



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

DIPUTACIÓN PERMANENTE

HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La Diputación Permanente que funge durante el presente receso de ley recibió, para estudio y dictamen, la **Iniciativa con proyecto de Punto de Acuerdo por el que, de manera respetuosa, sé solicita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México, para que en el ámbito de sus atribuciones, vigile el cumplimiento de las normas previstas en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo por parte de las empresas con residencia en el Estado, respecto a la implementación de un protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual. Así mismo, remita a este Honorable Congreso una relación de las empresas que han cumplido con esta disposición legal y de aquellas que no se han ajustado al marco normativo**, promovida por los Diputados Carmen Lilia Canturosas Villarreal, Leticia Sánchez Guillermo, Rigoberto Ramos Ordóñez de la Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas.

Al efecto quienes integramos la Diputación Permanente, en ejercicio de las facultades conferidas a este órgano congresional por los artículos 61 y 62, fracción II de la Constitución Política del Estado, 46 párrafo 1, 53, párrafos 1 y 2; 56 párrafo 2, 58 y 95 párrafos 1, 2, 3 y 4 de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, tenemos a bien presentar el siguiente:

D I C T A M E N

I. Antecedentes



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

La iniciativa de mérito forma parte de los asuntos que quedaron pendientes de dictaminar en el período ordinario recientemente concluido, los cuales por disposición legal fueron recibidos por esta Diputación Permanente, para continuar con su análisis y elaboración del Dictamen correspondiente.

II. Competencia

Con apoyo en lo dispuesto por el artículo 58 fracción LXI de la Constitución Política local, este Poder Legislativo del Estado tiene la potestad de ejercer las facultades que le señalan, tanto la Constitución General de la Republica, como la ley fundamental de Tamaulipas y las leyes que emanen de ambas, tomando en consideración que el asunto en análisis, por su naturaleza, constituyen una acción legislativa en torno a la cual el Congreso del Estado es competente para conocer y resolver en definitiva, ya que las mismas tienen sustento en la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado, por tratarse de una Iniciativa que contienen un proyecto de Punto de Acuerdo, en términos del artículo 93 párrafo 3 inciso c) del citado ordenamiento.

Cabe señalar que la Diputación Permanente tiene plenas facultades para fungir como órgano dictaminador, con base en lo dispuesto en el artículo 62, fracción II de la Constitución Política local, quedando así justificada la intervención de este órgano legislativo respecto a la emisión del presente dictamen, mismo que se somete a la consideración del Pleno Legislativo para su resolución definitiva.

III. Objeto de la acción legislativa

La iniciativa que nos ocupa tiene como propósito solicitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México, para que en el ámbito de sus atribuciones, vigile el cumplimiento de las normas previstas en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo por parte de las empresas con residencia en el Estado, respecto a la implementación de un protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

IV. Análisis del contenido de la Iniciativa

Quienes promueven dicha acción legislativa, mencionan que decía Sófocles que la terquedad y la estupidez son gemelas. ¿Hasta dónde debe llegar la voz de las mujeres para que la renuencia de una sociedad a evolucionar termine? Las mujeres están hartas de que su sexualidad sea vista como moneda de cambio por algunos hombres. En Tamaulipas, es muy común que las obreras padezcan la brutalidad del hostigamiento sexual, que en un falso dilema, muchas veces las obliga a escoger entre su moral y su permanencia laboral.

Aunado a ello indican que, ante esta lamentable realidad, reiteran su respaldo y acompañamiento a todas las obreras de Matamoros y de Tamaulipas para que denuncien; refieren que no están solas, no se van a quedar calladas.

Refieren que, el hostigamiento y el acoso sexual son actos violentos, atroces y denigrantes, porque llevan implícito el menoscabo al honor de quienes, por convicción y selección natural, tienen el hermoso peso de la preservación humana, las mujeres.

En ese contexto aducen que, los espacios laborales son un foco de concentración de este tipo de vilezas; prueba de ello, es que en años anteriores, este tipo de violencia contra las mujeres alcanzó a una de cada tres trabajadoras. Hoy la cifra es ligeramente más baja pero igualmente vergonzosa, cuestionan ¿Qué pasa con nuestra sociedad?

Argumentan que, en el caso de las maquiladoras, existe un notorio arraigo de esta triste idiosincrasia. Ahí, esta enfermedad social se desarrolla fácilmente debido a la enorme necesidad de conservar un trabajo.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Asimismo, señalan que, por miedo a perder sus empleos, las mujeres temen denunciar este tipo de hechos en las propias empresas, así como la desconfianza en las autoridades. Las historias que se viven en estos centros de trabajo son desgarradoras; quien presenta la iniciativa menciona que también fue obrera.

Destacan que, como Poder Legislativo lo primero es levantar la voz, denunciar públicamente este tipo de hechos, exigir a las empresas que erradiquen estas prácticas y demandar la intervención de las autoridades competentes. De igual forma, vigilar que el Gobierno Local ponga a disposición de las mujeres obreras, todos los mecanismos y las dependencias concebidas para su protección.

Añaden que, para combatir este tipo de abusos los promoventes denuncian, producto de la reforma laboral de 2019, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 132 fracción XXXI, la obligación de los patrones de implementar un protocolo para atender casos de hostigamiento y acoso sexual. Por lo que es importante, conocer cuántas empresas cumplen en este momento con esta disposición, cuántas no lo han hecho y las razones por las cuáles no han dado cumplimiento.

Indican que, es importante señalar que recientemente la Secretaría del Trabajo, anunció la publicación de un modelo de protocolo diseñado por la dependencia a su cargo, con la intención de que las empresas que no cuenten con un documento de esta naturaleza pudiesen hacerlo propio para combatir esta terrible práctica.

En ese sentido señalan que, por lo anterior, solicitamos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, remita un informe de las empresas que cuentan con un Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual, así como de aquellas que no se han ajustado al marco normativo.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Agregan que, a su vez exhortamos a esta misma dependencia, a que realice un llamamiento público a todas aquellas empresas que no cuenten con el protocolo.

Finalmente, los promoventes concluyen refiriendo que, a base de golpes duros, se ha comprendido que las mujeres deben apoyarse mutuamente; y mediante la iniciativa propuesta reiteran su respaldo, su solidaridad y su acompañamiento a todas las obreras de Tamaulipas. Y sentencian que si el respeto y un trato digno no llegan naturalmente a nosotras, irán a conquistarlos.

V. Consideraciones de la Diputación Permanente

Del análisis efectuado a la acción legislativa que nos ocupa, quienes integramos esta Diputación Permanente, tenemos a bien emitir nuestra opinión a la propuesta de mérito, mediante las siguientes consideraciones:

La violencia contra las mujeres ha sido visibilizada como nunca antes en todos los ámbitos; iniciando por el familiar, pero también en las escuelas, los centros de trabajo, de reunión y entretenimiento, en el transporte público, incluso en las calles. El acoso y el hostigamiento sexual son violencias a las que las mujeres son sometidas de manera sistemática y generalizada las cuales sean permeado al grado de normalizarse en el ámbito laboral.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define en su artículo 10 la Violencia Laboral, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual como tipos de esta violencia aquella que:

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, (...) independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

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”.

Asimismo, el artículo 11 del referido ordenamiento define “acciones o conductas” que constituyen la violencia laboral, tales como:

“(…) 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

En frecuencia con lo anterior, la Ley Federal del Trabajo define en el artículo 3 Bis los conceptos de hostigamiento y acoso sexual:

“a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) 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.”

En este orden de ideas, la violencia que se manifiesta en el ámbito laboral, y que genéricamente se denomina como violencia laboral, así como sus manifestaciones relativas al hostigamiento y acoso laboral o sexual, son formas de violencia que deben ser desterradas de las relaciones cotidianas que se dan en el ámbito laboral.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Es preocupante que en el ámbito laboral, a pesar de que el 39% de las 55.7 millones de personas ocupadas en México son mujeres, en lugar de encontrarse en un clima de respeto, existe una atmósfera de violencia en su contra, cargado de situaciones que resultan violentas, tanto de manera horizontal como vertical en el día a día. El trato con superiores, entre pares y con terceras partes, han reportado de forma casi generalizada incontables situaciones de violencia laboral contra mujeres.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, reveló que 26.6% ¹de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio; además, sus principales agresores fueron en mayor medida, compañeros de trabajo (acoso sexual laboral) con 35.2%, seguido por los superiores jerárquicos (hostigamiento sexual laboral) con un 19.3%.

De acuerdo a datos de la referida encuesta el 79.1% de la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral ocurre principalmente, en las instalaciones del trabajo, y en menor medida en las inmediaciones.

Ante una situación casi generalizada como la que arrojan las referidas cifras, con frecuencia las mujeres optan por abandonar el puesto de trabajo. Ello se confirma con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, que muestra que el porcentaje de personas cuyo motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso o falta de respeto se ha incrementado en un 70% de 2005 a 2019, lo cual evidencia una atmósfera hostil.

Ante este contexto, el pasado mes de marzo del año en curso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitió el modelo de Protocolo para Prevenir,

1



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, el cual busca promover ambientes laborales en los que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno. Dicho instrumento permite atender casos de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Es de precisar que anteriormente la implementación de este protocolo era opcional; sin embargo, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo del 2019 se incorporo la fracción XXXI al artículo 132, estableciendo la siguiente obligación patronal:

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a la XXX....

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo 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;

XXXII. a la XXXIII....”

Con base en lo anterior, es posible afirmar que el acoso y hostigamiento sexual es una expresión de la violencia de género en los ambientes laborales, que atenta contra la igualdad y autonomía de las mujeres.

Por lo que, ante la obligatoriedad de los patrones de implementar un protocolo para prevenir las conductas de violencia y acoso u hostigamiento sexual, consideramos importante conocer cuántas empresas establecidas en nuestro Estado cumplen en este momento con dicha disposición, cuantas no lo han hecho.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Lo anterior, a fin de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realice un llamamiento público a aquellas empresas que no estén dando cumplimiento dicha disposición. A fin de concientizar al sector patronal de la importancia del cumplimiento a dicha disposición, la cual busca prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, y brindar a las mujeres trabajadoras un trato más digno.

En ese sentido somos coincidentes con los promoventes en que el hostigamiento y acoso sexual son actos violentos, atroces y denigrantes a los cuales las mujeres trabajadoras se enfrentan con normalidad en los centros de trabajo. Por lo que como Legisladores, debemos generar acciones legislativas tendientes a proteger y a garantizar su derecho a un trabajo digno y libre de violencia de cualquier índole.

En ese entendido, esta Diputación Permanente, ha acordado aprobar en sentido procedente la iniciativa objeto del presente dictamen, por lo que a la luz de las consideraciones expuestas nos permitimos someter al criterio de esta soberanía el siguiente proyecto de:

PUNTO DE ACUERDO

ARTÍCULO ÚNICO. La Sexagésima Cuarta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Tamaulipas, con pleno respeto a la división de poderes, solicita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México, para que, en el ámbito de sus atribuciones:

a) Vigile el cumplimiento de las normas previstas en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo por parte de las empresas con residencia en el Estado, respecto a la implementación de un protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual;



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

- b) Remita a este Honorable Congreso del Estado de Tamaulipas una relación de las empresas que han cumplido con esta disposición legal y de aquellas que no se han ajustado al marco normativo; y

- c) Realice un llamamiento público a todas aquellas empresas que no cuenten con un protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual.

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO. El presente Punto de Acuerdo surtirá efectos a partir de su expedición.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Dado en la Sala de Comisiones del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, a veintiún días del mes de septiembre del año dos mil veinte.

DIPUTACIÓN PERMANENTE

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
DIP. GERARDO PEÑA FLORES PRESIDENTE			
DIP. GLORIA IVETT BERMEA VÁZQUEZ SECRETARIA			
DIP. EDNA RIVERA LÓPEZ SECRETARIA			
DIP. MARÍA DEL PILAR GÓMEZ LEAL VOCAL			
DIP. FRANCISCO JAVIER GARZA DE COSS VOCAL			
DIP. ELIUD OZIEL ALMAGUER ALDAPE VOCAL			
DIP. FLORENTINO ARÓN SÁENZ COBOS VOCAL			

HOJA DE FIRMAS DEL DICTAMEN RECAIDO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE, DE MANERA RESPETUOSA, SE SOLICITA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO DE MÉXICO, PARA QUE EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, VIGILE EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 132 FRACCIÓN XXXI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS CON RESIDENCIA EN EL ESTADO, RESPECTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL. ASÍ MISMO, REMITA A ESTE HONORABLE CONGRESO UNA RELACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE HAN CUMPLIDO CON ESTA DISPOSICIÓN LEGAL Y DE AQUELLAS QUE NO SE HAN AJUSTADO AL MARCO NORMATIVO.