

# INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL

Gerardo Del Mazo Morales Diputado Federal integrante del Grupo Parlamentario de Nueva Alianza, a la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71 fracción II, 78 fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 55, fracción II, 56, 60, 63, 64 y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, presento ante esta soberanía la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y del Código Penal Federal, tenor de la siguiente:

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la presente exposición, se estudiará y argumentará la necesidad de una reforma integral en materia de hostigamiento y acoso sexual, ya que el tema necesita especial atención debido a que en nuestro país estas acciones se llevan a cabo con regularidad y no se han prevenido ni castigado con el suficiente énfasis, aunque desde hace años se encuentran ya legisladas desde varios ordenamientos, figuras jurídicas que, si bien están previstas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que entró en vigor el 2 de Febrero de 2007 y, en el caso del hostigamiento, tipificada como delito en el Código Penal Federal desde principios de 1991, hasta el momento sigue latente la necesidad de reformas que garanticen la vida libre de actos lascivos y discriminatorios.

La Ley anteriormente mencionada, tipifica en su artículo 13 lo que se entiende por acoso como por hostigamiento sexual:

*ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

*El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.*

Igualmente, esta Ley General nos obliga y respalda en este caso ya que exige a los tres órdenes de gobierno a legislar en la materia, con tal de erradicar definitivamente estos actos discriminatorios que tanto afectan al país.

En el ámbito internacional, México también ha adquirido la responsabilidad en la materia que nos ocupa; cabe referir al artículo 2º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), ratificada por el Estado Mexicano el 19 de Junio de 1998, en cuyo texto se establece que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que:

- a) Tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
- b) Tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c) sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Por su parte, el Convenio Número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, ratificado por México el 18 de Agosto de 1990, prevé en el artículo 20 la obligación de los gobiernos de hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, debiendo garantizar, entre otras cuestiones, que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos

gocen de igualdad de oportunidades y de trato igualitario para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

Finalmente, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, ratificada el 26 de Octubre de 2007, se dispone en el artículo 27, relativo al trabajo y empleo, que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo cual incluye, entre otros aspectos, la obligación de proteger los derechos de las personas con discapacidad a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos.

Hay que tener claro que la presente iniciativa está dirigida para proteger de estas acciones tanto a mujeres como a hombres por igual, sin embargo, se ha comprobado que las féminas son las que se ven más afectadas por este tipo de actos que atentan contra su dignidad, afectando así su rendimiento y estado de ánimo en todos los ámbitos, por lo cual el Estado es el responsable de prevenir y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo. Es una forma de discriminación de género, en la que las mujeres están mucho más expuestas a ser las víctimas, directas e indirectas, debido a que carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras o cuando se les percibe como amenaza potencial para obtener puestos de mayor jerarquía.

La consideración del hostigamiento sexual y del acoso por razón de sexo como actos discriminatorios, contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, impone la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de sexos en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a esta dignidad de las trabajadoras que son las que, como ya se dijo anteriormente, son las que normalmente sufren estas actitudes.

Las consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo tienen profundos efectos negativos no sólo para la víctima –estrés, frustración, pérdida de autoestima, desmotivación, ausentismo–, sino también para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño; para las empresas o instituciones, significa decremento de sus niveles de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituyen un severo obstáculo para lograr la igualdad y la equidad de género.

Bajo esa tesitura, considero que el acoso y el hostigamiento sexual en el entorno laboral conlleva a consecuencias negativas directamente para la productividad de un país de forma generalizada, por lo cual se tienen que establecer métodos que prevengan y sancionen dichas acciones improductivas para la nación.

Es por eso que como parte de la reforma que se propone, se incluye en la Ley Federal del Trabajo la obligatoriedad para las empresas de promover las condiciones de trabajo que eviten acoso y el hostigamiento sexual, así como el establecimiento de procedimientos para su prevención y sanción.

En similar conexión de conceptos, considero que sería irresponsable por parte del Estado dejar la responsabilidad a las empresas de dichas acciones discriminatorias, por lo que en la presente iniciativa también se contempla la reforma a la Ley Federal del Trabajo y al Código Penal Federal prohibiendo el hostigamiento y el acoso sexual y castigándolo enérgicamente.

Es así como se pretende combatir estas acciones que como se ha mencionado atentan contra el principio de igualdad de sexos, lo cual provoca resultados sumamente negativos para las partes involucradas, la víctima, la empresa y finalmente el país como tal, ya que la productividad se ve afectada por este tipo de conflictos internos en las empresas, pero en los que indistintamente, el Estado tiene la obligación de intervenir para lograr un mejor desempeño y una cultura cívica y ética de respeto e igualdad de sexos.

Por las consideraciones expuestas y fundadas, en mi calidad de integrante del Grupo Parlamentario de Nueva Alianza someto a consideración de esta soberanía la siguiente Iniciativa con proyecto de

**DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 132, 133 Y 135 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS ARTÍCULOS 219 Y 220 DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL**

**Primero.** Se adiciona una fracción XXIX al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

**I.** a **XXVII.** ...

**XXIX. Promover las condiciones de trabajo que eviten el hostigamiento sexual, estableciendo procedimientos de prevención y sanción.”**

**Segundo.** Se adiciona una fracción XII al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

“**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones:

**I.** a **XI.** ...

**XII. Acosar u hostigar sexualmente a cualquiera de sus trabajadores, amenazando e intimidándolos.”**

**Tercero.** Se adiciona una fracción XI al artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

“**Artículo 135.-** Queda prohibido a los trabajadores:

**I.** a **X...**

**XI. Acosar u hostigar sexualmente a cualquier compañero de trabajo sin importar la jerarquía en la que se encuentre.”**

**Cuarto.** Se adiciona una fracción III al artículo 219 del Código Penal Federal:

“**Artículo 219.-** comete el delito de intimidación:

**I.** ...

**II.** ...

**III. El servidor público que acose u hostigue sexualmente, intimidando a un subalterno con el despido o cualquier otra sanción.”**

**Quinto.** Se adiciona una fracción III al artículo 220 del Código Penal Federal:

“**Artículo 220.-** Comete el delito de ejercicio abusivo de funciones:

**I.** ...

**II.** ...

**III. El servidor público que valiéndose de su superioridad jerárquica, acose u hostigue sexualmente a una trabajadora o trabajador.”**

#### **Artículos Transitorios**

**Artículo Primero.-** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en Senado de la República, sede de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, el 14 de junio de 2011.

---

**Dip. Gerardo Del Mazo Morales**