

INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, A CARGO DE LA DIPUTADA CLAUDIA TELLO ESPINOSA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La que suscribe Claudia Tello Espinosa, diputada del Grupo Parlamentario de Morena en la Cámara de Diputados en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción I del numeral 1 del artículo 6 y en los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable asamblea la presente iniciativa con proyecto de decreto, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Planteamiento del problema

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1o., prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico, nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4o., establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía las mujeres con mayor propensión a experimentar violencia por cualquier agresor a lo largo de la vida son aquellas que residen en áreas urbanas (69.3 por ciento), de edades entre 25 y 34 años (70.1 por ciento), con nivel de escolaridad superior (72.6 por ciento) o bien no pertenecen a un hogar indígena (66.8 por ciento). En las averiguaciones previas iniciadas o carpetas de investigación abiertas, los principales delitos cometidos en contra de las mujeres son los relacionados con el abuso sexual (42.6 por ciento) y la violación (37.8 por ciento).

En 2016 se realizó la cuarta edición de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh 2016), en la que se reporta que, de octubre de 2015 a octubre de 2016, 45 de cada 100 mujeres han sufrido al menos un incidente de violencia ya sea por parte de la pareja actual o última o de otros agresores distintos a la pareja. El 33.1 por ciento ha sufrido violencia por parte de otros agresores distintos a la pareja en los últimos 12 meses y una cuarta parte de las mujeres que tienen o han tenido una relación de pareja han sufrido algún incidente de violencia por parte de la pareja actual o última en los últimos 12 meses. Respecto a la violencia ejercida por otros agresores distintos a la pareja, las prevalencias más altas se encuentran en el ámbito comunitario, 38.7 por ciento de las mujeres de 15 años y más ha sufrido algún incidente de violencia en este ámbito a lo largo de la vida y 23.3 por ciento de las mujeres de 15 años y más ha sufrido violencia en los últimos 12 meses (octubre de 2015 a octubre de 2016) en el mismo ámbito.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, son acciones que vulneran derechos fundamentales de la o el trabajador como el derecho a la intimidad, a la dignidad y el derecho a la salud. Derechos que cuentan con un marco de protección constitucional, como se determina en la tesis siguiente:

Derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen. constituyen derechos humanos que se protegen a través del actual marco constitucional¹. Si conforme a las características que conforman a los derechos humanos, éstos no recaen sobre cosas materiales, sino que otorgan acción para lograr que el Estado respete los derechos garantizados, y se consideran esenciales e inherentes al ser humano y derivados de su propia naturaleza, resulta lógico que los atributos de la personalidad se enlacen directamente con tales derechos, pues los mencionados atributos tienen una coincidencia con las libertades protegidas por los derechos del hombre como son los concernientes al honor, a la intimidad y a la propia imagen que constituyen derechos subjetivos

del ser humano, en tanto que son inseparables de su titular, quien nace con ellos, y el Estado debe reconocerlos. Como no recaen sobre bienes materiales, sino sobre la personalidad de los individuos, son generales porque corresponden a todos los seres humanos, y no pueden considerarse renunciables, transmisibles o prescriptibles, porque son inherentes a la persona misma, es decir, son intrínsecos al sujeto quien no puede vivir sin ellos. Ahora, del contenido expreso del artículo 1o. constitucional se advierte que nuestro país actualmente adopta una protección amplia de los derechos humanos, mediante el reconocimiento claro del principio pro personae, como rector de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en aquellas que favorezcan y brinden mayor protección a las personas, aunado a que también precisa de manera clara la obligación de observar los tratados internacionales firmados por el Estado Mexicano al momento de aplicar e interpretar las normas jurídicas en las que se vea involucrado este tipo de derechos, como son los señalados atributos de la personalidad conforme a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en casos en los que se involucra la posible afectación por daño moral de un atributo de la personalidad -en su vertiente del derecho al honor- debe aplicarse la tutela y protección consagrada en los principios reconocidos al efecto en nuestra Carta Magna, con independencia de que no exista una referencia expresa en el texto constitucional hacia la salvaguarda concreta del citado atributo, pues la obligación de protección deriva de disposiciones contenidas en dos tipos de ordenamientos superiores – Constitución y tratados internacionales– con los que cuenta el Estado mexicano.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia Contra la Mujer define a ésta como “todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de la mujer”.

En ese sentido, el artículo 6, fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define a la violencia sexual como cualquier “acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”.

En los tipos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, se encuentra el hostigamiento y el acoso laboral. Problema social que afecta a las mujeres e impide su desarrollo al violentar su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral, atentando contra su libertad, seguridad personal, dignidad y derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo.

Violencia laboral es: La que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral [...] o análogo con la víctima, 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.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, suponen acciones que vulneran a la vez varios derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad y, por supuesto, el derecho a la salud. Estas acciones contaminan el entorno laboral y provocan un efecto adverso sobre la salud, que incide a su vez en el rendimiento laboral. Por ejemplo: las personas sometidas a violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual se sienten confundidas y a la vez, culpables por los ataques a que son sometidas; prefieren callar porque asumen que nadie más les creerá o bien por el mismo sentimiento de culpabilidad, y es aquí donde se manifiesta un factor de estrés laboral, mismo que posteriormente ocasiona que las personas frecuentemente pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro.

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, define el trabajo digno o decente, con los siguientes principios:

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Dignidad y defensa de la persona

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio.

Ambiente saludable y armonioso

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo. Cualquier tipo de discriminación y violencia es contrario a este principio, por lo que se prestará especial atención a proveer de las condiciones que permitan el acceso de todas las personas a las actividades enmarcadas en este protocolo, sin importar su condición de discapacidad; por ejemplo, garantizando el acompañamiento y asesoría para personas con discapacidad visual o auditiva, entre otras.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Los procedimientos deben preservar la reserva y la confidencialidad.

Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derecho a la confidencialidad, al secreto y a la inviolabilidad de comunicación

Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de violencia laboral y/u hostigamiento y acoso sexual.

Los principios anteriores deben ser garantizados con medidas que protejan en forma efectiva a las mujeres de la violencia. Para ello, se propone reformar el artículo 28 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el objeto de establecer las bases para la adopción de medidas protectoras de naturaleza laboral.

Disposición vigente

Artículo 28. Las órdenes de protección que consagra la presente ley son personalísimas e intransferibles y podrán ser:

- I. De emergencia;
- II. Preventivas, y
- III. De naturaleza Civil.

Las órdenes de protección de emergencia y preventivas tendrán una temporalidad no mayor de 72 horas y deberán expedirse dentro de las 8 horas siguientes al conocimiento de los hechos que las generan.

Propuesta de reforma

Artículo 28. Las órdenes de protección que consagra la presente ley son personalísimas e intransferibles y podrán ser:

I. De emergencia;

II. Preventivas, y

III. De naturaleza Civil, y

IV. De naturaleza laboral

Las órdenes de protección de emergencia y preventivas tendrán una temporalidad no mayor de 72 horas y deberán expedirse dentro de las 8 horas siguientes al conocimiento de los hechos que las generan.

En complemento a la adición anterior, se propone adicionar una fracción V al artículo 29, y reformar el artículo 33 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, con la finalidad de establecer ordenes de protección de emergencia que preserven a la mujer trabajadora de violencia laboral u hostigamiento con la más amplia protección a su persona y sus derechos laborales

Disposición vigente

Artículo 29. Son órdenes de protección de emergencia las siguientes:

I. Desocupación inmediata por el agresor del domicilio conyugal o donde habite la víctima, independientemente de la acreditación de propiedad o posesión del inmueble, aún en los casos de arrendamiento del mismo;

II. Prohibición inmediata al probable responsable de acercarse al domicilio, lugar de trabajo, de estudios, del domicilio de las y los ascendientes y descendientes o cualquier otro que frecuente la víctima;

III. Reingreso de la víctima al domicilio, una vez que se salvaguarde de su seguridad, y

IV. Prohibición de intimidar o molestar a la víctima en su entorno social, así como a cualquier integrante de su familia.

Propuesta de adición

Artículo 29

I...

II. ...

III. ...

IV. ...

V. Establecer mecanismos de protección que preserven a la trabajadora de la violencia laboral u hostigamiento, con la más amplia protección de su persona y de sus derechos laborales.

Disposición vigente

Artículo 33. Corresponde a las autoridades jurisdiccionales competentes valorar las órdenes y la determinación de medidas similares en sus resoluciones o sentencias. Lo anterior con motivo de los juicios o procesos que en materia civil, familiar o penal, se estén ventilando en los tribunales competentes.

Propuesta de reforma

Artículo 33. Corresponde a las autoridades jurisdiccionales competentes valorar las órdenes y la determinación de medidas similares en sus resoluciones o sentencias. Lo anterior con motivo de los juicios o procesos que en materia civil, familiar **e** , penal **y** **laboral** se estén ventilando en los tribunales competentes.

Para la eficiencia de las medidas u órdenes de protección de emergencia que preserven a la mujer trabajadora de violencia laboral u hostigamiento con la más amplia protección a su persona y sus derechos laborales, se propone adicionar la fracción IX, recorriendo la actual a la fracción X, del artículo 46 Bis, con el objeto de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en sus funciones de vigilancia, realice un registro, supervise y evalúe los mecanismos de protección adoptados para enfrentar y eliminar los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, en las empresas. Con ello se garantizará la eficiencia y oportunidad de las acciones que en cada una de éstas se realice a favor de una vida libre de violencia de las mujeres trabajadoras.

Disposición vigente

Artículo 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

- I. Impulsar acciones que propicien la igualdad de oportunidades y la no discriminación de mujeres y de hombres en materia de trabajo y previsión social;
- II. Diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres;
- III. Promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral;
- IV. Diseñar y difundir materiales que promuevan la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo;
- V. Orientar a las víctimas de violencia laboral sobre las instituciones que prestan atención y protección a las mujeres;
- VI. Tomar medidas y realizar las acciones necesarias, en coordinación con las demás autoridades, para alcanzar los objetivos previstos en la presente ley;
- VII. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia;
- VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa, y
- IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

Propuesta de adición

Artículo 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

I. ...

II. ...

III. ...

IV. ...

V. ...

VI. ...

VII. ...

VIII. ...

IX. Registrar, supervisar y evaluar los mecanismos de protección adoptados para enfrentar y eliminar los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

Por lo expuesto y fundado, se somete a la consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Artículo único. Se reforma el artículo 33. Se adiciona : la fracción IV al artículo 28; la fracción V al artículo 29; y la IX al artículo 46 Bis, recorriendo la actual a la fracción X, para quedar como sigue.

Artículo 28. Las órdenes de protección que consagra la presente ley son personalísimas e intransferibles y podrán ser:

I. ...

II. ...

III. ...

IV. De naturaleza laboral

...

Artículo 29. ...

I. ...

II. ...

III. ...

IV. ...

V. Establecer mecanismos de protección que preserven a la trabajadora de la violencia laboral u hostigamiento, con la más amplia protección de su persona y de sus derechos laborales.

Artículo 33. Corresponde a las autoridades jurisdiccionales competentes valorar las órdenes y la determinación de medidas similares en sus resoluciones o sentencias. Lo anterior con motivo de los juicios o procesos que en materia civil, familiar, penal **y laboral** se estén ventilando en los tribunales competentes.

Artículo 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

I. ...

II. ...

III. ...

IV. ...

V. ...

VI. ...

VII. ...

VIII. ...

IX. Registrar, supervisar y evaluar los mecanismos de protección adoptados para enfrentar y eliminar los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades de la federación implementarán el Sistema de Registro de Mecanismos de Protección para Enfrentar y Eliminar los Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigor del presente decreto.

Nota

1 Tesis. Registro digital: 2003844. Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Constitucional, Común. Tesis: I.5o.C.4 K (10a.). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXI, junio de 2013, Tomo 2, página 1258. Tipo: Aislada

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 8 de marzo de 2021.

Diputada Claudia Tello Espinosa (rúbrica)

S I L L