Propuesta de Iniciativa con Proyecto de decreto por la que se reforma la fracción XXXI del artículo 132 de la **Ley Federal del Trabajo.**

* **En materia acoso en lugares de trabajo.**

Planteada por la **Diputada Claudia Isela Ramírez Pineda,** de la Fracción Parlamentaria “Elvia Carrillo Puerto” del Partido de la Revolución Democrática.

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **13 de Mayo de 2020.**

Turnada a la **Comisión del Trabajo y Previsión Social.**

**Lectura del Acuerdo: 04 de Noviembre de 2020.**

**PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXXI DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE PRESENTA LA DIPUTADA CLAUDIA ISELA RAMÍREZ PINEDA DE LA FRACCIÓN PARLAMENTARIA “ELVIA CARRILLO PUERTO” DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA, EN MATERIA ACOSO EN LUGARES DE TRABAJO.**

**H. PLENO DEL CONGRESO DEL ESTADO**

**PRESENTE.**

La suscrita Diputada Claudia Isela Ramírez Pineda, de la Fracción Parlamentaria “Elvia Carrillo Puerto” del Partido de la Revolución Democrática, con apoyo en lo dispuesto por los artículos 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 59 fracción I, 60 y 67 fracción I de la *Constitución Política del Estado de Coahuila*, así como 21 fracción IV, 152 fracción I y demás relativos de la *Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza*, nos permitimos presentar a esta soberanía la siguiente propuesta de iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforma la fracción XXXI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo conforme a la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, mejor conocida como OIT, el acoso sexual en materia laboral se puede definir como “una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona acosada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada”.[[1]](#footnote-1)

El acoso sexual generalmente consiste en insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior o de un compañero o compañera de trabajo; estos influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Esta constituye la forma más común de discriminación por género en el trabajo.

De acuerdo con el Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo para Centro América, Virgilio Levaggi, “el acoso sexual en el trabajo atenta contra las más elementales condiciones para que las personas desarrollen sus trabajos en forma armoniosa y productiva, dado el impacto negativo que tiene en la persona que lo vive en forma directa, en sus compañeros y compañeras, en el ambiente de trabajo y en el rendimiento del personal en la organización para la que labora, así como en la sociedad en general”[[2]](#footnote-2). Pues al no existir condiciones de respeto entre compañeros de trabajo, las labores diarias, por más simples que estas sean, pueden constituir para víctimas de acoso u hostigamiento sexual una afectación física, psicológica y emocional profunda.

En México, el acoso sexual y laboral es un problema que afecta a una de cada tres mujeres, según revelaron los datos de la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, publicada por el INEGI en el año 2016, en ella se estableció también que tan sólo en ese año, casi tres millones de mujeres habían sufrido algún tipo de acoso o ataque en contra de su persona en su lugar de trabajo, siendo los patrones o jefes los principales agresores.

De acuerdo con la encuesta citada, la degradación, la intimidación, el acoso, el abuso sexual e incluso los intentos de violación fueron las conductas más denunciadas por parte de las mujeres trabajadoras; mientras que la mayoría de los casos fueron reportados en Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja California y Quintana Roo, entidades federativas del alta prevalencia de estos actos, según el estudio realizado por el INEGI.[[3]](#footnote-3)

En el año 2019 y como una medida de afrontar esta problemática, el Congreso de la Unión reformó la Ley Federal del Trabajo para establecer la obligación a las empresas y patrones de crear, en conjunto con los trabajadores, protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, así como para erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Desde luego que esta iniciativa es de gran utilidad para combatir la problemática, sin embargo, en la misma no se establecieron los lineamientos generales para los citados protocolos, lo que puede generar una disparidad entre las medidas tomadas por las distintas empresas; pues si bien existe un modelo de protocolo de atención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, este no es de uso obligatorio, lo que deja a las empresas y los trabajadores la libertad de crear los propios.

De ahí que con el fin de establecer los requisitos mínimos con que debe contar un protocolo de actuación en los casos de acoso, violencia y/o discriminación, es que presentamos ante esta soberanía la propuesta de reforma a la fracción XXXI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo buscando con esto, lograr una mejor y más amplia protección de los derechos humanos de las y los trabajadores.

Por todas las razones y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 59 fracción I, 60 y 67 fracción I de la *Constitución Política del Estado de Coahuila*, así como 21 fracción IV, 152 fracción I y demás relativos de la *Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza*, se presenta ante este H. Congreso del Estado, la siguiente:

**PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO**

**ÚNICO.-** Se reforma la fracción XXXI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

*“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:*

*I…*

*XXX…*

*XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores,* ***los******protocolos necesarios*** *para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil* ***y cualquier otra violación que pueda anular, menoscabar o restringir de manera injustificada los derechos humanos de las y los trabajadores.***

***Los protocolos a los que hace referencia esta fracción deberán contener al menos los siguientes elementos:***

1. **Un catálogo detallado enunciativo más no limitativo de los actos considerados como discriminación por razones de género, violencia dentro del trabajo, acoso u hostigamiento sexual, así como otras conductas que atenten contra los derechos humanos de las y los trabajadores.**
2. **Mecanismos de prevención tales como capacitación al personal de las empresas, así como promoción de talleres sobre el combate de la violencia, discriminación, maltrato, acoso y hostigamiento, entre otros.**
3. **Mecanismos de atención inmediata a las víctimas, así como la disponibilidad y acceso a servicios médicos, psicológicos, y de asesoría jurídica y social.**
4. **Medidas cautelares para situaciones de riesgo o urgencia.**
5. **Procedimientos adecuados y sencillos para el trámite de quejas y denuncias, así como los órganos internos competentes para conocer de las mismas.**
6. **Mecanismos eficientes y eficaces de investigación de las conductas a que hace referencia el inciso a.**
7. **Sanciones.**
8. **Recursos procesales efectivos.**
9. **Medidas de reparación, satisfacción y garantías de no repetición, en favor de las víctimas.**

Por lo expuesto y fundado, ante esta soberanía respetuosamente solicitamos que las reformas presentadas sean analizadas con el propósito de que previo dictamen, sean presentadas a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión para los trámites correspondientes.

**SALON DE SESIONES DEL H. CONGRESO DEL ESTADO**

**Saltillo, Coahuila de Zaragoza a 13 de mayo de 2020**

**DIPUTADA**

**CLAUDIA ISELA RAMÍREZ PINEDA**

1. Ballesteros, E. (2019). Hostigamiento y acoso sexual dentro de las empresas. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/Hostigamiento-y-acoso-sexual-dentro-de-las-empresas-20190718-0088.html> [↑](#footnote-ref-1)
2. Levaggi, V. (2013). Estudio "Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana". Disponible en: <http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_205747/lang--es/index.html> [↑](#footnote-ref-2)
3. INEGI (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/> [↑](#footnote-ref-3)