



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

000145



HONORABLE PLENO LEGISLATIVO.

La suscrita **Diputada Gabriela Regalado Fuentes**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA de la Legislatura 66 del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 64, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 67, numeral 1, inciso e); y 93, numerales 1, 2 y 3, inciso c) de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado de Tamaulipas, me permito someter a la consideración de este Honorable Pleno Legislativo la presente **Iniciativa con proyecto DE DECRETO POR EL QUE SE SE REFORMAN LAS FRACCIONES XV Y XVI, Y SE ADICIONAN LAS FRACCIONES XVI Y XVII, RECORRIÉNDOSE LA ACTUAL XVI PARA SER XVIII DEL ARTÍCULO 32, DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS**, bajo los siguiente términos.

Objeto de la Iniciativa.

La presente acción legislativa tiene como finalidad otorgar facultades a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado, proporcionE la asesoría para que las personas empleadoras implementen los protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual y vigile la existencia de dichos protocolos, así como verificar que dicho protocolo sea del conocimiento del personal y se encuentre accesible dentro del centro de trabajo.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

Exposición de Motivos

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo aprobadas en febrero de 2020 establecen como una obligación de las personas empleadoras, la de elaborar un protocolo para actuar en situaciones de hostigamiento y acoso sexual y erradicar estos casos, sin embargo existe una laguna que permita vigilar el cumplimiento de esta obligación laboral.

Ahora bien, para sustentar esta reforma se tomó en consideración la siguiente información de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, la violencia laboral presentaba los siguientes datos:

Entre 2011 y 2016 el 11.8% de las mujeres que trabajaron les fue solicitada la prueba de embarazo. De aquellos datos se estableció que en sus últimos 12 meses, el 22% de las mujeres reportaron al menos una conducta violenta en el ámbito laboral: 6.5% recibieron violencia emocional; 0.8% física; 6.6% Sexual y 21.9% alguna forma de discriminación. De dicha estadística se estableció que las entidades que reportan un mayor porcentaje de mujeres que habían sufrido algún tipo de violencia laboral fueron: Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja California y Quintana Roo, todos ellos en una proporción del 33.5 al 36.8 por ciento de las mujeres trabajadoras.

En los últimos cinco años en Tamaulipas se ha tenido un aumento del 74% en los delitos de este tipo, en promedio cada mujer tuvo 3 agresores en el ámbito laboral en el último año, muy a pesar de que las personas empleadoras están obligados por ley a tener protocolos de acción para erradicar este tipo de agresiones con posibilidad de que



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

dicho centro de trabajo pueda ser sancionado mediante la imposición de una multa, existe un vacío en el cumplimiento en la reducción del hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo.

Es pertinente señalar, que el hostigamiento sexual se comete cuando una persona se vale de su posición jerárquica, derivada de la relación laboral, docente, doméstica o cualquiera otra que genere subordinación, para asediar a otra con fines sexuales de acuerdo al Código Penal de Tamaulipas, es por ello, que ante la ausencia de protocolos para prevenir y erradicar el hostigamiento o acoso sexual en el trabajo, incide directamente en el incremento del 74% en los últimos cinco años, dado que las denuncia que fueron presentadas pasaron de 30 a 53.

Por otro lado, es pertinente señalar que para el caso de Tamaulipas, este tipo de agresiones ya se encontraban tipificadas antes de su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo pareciera que dentro de las empresas indistintamente del ramo o del tamaño no se tiene un protocolo específico para poder darle seguimiento a alguna queja o denuncia que presente alguna trabajadora o trabajador, toda vez que la queja o denuncia no se realiza ante una instancia laboral por hostigamiento y acoso sexual, pues dichos trámites se hacen mediante la vía penal.

Algunos datos de abogados del Colegio de Abogados Laboralistas de Tamaulipas consideran que a la fecha todavía no hay una empresa que cuente o tenga un protocolo para darle seguimiento a un tema de hostigamiento y acoso sexual, ya que en este tipo de situaciones lo que



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

normalmente se hace es una investigación discreta para no afectar los intereses de la empresa, evitar un escándalo o responsabilidad de tipo administrativo por lo que en muchos casos la o él afectado mejor renuncia o abandona su lugar de trabajo.

En ese sentido, es imperativo otorgarle facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, primero para que pueda proporcionar asesoría para que las personas empleadoras implementen los protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, además tengan facultades para vigilar el cumplimiento de dichos protocolos, por lo que es indispensable modificar la ley orgánica de la Administración Pública del Estado de Tamaulipas, para extender estas facultades en materia de previsión de la discriminación en razón del género y atención a casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, por lo que se plantea modificar el siguiente articulado:

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tamaulipas.	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>ARTÍCULO 32. A...</p> <p>I. a la XIV. ...</p> <p>XV. Organizar, coordinar y vigilar el funcionamiento del Instituto de la Juventud de Tamaulipas; y</p> <p>XVI. Las demás que señalen las leyes, reglamentos y otras</p>	<p>ARTÍCULO 32. A ...</p> <p>I. a la XIV. ...</p> <p>XV. Organizar, coordinar y vigilar el funcionamiento del Instituto de la Juventud de Tamaulipas;</p> <p>XVI. Proporcionar la asesoría para que las personas empleadoras implementen los</p>



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

disposiciones jurídicas, así como las que le encomiende el Gobernador del Estado con relación a sus competencias.

protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual;

XVII. Vigilar la existencia del protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atender casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, así como verificar que dicho protocolo sea del conocimiento del personal y se encuentre accesible dentro del centro de trabajo; y

XVIII. Las demás que señalen las leyes, reglamentos y otras disposiciones jurídicas, así como las que le encomiende **la Gobernadora o** el Gobernador del Estado con relación a sus competencias.

Por lo antes expuesto, acudo a proponer a ésta Alto Cuerpo Colegiado Popular, a promover la presente iniciativa con proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LAS FRACCIONES XV Y XVI, Y SE ADICIONAN LAS FRACCIONES XVI y XVII, RECORRIÉNDOSE LA ACTUAL XVI PARA SER XVIII DEL ARTÍCULO 32, DE LA LEY



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforman las fracciones XV y XVI, y se adicionan las fracciones XVI y XVII, recorriéndose la actual XVI para ser XVIII del artículo 32, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tamaulipas, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 32.

A ...

I. a la XIV.- ...

XV. Organizar, coordinar y vigilar el funcionamiento del Instituto de la Juventud de Tamaulipas;

XVI. Proporcionar la asesoría para que las personas empleadoras implementen los protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual;

XVII. Vigilar la existencia del protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atender casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, así como verificar que dicho protocolo sea del conocimiento del personal y se encuentre accesible dentro del centro de trabajo; y

XVIII. Las demás que señalen las leyes, reglamentos y otras disposiciones jurídicas, así como las que le encomiende **la Gobernadora o el Gobernador** del Estado con relación a sus competencias.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO. Las personas empleadoras tendrán 90 días a partir de la entrada en vigor del presente decreto para elaborar y, en su caso, registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Tamaulipas, los protocolos que implementen para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, a los 13 días del mes de 05 del año dos mil veinticinco.

ATENTAMENTE

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Gabriela Regalado Fuentes".

**Dip. Gabriela Regalado Fuentes.
Integrante del Grupo Parlamentario del Partido de MORENA.**

HOJA DE FIRMAS DE LA INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LAS FRACCIONES XV Y XVI, Y SE ADICIONAN LAS FRACCIONES XVI Y XVII, RECORRIÉNDOSE LA ACTUAL XVI PARA SER XVIII DEL ARTÍCULO 32, DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.