

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 132 Y 180 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO DAVID MERCADO RUIZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

El suscrito, David Mercado Ruíz, diputado a la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta a consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción XXIX del artículo 132 y se adiciona la fracción VI del artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Antecedentes

El derecho laboral en México nació en el siglo XIX, como un derecho reivindicatorio, perseguía como propósito principal restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos. En la relación de trabajo, las y los trabajadoras eran siempre la parte más vulnerable, históricamente, sus derechos fueron anulados, disminuidos, o bien, violentados por la parte patronal. Nació entonces una rama del derecho como una pieza fundamental del ordenamiento jurídico que desarrollaría las bases para **proteger a todas las personas trabajadoras** y sentaría los principios para dar cabal reconocimiento y cumplimiento a los derechos sociales de la clase trabajadora mexicana permitiendo la regulación de las relaciones laborales de conformidad con el **principio de dignidad del trabajo** procurando crear un equilibrio justo y razonable en las relaciones de trabajo.

La Constitución de 1917 fue promulgada en una realidad histórica que dio paso al constitucionalismo social, una realidad que elevó a la técnica constitucional, por vez primera en el mundo, los denominados derechos sociales, en el texto legal de esta Constitución se recogió el pensamiento inspirador del derecho laboral en el artículo 123. En un principio, fueron los congresos locales quienes detentaron la facultad de legislar en materia laboral; aunque las diferencias socioeconómicas y el distinto nivel de desarrollo entre los estados provocaron el surgimiento de diferentes interpretaciones respecto a los alcances del artículo constitucional consagrado a los derechos de los trabajadores, como consecuencia de esto, el presidente Portes Gil presentó una propuesta que modificaba el artículo 73 constitucional con el fin de que el responsable para promulgar una Ley Federal del Trabajo fuera el Congreso de la Unión¹.

Posteriormente, el 22 de mayo de 1931 se publicó la primera Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, casi cuatro décadas después, el 1 de abril de 1970 fue publicada la nueva Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación, esta nueva ley sería ahora reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comprende dieciséis títulos que engloban los principios generales; relaciones individuales de trabajo; duración de las relaciones de trabajo; condiciones de trabajo; **derechos y obligaciones de las y los trabajadores y de la clase patronal**; **trabajo de las mujeres**; **trabajo de los menores**; trabajos especiales; relaciones colectivas de trabajo; huelgas; riesgos de trabajo; prescripción de las acciones de trabajo; autoridades del trabajo; personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje; representantes de los trabajadores y de los patrones; derecho procesal del trabajo y procedimientos de ejecución.

Planteamiento del problema

Con base en lo anterior, puede decirse que la Ley Federal del Trabajo está integrada por una amplia gama de temas laborales, no obstante, también es amplia la gama de transformaciones económicas, sociales y políticas que han acaecido en las últimas décadas tanto en México como en el escenario internacional, en el cual nuestro país participa activamente, dichas transformaciones fueron rebasando en gran medida la ley laboral de la década de los

70, cabe mencionar que en aquel entonces no existían todavía instrumentos internacionales específicos de derechos de las mujeres, tales como la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por su sigla en inglés) o la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

En materia de derechos laborales de las mujeres, la Ley Federal del Trabajo vigente contempla un número limitado de derechos y, básicamente, están ligados con el ejercicio de la maternidad, además, es importante tener en cuenta que estos derechos se centran en garantizar los derechos de las mujeres incorporadas en el sector formal, acorde con las cifras reportadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), 42.5 de cada 100 mexicanas están incorporadas a un empleo² un porcentaje que indudablemente incrementaría si se tuvieran las cifras precisas de las mujeres activas laboralmente en el sector informal o no estructurado.

En la Ley Federal del Trabajo se aprecian aún muchas debilidades que exponen la necesidad de **perfeccionar la norma desde la perspectiva de género y la transversalidad de la igualdad**. Debemos entender la ley referida, como una norma fundamental en la tarea de conquistar un **bienestar social** para toda la nación mexicana, por ello, es crucial que tengamos en cuenta la importancia de deconstruir la visión tradicional del derecho. Desde la actividad legislativa debemos reconocer y asumir los grandes cambios que las mujeres han estado viviendo en los últimas décadas como ciudadanas y llevar a cabo los cambios jurídicos que se hagan necesarios para reflejar estas importantes transformaciones, por ello, es apremiante reformar la Ley Federal del Trabajo con una visión integradora que permita garantizar plenamente los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

La ley que nos ocupa se reformó en 2013 para incorporar los conceptos de **hostigamiento y acoso sexual**, sin embargo, en el **título cuarto, capítulo I, Obligaciones de los Patrones**, así como en el **título quinto Bis, Trabajo de los Menores**, no se señala de forma explícita y puntualizada que es **obligación de la parte patronal** el establecimiento de mecanismos, políticas y procedimientos internos para atender, desalentar, prevenir y erradicar conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como resolver y sancionar dichas conductas cuando se presenten en el lugar de trabajo.

Por consiguiente, la cuestión que pretende perfeccionarse en la ley, consiste en eliminar el vacío jurídico existente en omisión de señalar con precisión y sin vacilaciones que dentro de las **obligaciones de la parte patronal** se consideran también: **establecer mecanismos y políticas internas para prevenir, desalentar, evitar y sancionar conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como el establecimiento de un procedimiento equitativo, confiable y efectivo, que garantice la confidencialidad de las denuncias, para atender, detectar, erradicar, investigar y resolver quejas, reclamos o denuncias presentadas en relación con el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.**

Consideraciones

En los últimos años, nuestro país, al igual que diversos estados miembros de la comunidad internacional, se han preocupado y abocado en el diseño y la definición de los perfiles de sus agendas de desarrollo, en las cuales, se han incorporado metas muy claras y específicas tales como la incorporación de la cultura en la promoción del desarrollo social inclusivo, la erradicación de la pobreza, el impulso de la sustentabilidad ambiental, entre muchas otras, no obstante, para poder afirmar que se tiene una agenda de desarrollo completa, es crucial integrar en la misma la igualdad de género como una parte fundamental de la ecuación para un desarrollo más inclusivo y sostenible³.

En el caso de México, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 se creó con la visión de trabajar por hacer de México una sociedad de derechos, en donde todas y todos tengan acceso efectivo a los derechos que otorga la Constitución. Por primera vez en un Plan Nacional de Desarrollo, en nuestro país, se incorporó como **una de las tres estrategias transversales para todas las políticas públicas derivadas la perspectiva de género**.

Es importante destacar que este Plan Nacional de Desarrollo señala que: “**el Estado mexicano hará tangibles los compromisos asumidos al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**”. Acorde con la **estrategia transversal de la perspectiva de género**, se contemplan diversas medidas destinadas a dar certeza jurídica y garantizar los derechos de las mujeres buscando **evitar a toda costa que la condición de género sea causa de exclusión, desigualdad, discriminación o violencia**. Asimismo, se señala que la **transversalización** debe entenderse como una **estrategia de institucionalización** y, al mismo tiempo, debe considerarse la guía para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, como uno de sus objetivos define: “**fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno**”⁴.

Podemos señalar entonces que la **igualdad y la perspectiva de género** son instrumentos esenciales para **conquistar la plena realización de los derechos humanos de todas las personas**. No obstante y, pese a los esfuerzos que se han venido desplegando en las últimas décadas, es necesario el reconocimiento sobre la existencia de leyes en nuestro ordenamiento jurídico con matices discriminatorios contra las mujeres, debemos evitar que esto persista tanto como evitar que se promulguen leyes en este sentido.

Es innegable que el derecho tiene un rol fundamental para que las mujeres puedan lograr la consolidación y el respeto de sus derechos humanos y constitucionales, no podemos poner en duda esta verdad porque el derecho es el principal mecanismo para involucrar tanto a hombres como a mujeres, que son sujetos del derecho, en la promoción, creación y aplicación de leyes desde la perspectiva de género, es decir, a través de una conciencia no discriminatoria y en la defensa de los derechos humanos de las mujeres, desde la realidad jurídica vigente⁵.

Tampoco puede negarse que históricamente el sistema patriarcal encontró en la ley a su mejor aliado, a través del orden jurídico se posibilitó y legitimó el afianzamiento y la permanencia de la subordinación de la mujer, al amparo de leyes patriarcales y discriminatorias se ha justificado el control de su cuerpo, de su sexualidad, de su educación o forma de vida, desde la trinchera legal se consintió un sistema de agresión y explotación física, económica, política y social contra las mujeres, concluyendo finalmente en una negación de sus derechos más elementales como seres humanos y como ciudadanas⁶.

Durante mucho tiempo les fue negado a las mujeres el derecho a la seguridad social y al trabajo en condiciones dignas, estos derechos hoy en día forman parte de los derechos universales y en nuestro sistema jurídico se encuentran ampliamente reconocidos, teniendo así que; constitucionalmente el marco de los derechos de la clase trabajadora se encuentra consagrado en su artículo 1o. que establece el derecho humano de **no discriminación**, mientras que en el 4o. se estipula la **igualdad jurídica entre la mujer y el hombre**. El artículo 5o. señala el derecho de las personas a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que a cada quien le acomode, siempre y cuando éstos sean lícitos.

Los principios que rigen las relaciones laborales pueden ubicarse en el artículo 123 constitucional y en sus leyes reglamentarias, esto es la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En el ámbito internacional nuestro país forma parte de distintos instrumentos internacionales que promueven la igualdad de oportunidades y de trato. México ha ratificado alrededor de 78 convenios de los 188 adoptados por la Organización Internacional del Trabajo⁷, entre ellos: el Convenio sobre igualdad de remuneración, **el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, por mencionar algunos.

En lo que respecta a los tratados y convenciones internacionales vinculados directamente con la igualdad de la mujer y la lucha contra la discriminación y la erradicación de todo tipo de violencia, nuestro país está suscrito a los principales instrumentos, tales como: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, la Convención Internacional

para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores, Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, entre otros.

Hasta aquí puede señalarse que la firma y ratificación de diversos instrumentos internacionales y el perfeccionamiento de las leyes internas es una muestra de la vocación de la nación mexicana por la igualdad, la justicia, la democracia y los derechos sociales. El Estado mexicano plasmó esta vocación en la elaboración de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia vigente desde el 2 de febrero de 2007. La publicación de esta ley se ha celebrado como un importante paso hacia el cumplimiento de normas internacionales en la materia, representa un freno a las conductas que atentan contra la dignidad y los derechos de las mujeres, además, trajo consigo la incorporación de los conceptos de **acoso y hostigamiento sexual**.

Posteriormente, la reforma laboral de 2013 recogió estos conceptos **incluyéndolos** en la **Ley Federal del Trabajo como un primer paso para dar protección a las mujeres trabajadoras**. La ley establece la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual, en el artículo 3o. Bis, se define como **acoso sexual** “una forma de violencia en la que hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que haya o no una relación de subordinación”. Por otro lado, el **hostigamiento**, acorde con la legislación, es: “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”.

Sin embargo, aún queda camino por avanzar en la erradicación de estas prácticas y de todas las formas de violencia hacia la mujer. Acorde con datos del Comité de Vigilancia para la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en México **3 de cada 10 mujeres han sido víctimas de violencia en el trabajo, incluyendo el acoso sexual**⁸. Según datos del Inegi, 45 por ciento de las mujeres declaró que al menos una vez ha sido agredida de diferentes formas por personas distintas a su pareja: ya sea por familiares, conocidos o extraños en diferentes espacios, **incluido el ámbito laboral**. Asimismo, 62.8 por ciento de las mujeres mayores de 15 años, declararon que había sufrido al menos un acto de violencia en su vida, en este análisis se consideró la violencia de pareja, de cualquier otro agresor distinto a la pareja, **violencia y discriminación en el trabajo** y discriminación por embarazo⁹.

La violencia sexual ha sido experimentada por poco más de un tercio de todas las mujeres, es decir, **35.4 por ciento ha sufrido violencia relacionada directamente con la intimidación, el abuso sexual o el acoso sexual en algún espacio de su vida**. Si nos abocamos a las estadísticas, éstas muestran un panorama contrario al optimismo y sumamente alarmante. En 2011, 63 de cada 100 mujeres mayores de 15 años reconoció haber padecido algún incidente de violencia, ya sea por parte de su pareja o de cualquier otra u otras personas¹⁰.

La gravedad que se expresa a través de estos datos, incrementa si consideramos que el común denominador en los casos de **acoso es la falta de políticas para prevenir y atender este delito**, generalmente, **los centros de trabajo no cuentan con herramientas ni mecanismos apropiados para registrar una conducta abusiva o violenta, tampoco incluyen en sus reglamentos los delitos de acoso y hostigamiento y, mucho menos, elaboran estrategias que motiven a la trabajadora a denunciar, por lo que, en muchas ocasiones, este tipo de delitos es invisibilizado dado que son pocas las mujeres que denuncian por temor a represalias**, en consecuencia, son mínimos los casos que se resuelven por la vía penal, al tratarse de delitos que se persiguen por querrela.

La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**¹¹, señala que los **países suscritos deben promover el mejoramiento y perfeccionamiento de la legislación interna para abolir toda práctica que justifique, consienta o promueva la violencia de género**. Asimismo, la **Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México**, ha emitido recomendaciones exhortando a nuestro país a llevar a cabo las **estrategias necesarias para lograr la eliminación de obstáculos que**

impiden sancionar y castigar a los responsables de acciones ilícitas como el acoso y el hostigamiento sexual en el sector laboral .

Por todo esto, debemos seguir trabajando, con **decisión y firmeza** , en la ruta para lograr la **igualdad de oportunidades en el trabajo para mujeres y hombres** , con el fin de que puedan tener **acceso a un empleo en condiciones de igualdad, libertad y seguridad necesarias y exigidas por la dignidad humana** . Cabe aclarar que tampoco se trata de generar un sistema de sobreprotección ni desde la legislación ni desde la tutela jurisdiccional afectando o vulnerando los derechos del empleador, se trata simplemente de normar su conducta al ordenamiento mejorado y perfeccionado como principio de seguridad jurídica.

Es indispensable que tengamos en cuenta el contexto en el que surgen las normas jurídicas que prohíben el acoso sexual laboral. Si bien, desde un plano teórico, puede señalarse que cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, por lo que los hombres también pueden llegar a ser víctimas de este delito, lo cierto es que se trata de una **forma de crimen por razón de sexo** , además, **es fundamental que nos situemos en la realidad** . La situación de hecho es que son las mujeres las que han estado sometidas a escenarios de **acoso, abuso, hostigamiento y violencia sexual en el ambiente laboral** .

Desde los albores de la sociedad, las mujeres han sido las principales víctimas del acoso y el hostigamiento al encontrarse en posiciones de mayor vulnerabilidad, por lo que son la población más expuesta a sufrir un comportamiento agresivo provocado por las condiciones históricas de inferioridad debido a los roles de género atribuidos a hombres y mujeres en la vida económica y social que afectan directa o indirectamente a las mujeres en el mercado del trabajo y en el lugar de su prestación.

Es esta **situación de hecho** lo que ha provocado que el **acoso sexual** se reconozca como una **problemática social** , paulatinamente, se ha ido ganando terreno en cuanto al reconocimiento legal sobre este problema y sus consecuencias, es decir, sobre lo que implica contribuir a la permanencia de la inequidad en las oportunidades de empleo y trabajo. Internacionalmente, el primer precedente relativo a la discriminación en materia de empleo está representado en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo de 1958¹² .

Este documento recoge en su numeral 1o. el concepto de **discriminación** incluyendo **aquella sexual** , no obstante que la primera norma que regula directamente el tema surgió hasta 1985, en una resolución adoptada por la organización mencionada en la cual se hace referencia de manera directa a la **urgencia** y al **deber** de los **estados miembros de crear y promover medidas destinadas a luchar contra el hostigamiento sexual como parte de las políticas de promoción de la igualdad** ¹³ .

Por otro lado, cabe señalar que la **omisión normativa en prohibir las conductas de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo** , es **violatoria** , además del citado convenio, de los **siguientes instrumentos internacionales** , ratificados y adoptados por México:

1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos
2. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)
3. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994)
4. La Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995)
5. El Convenio número 169 de la OIT.

El planteamiento que se propone se ha creado considerando el espíritu de la función legislativa de respeto y conservación de los derechos humanos, establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además, se ajusta a los principios establecidos en los instrumentos internacionales de derecho como son:

La **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, que establece en su artículo 5 el **respeto hacia la integridad física, psíquica y moral**. En el artículo 10 instituye el derecho a la indemnización y el artículo 24 que dicta la **igualdad** de todas las personas ante la ley. La **Declaración Universal de Derechos Humanos** que se refiere a la **seguridad personal** en su artículo 3, y la **prohibición de tratos degradantes o inhumanos** establecida en el numeral 5, que refuerza el artículo 7 del **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**.

El acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo, deben entenderse como una **forma de violencia de género** y como una **problemática** que se ha agudizado con el correr del tiempo. La negación o minimización sobre la existencia de este infausto fenómeno, no significa que el mismo no ocurra. El acoso como el hostigamiento sexual en el trabajo provocan múltiples consecuencias, de índole diversa: deteriora las condiciones laborales de las trabajadoras, afecta las perspectivas de empleo, las posibilidades de formación, ascenso o permanencia en el trabajo, además de las implicaciones psicológicas y físicas para la víctima.

También tiene consecuencias negativas para el espacio de trabajo, dificulta el desenvolvimiento de las funciones laborales, afecta negativamente el rendimiento y la productividad, afecta la imagen de una empresa o de un determinado sector económico-productivo, en el peor escenario, el acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo, pueden ocasionar que la mujer abandone su empleo para escapar del problema, o bien, que sea subyugada por la situación económica y se someta para no perder el empleo y su consecuente económico, el ingreso y, finalmente, tiene consecuencias sociales, pues frena la anhelada conquista de la igualdad y el desarrollo, **por lo que constituyen un problema de seguridad, salud, discriminación y una forma de violencia**.

El acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo son violaciones a la integridad humana, es una situación humillante, en extremo denigrante, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano, máxime cuando es a través del trabajo de donde las personas obtienen el sustento para cubrir sus necesidades y las de su familia. La comunidad internacional ha entendido que no deben cesar los esfuerzos por erradicar este delito, por lo cual **es necesario contar con una legislación firme y armonizada para poner fin al acoso y al hostigamiento de naturaleza sexual laboral**.

Si bien, la regulación del acoso sexual tiene su origen en los Estados Unidos de América en la década de los 70, gradualmente las decisiones jurisprudenciales de los Estados Unidos han ido ganando influencia en las legislaciones de otras naciones, hoy en día más de 50 países han prohibido explícitamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, ya sea en la legislación nacional o en los códigos laborales¹⁴. En Panamá, por ejemplo, el acoso sexual se aborda en el Código Penal, **el Código Laboral**, y en una ley que prohíbe específicamente el acoso sexual en el empleo público¹⁵. En Austria el acoso sexual está consagrado tanto en la legislación laboral como penal. Francia fue uno de los primeros países europeos, –en conjunto con Bélgica, Finlandia, Suiza y España–, en introducir la prohibición del acoso sexual en su Código de Trabajo. Es destacable la legislación de Gran Bretaña¹⁶, donde la sección 26 de la Ley de Igualdad, contempla en términos amplios el acoso sexual, **tanto en el lugar de trabajo** como fuera del mismo.

La pretensión de esta iniciativa de incorporar en el texto de la **Ley Federal del Trabajo** la obligación de los patrones de establecer políticas internas y procedimientos para atender, prevenir y sancionar las conductas de acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo cobra importancia en relación con la teoría normativista y la técnica legislativa, toda vez que en el proceso creador de las normas es necesario atender al principio de armonización y coherencia que todo orden jurídico debe guardar. Las normas jurídicas no actúan aisladamente sino que son operadas en su relación con otras normas que integran un sistema jurídico, es decir, en el marco de un sistema o conjunto de elementos interrelacionados, entre los que existe una cierta cohesión y unidad de propósito.

El ordenamiento jurídico es un conjunto unitario y sistemático de normas jurídicas, por lo que no se trata de tener una única norma para regular una conducta específica, se requiere una serie de normas que compartan el mismo fundamento común de validez lo que constituye una unidad. La serie de normas integradas en la unidad del ordenamiento no conforman un conjunto de normas yuxtapuestas o coordinadas a un nivel básico, sino que se distribuyen por grados o niveles subordinados unos a otros. La unidad del ordenamiento es una aspiración del propio sistema.

Un sistema jurídico en el que se crean normas de simple reconocimiento es decir, en el que se limita la actividad legislativa a crear criterios meramente descriptivos o conceptuales, es insuficiente. Es fundamental considerar también la integración de normas de adjudicación y cambio. Debe tenerse presente también que el sistema legal no es estático, además de coherencia y armonización, requiere adquirir dinamismo y adaptarse como una secuencia temporal que paulatinamente va evolucionando. Por otro lado, característica de todo ordenamiento jurídico es la plenitud, el sistema jurídico no puede considerarse pleno cuando existen lagunas o vacíos, dichos espacios vacíos en la ley, no regulados, deben llenarse con métodos de autointegración; recurriendo a los principios generales del derecho, o bien; con métodos de heterointegración como el uso del derecho comparado.

Desde la función legislativa es un deber procurar el evitar conflictos entre los diversos ordenamientos jurídicos y entre la legislación interna y el sistema jurídico internacional de carácter universal que México ha adoptado. El pluralismo jurídico exige generar un sistema legislativo de recepción y de armonización normativa. En el caso que nos ocupa, la comunidad internacional ha acordado respecto al marco legal para sancionar el acoso sexual en el trabajo que la protección legal debe fundarse en las **leyes sobre igualdad de oportunidades** ; en la **legislación específica sobre acoso sexual** ; en las **normas del derecho laboral** ; en las **normas del derecho civil** y en la **normatividad penal** tipificando al acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo, con el fin de establecer una **estrategia multisectorial y multidisciplinaria para prevenirlo y erradicarlo** .

Finalmente, es menester señalar que hoy en día, más que nunca, debe de una manera positiva ponerse el acento en que toda empresa y todo espacio de trabajo debe respetar a todas las personas trabajadoras como seres humanos y, muy particularmente, dado el aumento de la fuerza de trabajo femenina, debe considerarse el respeto que la trabajadora debe tener en su calidad de mujer durante el trabajo. Tenemos que reconocer que las mujeres han cargado con décadas acumuladas de marginación y con la responsabilidad, casi exclusiva, de mantener y cuidar la familia y el hogar. Afortunadamente, nuestra sociedad ha evolucionado, por ello, hoy es nuestra preocupación, de mujeres y hombres, no claudicar en la lucha por conseguir que la igualdad deje de ser un principio abstracto.

La centralidad del trabajo en la vida de la sociedades modernas y su rol esencial en los modelos productivos vigentes, torna la experiencia de **lo laboral** como uno de los espacios más significativos de socialización de los individuos, tanto por la cantidad de tiempo que se dedica al trabajo, como por la calidad de las experiencias que se producen al interior de los lugares donde se desarrolla. Los lugares de trabajo deben ser espacios únicos de experiencias positivas y de crecimiento para el desarrollo humano. Resulta evidente, cuando no tautológico, afirmar que el ejercicio de un trabajo es en la actualidad la condición principal para pertenecer a la sociedad, el factor de identidad esencial, o que las personas carentes de trabajo se encuentran al mismo tiempo desposeídas de todo, o que el trabajo es la única actividad colectiva, ya que el resto pertenece a la esfera privada.

No debemos permitir que el acoso sexual siga siendo una situación de tensión en relación a los derechos personalísimos de las trabajadoras, ni uno de los problemas más graves para el derecho laboral de los últimos años. En los casos de acoso sexual laboral se aprecia claramente el desnivel de poder impetrante en las relaciones de trabajo y la respuesta del derecho no puede hacerse esperar, el panorama jurídico es distinto, como ya se mencionó, existen numerosos sistemas jurídicos que han decidido sancionar legalmente las figuras del acoso y el hostigamiento sexual y establecer diversos mecanismos de prevención y reparación, tales como la responsabilidad patronal, la indemnización, multas, entre muchos otros.

Además, la sociedad mexicana ha entendido que la justicia social es un elemento indispensable de la **libertad**, la **igualdad de oportunidades** y **una distribución más equitativa y justa de las cargas y de los frutos del desarrollo**, son condiciones esenciales para conquistar la sociedad a la que aspiramos, por ello, debemos avanzar en la necesaria y urgente conciliación de los derechos sociales con los individuales, armonizando de este modo la vida en convivencia de las personas, los grupos y la sociedad en su conjunto.

Estoy convencido que nuestra Constitución, al consagrar los derechos sociales, tenía como máxima pretensión poner los cimientos para una sociedad de igualdad en oportunidades para toda la sociedad mexicana, por lo que, estableció y reconoció derechos humanos e introdujo las garantías sociales al establecer, entre otros, el **derecho a la justicia**, el **reconocimiento de la igualdad ante la ley**; el **derecho al trabajo**, como **requisito esencial de la dignidad y el bienestar individual**; el **derecho a la educación**, que permite el desarrollo armónico de todas las facultades del ser humano y que incluye, sin duda alguna, el **derecho a la capacitación**; el derecho a la salud, como requisito indispensable para alcanzar una vida plena; el derecho de toda familia a disfrutar de una vivienda decorosa y el derecho a la participación política de todas y todos.

Lo anterior, pone de manifiesto como una verdad irrefutable que, la igualdad ha sido, y es, un valor político afirmado por nuestra filosofía social. Y eso nos convoca a reconocer que aún subsisten diferencias importantes y desigualdades en cuanto al número y calidad de oportunidades que socialmente se brindan a la mujer en el trabajo, lo cual es una realidad incompatible con nuestras aspiraciones, pues la persistencia de la desigualdad, bajo cualquiera de sus formas, restringe el goce generalizado de la libertad, limita la democracia y obstaculiza la justicia, sobre todo la justicia social.

En el México al que se aspiramos se requiere concretizar las estrategias y acciones específicas que contribuyan a impulsar el avance de la mujer y su debida protección jurídica en los espacios de trabajo, esto es imperativo, por consideraciones de ética, justicia, equidad e igualdad, entendiendo que de ello depende la incorporación cabal del potencial creativo del que México dispone y requiere. En este tenor, podemos afirmar que **el trabajo de las mujeres es un factor clave para lograr la igualdad entre los sexos, mitigar decisivamente la pobreza y alcanzar un desarrollo sostenible**.

La función legislativa debe guiarse siempre por los principios rectores de equidad, igualdad, justicia social y dignidad para todas y todos los mexicanos, toda vez que para conquistar una sociedad realmente democrática se requiere garantizar la igualdad de oportunidades y los mismos derechos de participación a todas y todos los ciudadanos. En consecuencia, resulta imperioso adoptar las medidas que resulten apropiadas para garantizar el pleno goce y ejercicio de las libertades y garantías fundamentales en condiciones de igualdad. El acoso sexual constituye una violación de los derechos humanos y sindicales y de la dignidad humana. No debemos escatimar esfuerzos para erradicarlo.

En suma, estoy convencido que los argumentos anteriores justifican que se precise dentro de la **Ley Federal del Trabajo** la obligación de los patrones de establecer mecanismos, políticas internas y procedimientos para atender, prevenir, desalentar, investigar, resolver y sancionar conductas de acoso y hostigamiento sexual que puedan ejecutarse en el lugar de trabajo.

Con la intención de actualizar y perfeccionar la ley de referencia y en virtud del compromiso del Estado mexicano de armonizar la legislación interna con la normatividad internacionalmente aceptada, la estructura que a continuación se propone se debe al orden lógico y progresivo que debe guardar la estructura de la ley para identificar su contenido. Con esto, se permitirá perfeccionar el marco legal de este sector y se dotará al mismo tiempo de más herramientas que aporten en su interpretación y cumplimiento.

Por lo expuesto y fundado me permito presentar a consideración del pleno de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión la presente iniciativa con proyecto de:

Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo

Primero. Se adiciona la fracción XXIX al artículo 132, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVIII. ...

Fracción XXIX. Establecer mecanismos y políticas internas para prevenir, desalentar, evitar y sancionar conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como el establecimiento de un procedimiento equitativo, confiable y efectivo, que garantice la confidencialidad de las denuncias, para atender, detectar, erradicar, investigar y resolver quejas, reclamos o denuncias presentadas en relación con el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Asimismo, debe facilitarse al personal toda la información acerca del procedimiento a seguir, los mecanismos de prevención, denuncia e instituciones especializadas en la materia para brindarle apoyo y protección. Con ese fin, deberán tomarse medidas en los reglamentos internos, los convenios colectivos o en los convenios con el sindicato de los y las trabajadoras.

Segundo. Se adiciona la fracción VI al artículo 180, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a:

I. a V. ...

Fracción VI. Establecer mecanismos e instancias internas para mantener el ambiente laboral libre de acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo mediante la implementación y aplicación de políticas internas que sirvan para prevenir, evitar, investigar y sancionar tales conductas.

Transitorio

Único. Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 Madrid Hurtado, Miguel de la, *Constitución, Estado de Derecho y democracia*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica número 187, México, 2004.

2 INEGI. Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras Primer Trimestre 2015. Boletín de Prensa No. 198/15 15 de mayo de 2015. Pp. 1/2 Ags.

3 Bokova, Irina, *Gender Equality, Heritage and Creativity*, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Ediciones UNESCO, 2014.

4 Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 Disponible para su consulta en: <http://pnd.gob.mx/>

5 Staff Wilson, Mariblanca, La perspectiva de género desde el *Derecho*, Publicación de Rivera, Staff & Asociados. Disponible en: http://www.legalinfo-panama.com/articulos/articulos_21a.htm

6 López Palau, Ixa, *Violencia contra la Mujer*, Ediciones Lego, San Juan, Puerto Rico, pp.79, 1999.

7 Convenios ratificados por México, Organización Internacional del Trabajo, Véase en:

http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_209748/lang—es/index .htm

8 Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 52º período de sesiones, 9 a 27 de julio de 2012, CEDAW/C/MEX/CO/7-8 Disponible en:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf

9 Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. 25 de Noviembre 2015. Inegi. Datos nacionales

10 *Ibíd.*

11 Vinculación de México: 12 de noviembre de 1998. Ratificación.

12 Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.

13 Breve Informativo 4: Acoso u Hostigamiento Sexual Laboral. “Mujeres bajo la Ley, Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Junio 2012. Disponible en: <http://www.oas.org/en/cim/ley.asp>

14 Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Bélgica, Belice, Benin, Brasil, Canadá, Corea, Costa Rica, Croacia, Chile, Dinamarca, Eslovaquia, España, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Guayana, Honduras, India, Irlanda, Islandia, Israel, Japón, Lesotho, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Marruecos, Mauricio, Namibia, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Polonia, Portugal, República Checa, República Dominicana, Rumania, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Tanzania, Uruguay y Venezuela.

15 Véase: Ley N° 9 del 20 de junio de 1994; Ley N° 44 de 1995; Ley N° 38 de 2001.

16 Véase: Equaty Act 2010.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 19 de abril de 2016.

Diputado David Mercado Ruiz (rúbrica)