. Lo cual consideramos protege a la mujer de acciones que vulneren su integridad y libre desarrollo como persona humana.

De los impactos aludidos, se señala la pertinencia de fortalecer el marco jurídico en materia de violencia laboral; desprendiéndose los siguientes elementos:



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

- a) Negativa ilegal a contratar a una mujer;
- b) No respetar su permanencia;
- c) No respetar sus condiciones generales de trabajo;
- d) Descalificación del trabajo;
- e) Amenazas o intimidación;
- f) Humillaciones o explotación;
- g) El impedimento a realizar la lactancia, y
- h) Todo tipo de discriminación por condición de género.

El iniciante expone los motivos del análisis de su propuesta, señalando al Estado como parte obligada a adoptar medidas de debida diligencia para prevenir la violencia contra las mujeres y el deber de adoptar medidas integrales para su atención.

Quienes integramos esta Comisión, consideramos que la propuesta en caso de ser aprobada coadyuva a contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo, para desarrollar políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias¹ en caso de violencia laboral.

II. Proceso Legislativo.

II.1. Metodología de análisis.

La iniciativa fue radicada en la Comisión el 7 de marzo del año 2023, acordando llevar a cabo la siguiente metodología para su estudio y dictamen: *1. Se remitió la iniciativa vía correo electrónico a las diputadas y diputados integrantes de la Sexagésima Quinta Legislatura, a la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato; Al Centro de Conciliación Laboral; a la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado; al Instituto para las Mujeres Guanajuatenses y a las instituciones*

¹ Exposición de motivos de la iniciativa formulada por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción VI del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

de Educación Superior; 2. Se publicó la iniciativa en página web de este Congreso del Estado por un término de 15 días hábiles con la finalidad de recibir observaciones o comentarios, mismos que en su caso, fueron compilados por la secretaría técnica de esta Comisión; 3. Una vez concluido el término otorgado, los comentarios y observaciones remitidos se concentraron por la secretaría técnica previo a la instalación de una mesa de trabajo permanente, integrada por las diputadas integrantes de la Comisión, personal asesor de los Grupos y representaciones parlamentarias representados en la Comisión y personal en su caso, de la Procuraduría de los Derechos Humanos, del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, de la Coordinación General Jurídica del Poder Ejecutivo y del Centro de Conciliación Laboral, para discutir y analizar las propuestas y observaciones que se hayan recibido; 4. Concluida la consulta y la reunión de trabajo, señaladas en los puntos anteriores, la secretaría técnica elaboró el proyecto de dictamen; y, 5. La Comisión se reunió para discutir el proyecto de dictamen de la iniciativa y, en su caso, dejarlo a disposición para que se agende en la sesión ordinaria correspondiente.

III.2. Seguimiento a la metodología de trabajo.

En atención a la consulta realizada, se recibieron dentro del tiempo establecido, las respuestas por parte de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato; del Centro de Conciliación Laboral; de la Universidad de Guanajuato y, de la Universidad Quetzalcóatl de Irapuato.

En cumplimiento a los puntos 3 y 4, se elaboró por parte de la secretaría técnica el comparativo de la iniciativa con la disposición vigente, la propuesta analizada y las observaciones técnicas aportadas por las entidades consultadas, este último como un insumo más para el análisis respectivo.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

III.3. Analisis de la iniciativa.

Con base en los planteamientos de las personas participantes, así como de las diputadas que integramos esta Comisión dictaminadora, se procedió al análisis de la propuesta, la cual se muestra en el siguiente comparativo:

Texto vigente	Propuesta de iniciativa
<p style="text-align: center;">Capítulo II Tipos y ámbitos de violencia</p> <p style="text-align: right;"><i>Tipos de violencia</i></p> <p>Artículo 5. Los tipos de violencia contra las mujeres son:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género;</p>	<p style="text-align: center;">Capítulo II Tipos y ámbitos de violencia</p> <p style="text-align: right;"><i>Tipos de violencia</i></p> <p>Artículo 5. Los tipos de violencia contra las mujeres son:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el despido, solicitud de renuncia, licencia sin goce de sueldo o cualquier otra figura para que abandone su trabajo, en tanto subsista y esté acreditado el estado de embarazo y el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, así como todo tipo de discriminación por condición de género.</p>

Quienes integramos esta Comisión, nos reunimos el 16 de mayo del año en curso, en una mesa técnica, en la que se procedió a la discusión de la propuesta, donde participó personal de la Procuraduría de los Derechos Humanos; del Centro de Conciliación Laboral; del Coordinación General Jurídica del Poder Ejecutivo y del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, previa anuencia de la Junta de Gobierno y Coordinación Política.

Respecto de la propuesta, se argumentó por parte del Centro de Conciliación Laboral una adecuación, que consiste en:

Artículo 5. Los tipos de violencia contra las mujeres son:



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Violencia laboral: Es la acción u omisión ejercida por una persona respecto a otra, independientemente de la relación jerárquica, que puede consistir en la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o bien condicionarla, limitar, excluir u obstaculizar su ascenso; restringir el acceso a prestaciones establecidas en las condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, discriminación, hostigamiento, acoso sexual, la explotación o cualquier otro que impida, restrinja o anule los derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo y que dañe la autoestima, salud e integridad impidiendo su desarrollo armónico.

Lo anterior, con la consideración de que, al establecer en dicho concepto la limitación, restricción o anulación de cualquier tipo de derechos laborales contemplados en la Ley Federal del Trabajo o en su caso en las condiciones generales de trabajo se encontrarían los supuestos contemplados en la reforma que se envía, tal es el caso de despido, solicitud de renuncia, licencia sin goce de sueldo o cualquier otra figura para que abandone su trabajo, en tanto subsista y esté acreditado el estado de embarazo y el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, así como todo tipo de discriminación por condición de género.

La sanción a este tipo de violencia se considera importante, ya que se encuentra establecida de forma expresa en lo establecido en el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV², y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

² **Artículo 133**, fracción XV. 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, y



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Coincidimos en lo aportado por la Procuraduría de los Derechos Humanos, al considerar este tipo de violencia como una discriminación hacia las mujeres, trastocando distintos ámbitos del desarrollo y del núcleo esencial de su integridad moral y dignidad; por lo que, reforzar el marco jurídico de defensa y protección de los derechos de las mujeres para evitar la violencia laboral por motivos de embarazo, fortalece la efectividad de su derecho a trabajar y a vivir una vida libre de violencia.

En el ámbito judicial, el Primer Tribunal Colegiado en materias Administrativa y del Trabajo del Décimo Primer Circuito, ha sostenido el criterio en este mismo sentido, bajo el siguiente rubro: «TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN».³

La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional. Ello es así porque la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo -en el trabajo-. En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican: a) la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; b) los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; c) el periodo de descanso antes y después del parto -que en términos del artículo

³ Consultable en: https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-10/ESTABILIDAD_LABORAL_EN_EL_EMBARAZO.pdf



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de tres meses- ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado. Si este derecho no es garantizado es muy probable que por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo antes de lo médicamente aconsejable, lo que traería consecuencias en la salud de la madre; d) a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros. Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil.

A nivel local, la protección de la maternidad se encuentra reconocida en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato,⁴ y en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.⁵

No obstante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que, en materia laboral las autoridades jurisdiccionales al momento de valorar una prueba cuando se trate de la credibilidad de la renuncia de una mujer que alega haber sido despedida por estar embarazada, deben aplicar la perspectiva de género y reconocer la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra una mujer embarazada que requiere de una

⁴ Artículo 30. El gobierno del estado, los municipios, el sector privado y social en sus ámbitos de competencia desarrollarán actuaciones encaminadas a la generación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde se incluirán de manera enunciativa pero no limitativa, las siguientes:

[...]

V. Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de igualdad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

⁵ Artículo 23. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

protección estatal reforzada; por lo que es la persona empleadora quien debe demostrar que la mujer embarazada renunció de manera libre y espontánea; sin que en ningún caso el sólo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aún en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales.

Actualmente existen distintas herramientas jurídicas que le permiten a las personas defender sus derechos y a las autoridades hacerlos valer. Las personas juzgadoras, en particular, cuentan con un acervo de disposiciones que les permitirían garantizar el derecho de las personas a vivir libres de violencia y promover la creación de espacios laborales seguros.

Resaltamos la modificación a la propuesta inicial, en el sentido de incorporar y modificar la misma en atención a la normativa aplicable a este caso concreto, tomando como base la Ley Federal del Trabajo y el artículo 1º Constitucional, el cual tiene observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A; sirve como sustento, el principio de seguridad jurídica que emana del artículo 16 constitucional, sostiene la idea de que el gobierno solo puede actuar conforme a lo que expresamente se le faculta en la Ley, debiendo circunscribir su actuación a lo plasmado en las leyes respectivas que le confieren en su ámbito de validez,⁶ la facultad de ejercitar las acciones correspondientes que conforme al Derecho le son asignadas. Sin embargo, en virtud del pacto federal, las normas locales deben de estar en completa concordancia con las federales a efecto de conservar su validez y vigencia, lo cual viene a constituir la armonización normativa.

Derivado de las anteriores consideraciones y con la finalidad de ampliar de manera sistematizada y legislando con perspectiva de género; ampliamos y armonizamos la propuesta del inicial con la contenida en la Ley General de Acceso de

⁶ El artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos faculta al Congreso de la Unión para legislar sobre ciertas materias, entendiéndose que lo que no es facultad de la Federación está reservado a las legislaturas locales.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; también que se tomó como base el contenido del artículo 56 Bis de la Ley del Trabajo de los Servidores al Servicio del Estado y de los Municipios que en el segundo párrafo dice: "Queda prohibido 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".

Con base en lo antes citado, con fundamento en los artículos 116 fracción III, y 171 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, se propone a la Asamblea el siguiente:

DECRETO

Artículo Único. Se **reforma** el artículo 5, fracción VI de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, para quedar en los siguientes términos:

«Tipos de violencia

Artículo 5. Los tipos de...

I. a V. ...

VI. Violencia laboral: todo acto u omisión en abuso de poder independientemente de la relación jerárquica que, daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual; la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley; así como todo tipo de discriminación por condición de género;

VII. a XVII. ...»

TRANSITORIO

Artículo Único. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Guanajuato, Gto., 26 de junio de 2023
La Comisión para la Igualdad de Género


Dip. Yulma Rocha Aguilar
Presidenta


Dip. Noemí Márquez Márquez
Vocal

Dip. Martha Edith Moreno Valencia
Vocal


Dip. Martha Guadalupe Hernández
Camarena
Vocal

Dip. Katya Cristina Soto Escamilla
Secretaria

La presente hoja de firmas, forma parte del proyecto de Decreto de la iniciativa formulada por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción VI del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. ELD 442/LXV-I

AUTORIDAD
CERTIFICADORA

e.congresogto.gob.mx

Información Notificación Electrónica

Folio:	37038
Asunto:	Dictamen iniciativa GPPRI -LAMVLEGE- (violencia laboral). ELD 442/LXV-I.
Descripción:	La Comisión para la Igualdad de Género de la Sexagésima Quinta Legislatura recibió para su estudio y dictamen, la iniciativa formulada por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción VI del artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. ELD 442/LXV_I. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 116 fracción III y 171 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, se formula dictamen.
Destinatarios:	NOEMI MARQUEZ MARQUEZ - Diputados de la LXV Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato MARTHA EDITH MORENO VALENCIA - Diputados de la LXV Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato MARTHA GUADALUPE HERNANDEZ CAMARENA - Diputados de la LXV Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato KATYA CRISTINA SOTO ESCAMILLA - Diputados de la LXV Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato
Archivo Firmado:	File_1571_20230626141519418_0.pdf
Autoridad Certificadora:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Evidencia Criptográfica
Hoja de Firmantes

FIRMA

Nombre Firmante:	MOISES AYALA CHAVEZ	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.06.75	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 08:15:46 p. m. - 26/06/2023 02:15:46 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	3c-48-e4-46-40-b6-5f-8a-20-cb-8b-e2-9e-bc-08-56-84-bc-31-ef-54-fb-e8-6d-9c-78-0c-37-ea-e2-e1-56-48-ad-57-c4-e2-e0-27-ff-73-85-ae-d5-fc-79-7f-56-cf-27-91-0c-43-b4-93-e9-ab-ff-eb-38-12-fb-b4-de-28-03-aa-da-73-ae-3f-2e-0a-e1-e9-aa-dd-6a-6a-f8-11-bf-f7-27-ef-be-d5-0f-19-4c-cd-d7-5c-f0-33-dc-f6-56-dc-b7-8f-b1-01-31-1c-a4-09-4d-f1-1a-10-30-23-77-2b-c4-79-49-17-37-6d-13-33-4f-4a-0f-c5-03-1b-01-9f-8d-ee-d5-0f-1b-8c-1b-68-c3-5a-c5-5d-83-db-95-b7-40-39-64-ae-bf-c3-4c-cb-42-a9-00-95-ce-db-45-c8-e5-1f-66-cc-dd-7c-7e-1c-4f-13-db-b8-6c-cb-68-22-86-8f-98-07-b7-50-6c-6d-12-27-e4-16-dc-49-13-b2-8e-97-40-1d-1b-43-0f-56-33-ec-5c-5a-70-98-6b-10-30-09-0e-ce-e2-25-4a-d8-2a-81-15-7f-bd-17-97-e7-60-c9-5e-77-cf-80-16-8d-c1-3b-98-22-3c-25-4c-0f-49-13-ed-cc-a9-b1-37-db-1a-d1-22-c7-2f		

OCSP

Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 08:17:55 p. m. - 26/06/2023 02:17:55 p. m.
Nombre Respondedor:	Servicio OCSP de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato
Emisor Respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35

TSP

Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 08:18:27 p. m. - 26/06/2023 02:18:27 p. m.
Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1
Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economía
Identificador de Respuesta TSP:	638233859075831256
Datos Estampillados:	+saXZHFcBFhVHrOcc63ILOi+v8Q=

CONSTANCIA NOM 151

Índice:	304053442
Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 08:17:08 p. m. - 26/06/2023 02:17:08 p. m.
Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	2c

• Firma Electrónica Certificada •
Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato

FIRMA

Nombre Firmante:	MARTHA EDITH MORENO VALENCIA	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.05.4b	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 09:32:33 p. m. - 26/06/2023 03:32:33 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	15-43-7e-cc-19-96-b1-ad-ad-7d-db-97-d0-bc-1a-cd-bd-ec-8a-87-91-cd-dc-ea-c2-aa-e9-7a-31-06-51-68-ea-5f-3e-b0-f7-06-62-d7-2b-2e-cb-a2-83-43-ed-54-f3-b7-36-47-fd-4d-08-13-ba-87-93-61-ff-41-cc-d9-7e-0b-15-b4-fb-b4-bf-f6-3a-51-43-75-0d-1e-37-03-38-9d-86-2e-b5-38-68-e3-d1-cd-f9-1e-53-d5-88-5e-a9-76-e3-94-60-54-7c-54-e0-51-ea-c8-c1-a9-25-fc-1f-1a-d6-f8-2c-83-d4-d6-ca-4e-ef-93-0c-37-49-d6-6a-7c-7f-a1-69-c9-7c-b2-6f-9a-16-66-02-cd-67-e8-61-cf-1a-05-ce-5c-ad-00-ef-54-9a-f5-bc-d4-e9-f1-22-9c-c6-1e-53-34-94-b2-7e-89-15-5f-7a-a2-f5-88-46-8c-60-80-da-b9-46-0d-f6-f4-07-64-b5-9d-2c-45-ea-8c-82-f0-1d-50-4b-08-ab-b0-63-1b-23-97-82-16-7b-4e-a8-7a-37-34-b8-c3-35-b0-e9-2a-bb-53-0c-fc-d2-fe-03-2b-05-c5-10-e4-22-71-49-58-41-1b-47-29-41-fa-80-a4-b2-a2-91-b9-26-f5-fd-32-1e-64-3e-af		

OCSP		TSP		CONSTANCIA NOM 151	
Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 09:34:42 p. m. - 26/06/2023 03:34:42 p. m.	Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 09:35:13 p. m. - 26/06/2023 03:35:13 p. m.	Índice:	304060314
Nombre Responder:	Servicio OCSP de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato	Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1	Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 09:33:54 p. m. - 26/06/2023 03:33:54 p. m.
Emisor Responder:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO	Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia	Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35	Identificador de Respuesta TSP:	638233905136479833	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	GSg6galpDDGR35C/kla2iYazSZQ=		

• Firma Electrónica Certificada •
 Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato

FIRMA			
Nombre Firmante:	NOEMI MARQUEZ MARQUEZ	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.06.c5	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 08:48:02 p. m. - 26/06/2023 02:48:02 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	3f-13-ab-ff-ec-4d-8a-4a-3a-0b-8b-96-1a-57-de-8e-4e-b2-ea-92-6e-6e-c1-cd-d3-48-85-59-42-c3-87-6d-80-f5-d8-5f-ec-42-a6-d9-97-da-c7-0a-e0-44-86-1c-4d-b7-a4-e6-17-44-91-5f-b4-31-94-5c-da-e7-e3-ac-70-ed-fd-37-98-ed-c5-7c-f2-8a-2c-60-9a-86-54-ad-e8-c1-2d-94-cb-60-e3-ec-ac-31-80-b9-e5-a5-77-91-65-d9-ce-34-3a-6a-a5-d5-d4-21-6a-d2-51-dd-c3-32-cf-31-1b-58-9e-96-01-8a-21-bb-fa-b7-92-e0-58-6c-dc-cf-99-44-7e-14-0f-ea-91-fe-8d-90-66-81-80-a0-ee-b9-e8-6a-45-bf-7d-64-ff-be-14-ff-87-dd-07-2b-43-e4-5b-ea-e0-05-72-5b-65-3c-ae-53-0d-78-23-7c-1a-61-1e-e9-a5-44-5d-c3-fd-88-2f-f9-b1-c3-00-74-f2-fd-f2-54-29-da-18-5f-0a-7d-56-00-5f-83-8f-cf-d4-95-d8-d0-c7-e5-3b-8e-16-04-76-4a-3f-c6-3c-68-e8-d5-be-ad-6f-0e-d6-82-0f-f6-c3-c2-f6-0e-5a-bf-78-b2-87-49-63-0d-3e-d1-16-81-23-fd-03-84-e9-cc		

OCSP		TSP		CONSTANCIA NOM 151	
Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 08:50:16 p. m. - 26/06/2023 02:50:16 p. m.	Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 08:50:47 p. m. - 26/06/2023 02:50:47 p. m.	Índice:	304056578
Nombre Responder:	Servicio OCSP de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato	Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1	Fecha (UTC/CDMX):	26/06/2023 08:49:28 p. m. - 26/06/2023 02:49:28 p. m.
Emisor Responder:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO	Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia	Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35	Identificador de Respuesta TSP:	638233878470997438	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	xOaG6XhU7iXyYrFBQ83KoDSPCbY=		

• Firma Electrónica Certificada •
 Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato