



Instituto
Belisario Domínguez
Senado de la República

NOTA LEGISLATIVA

DIRECCIÓN GENERAL DE DIFUSIÓN Y PUBLICACIONES
MARTES, 8 DE MARZO DE 2022

*Reformas en materia de igualdad sustantiva
en el marco del Día Internacional de la Mujer 2022*

Reformas en materia de igualdad sustantiva

Este martes 8 de marzo el Senado de la República discutirá diversas reformas en materia de igualdad sustantiva en el marco del Día Internacional de la Mujer del año 2022.

La presente nota ofrece un resumen de los dictámenes que serán abordados por el Pleno y que, en caso de ser aprobados, reforzarán el marco jurídico orientado a garantizar los derechos humanos de las mujeres en nuestro país.

Atención por Internet a mujeres víctimas de la violencia

Por medio de una reforma al artículo 8 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se precisará que los modelos de atención para proteger a las mujeres de la violencia familiar, deberán instaurar procedimientos que permitan la atención oportuna y eficaz por medios digitales o remotos, preservando la seguridad, confidencialidad y protección de los datos personales de las víctimas.

Asimismo, se estipula que se deberán establecer medios y canales alternativos de denuncia que garanticen el acceso a la atención oportuna y eficaz de las víctimas que no tienen acceso a Internet.

Cabe apuntar que esta iniciativa fue presentada por el Senador Ricardo Monreal Ávila el 23 junio de 2021.

En sus consideraciones, las comisiones dictaminadoras estiman que es necesario generar condiciones para que las mujeres víctimas de la violencia familiar tengan acceso a la justicia, así como a una atención oportuna.

Asimismo, reconocen que, si bien distintas entidades federativas ya han habilitado plataformas electrónicas para atender a las mujeres víctimas de la violencia, no todas han sido elaboradas con perspectiva de género, por lo que esta reforma coadyuvaría a homologar estándares en este sentido.

El dictamen aprobado por las comisiones unidas para la Igualdad Sustantiva y de Estudios Legislativos, Segunda se puede consultar en la siguiente dirección:

https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Igualdad_Art_8_Acceso_Mujeres_Vida_Libre_Violencia.pdf

Empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial

Otro dictamen contiene la minuta por la que se reforma el artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de promover la igualdad sustantiva en el ámbito empresarial.

En ese sentido, se señala que las autoridades deberán diseñar políticas y programas de desarrollo empresarial, industrial y comercial en favor del empoderamiento económico igualitario entre mujeres y hombres.

En sus consideraciones, las comisiones dictaminadoras enfatizan que el empoderamiento económico de las mujeres es un medio para construir economías más fuertes, establecer sociedades más estables y justas, mejorar la calidad de vida de las familias y las comunidades, así como para promover el desarrollo de prácticas y objetivos empresariales.

Por otro lado, señalan que las empresas que tienen mayor igualdad de género gozan de niveles más altos de crecimiento y mejor desempeño.

En ese sentido, apuntan que, de acuerdo con algunas estimaciones, el PIB de Latinoamérica podría crecer un 25% adicional si se eliminaran los obstáculos que impiden el emprendimiento de las mujeres.

Esta minuta fue aprobada en con una modificación en los artículos transitorios por lo que, en caso de ser avalada por el Pleno, se turnará la colegisladora para su revisión.

El dictamen aprobado por las comisiones unidas para la Igualdad Sustantiva y de Estudios Legislativos, Segunda se puede consultar en la siguiente dirección:

https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Igualdad_Art_34_Igualdad_Mujeres_Hombres.pdf

Reforma para sancionar las agresiones contra mujeres con el uso de sustancias

La reforma al artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia incorpora al ácido y otras sustancias en la definición de violencia física que es sancionable en términos de la ley.

De esta manera, se precisa que la violencia física es "cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.

En sus consideraciones, las comisiones dictaminadas reconocen que las agresiones cometidas con sustancias corrosivas, ocasionan víctimas irreparables y daños irreversibles en las mujeres, por lo que es indispensable brindarles a las víctimas herramientas jurídicas para que

puedan acceder a la justicia y ser sujetas a la reparación del daño correspondiente.

De acuerdo con la Fundación Carmen Sánchez, hasta octubre de 2021 se contabilizaban 30 víctimas por ataques con ácido en nuestro país.

El dictamen aprobado por las comisiones se puede consultar en la siguiente dirección:

https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Igualdad_Art_6_Acceso_Mujeres_Vida_Libre_Violencia.pdf

Inclusión de mujeres con discapacidad

Por medio de la reforma al artículo 4 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, se busca promover el empoderamiento de las mujeres que viven en esta condición.

Para tal efecto se establece que la Administración Pública impulsará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y el pleno desarrollo, adelanto y empoderamiento de las mujeres, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas que permitan la inclusión de las personas con discapacidad.

En sus consideraciones, las comisiones dictaminadoras señalan que la Convención Belém Do Pará obliga a los Estados Parte a tener en cuenta la situación de vulnerabilidad de las mujeres, como lo es una discapacidad.

El dictamen completo se puede consultar en la siguiente dirección:
https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Igualdad_Art_4_Inclusion_Personas_Discapacidad.pdf

Participación de las mujeres en la ciencia

Por medio de la reforma al artículo 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se establece que como parte de la Política Nacional de Ciencia y Tecnología se deberá fomentar el desarrollo, participación y reconocimiento de las mujeres en la ciencia y la tecnología, así como el desarrollo de investigadoras profesionales.

Las comisiones dictaminadoras sostienen que la ciencia y la igualdad de género son vitales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por lo que, en los últimos 15 años, la comunidad internacional ha hecho un gran esfuerzo para inspirar y promover la participación de las mujeres y las niñas en la ciencia. Sin embargo, también reconocen que las mujeres siguen encontrando obstáculos para desenvolverse en este campo.

Asimismo, apuntan que en la actualidad menos del 30% del personal de investigación en el mundo son mujeres.

El dictamen completo se puede consultar en la siguiente dirección: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Igualdad_Art_17_Igualdad_Mujeres_Hombres.pdf

Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

En otro dictamen se propone aprobar el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo.

Este instrumento internacional reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, así como la necesidad de adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde

las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Con la suscripción del Convenio, el Estado Mexicano asume la obligación de adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Asimismo, deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En sus consideraciones, las comisiones dictaminadoras apuntan que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, el acoso laboral es una causa de abandono del trabajo, y que tan solo al primer trimestre de 2019, se estimaba que 23,542 personas habían dejado su empleo por esta causa, lo que representa una tasa de 43.5 personas por cada 100 mil habitantes.

Asimismo, consideran que el Convenio 190 de la OIT protege a todas las personas trabajadoras, incluyendo a las personas asalariadas y a las personas empleadas en el sector informal de la economía.

El dictamen completo aprobado por las comisiones unidas de Relaciones Exteriores y de Trabajo y Previsión Social se puede consultar en la siguiente dirección:

https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Relaciones_Ext_Trabajo_Convenio_190_Eliminacion-Violencia_Acoso_Mundo_Trabajo.pdf

Lenguaje incluyente e incorporación de la paridad de género

Otros dos dictámenes contemplan reformas a 25 ordenamientos (18 ordenamientos el primero y siete el segundo) con el fin de establecer parámetros para la designación de las personas titulares de los puestos de dirección y toma de decisiones dentro de la administración pública federal y órganos autónomos. Asimismo, se incorpora el concepto de paridad de género previsto en la Constitución.

El primer dictamen plantea las siguientes modificaciones.

1) Ley Federal de Defensoría Pública se modifica la redacción del artículo 27 para quedar -las personas que integren-; también se modifica -podrán ser reelectas- para quedar -podrán reelegirse-; artículo 28 se modifica la redacción para quedar: -las personas integrantes que se encuentren presentes-; artículo 31 para quedar: -la persona titular de la Dirección General del Instituto-; artículo 32 en su fracción III para quedar: -las personas procesadas o imputadas-; en la fracción IV se modifica para quedar: -las defensoras y los defensores públicos, así como las presentadas contra las asesoras y los asesores jurídicos-; en la fracción V se modifica para quedar: -las defensoras y los defensores públicos, así como a las asesoras y los asesores jurídicos-;

2) Ley General de Salud se modifica el artículo 15 para quedar: -de la persona titular de la Presidencia-, - las presidentas o presidentes-, - profesionistas con especialidad-; artículo 17 bis 2 para quedar: -una persona Comisionada Federal, quien será nombrada por la persona

titular de la Presidencia de la República-, -su conformación será conforme al principio de paridad-;

3) Ley General de Cultura Física y Deporte se modifica el artículo 80 para quedar: -cuatro personas integrantes Titulares-;

4) Ley General de Cambio Climático se modifica el artículo 51 para quedar: -las personas que la integren-;

5) Ley Orgánica de la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente se modifica el artículo 9 para agregar: -la persona titular de la Procuraduría-, -la persona titular de la Presidencia-; artículo 10 para agregar: -las y los asesores-, -la persona titular de la Procuraduría-, -en la selección se deberá garantizar el principio de paridad de género-; el artículo 12 para agregar: -integrado procurando observar el principio de paridad por-, -la persona titular de la Presidencia-, -y deberá ser del mismo género para mantener el principio de paridad-,

6) Ley Orgánica del Seminario de Cultura Mexicana se modifica el artículo 3 para agregar: -personas integrantes-, -su integración se realizará conforme al principio de paridad de género-,

7) Ley de la Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos se modifica el artículo 27 para integrar: -la persona titular de la Dirección Ejecutiva, quien será designada y removida-; el artículo 34 para agregar: -La persona titular de la Dirección Ejecutiva-, -de manera paritaria por cinco vocalías, nombradas por la persona titular de la Dirección Ejecutiva-;

8) Ley de la Comisión Federal de Electricidad se modifica el artículo 14 para integrar: -procurando observar el principio de paridad-, en la fracción II se agrega: -Tres personas consejeras-, -designadas conforme al principio de paridad de género-; artículo 40 para agregar: -procurando observar el principio de paridad-, -personas consejeras-,

artículo 41 para agregar: -procurando observar el principio de paridad-
, artículo 62 para agregar: -procurando observar el principio de paridad;

9) Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores se modifica el artículo 11 para integrar: -garantizando el principio de paridad de género-, -vocal propietario o propietaria-;

10) Ley que crea la Agencia de Noticias del Estado Mexicano se modifica el artículo 6 para agregar la palabra -paridad-; el artículo 22 para agregar: -selección paritaria de las personas que integren el Consejo-;

11) Ley del Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano para modificar el artículo 14 para agregar: -conforme al principio de paridad de género-, en el inciso a) se modifica -la persona que presida el-, en los incisos b), c)y d) se agrega -una persona representante-, en el artículo 23 se agrega: -conforme al principio de paridad de género-; en el artículo 26 se agrega: -las personas que integren el Consejo- y -en la sustitución se deberá aplicar el principio de paridad de género-;

12) Ley de Concursos Mercantiles artículo 314 se modifica para agregar: -la directora o el director-;

13) Ley Federal de Variedades Vegetales, se modifica el artículo 29 para agregar: -garantizando el principio de paridad de género-, -quien deberá ser del mismo sexo que la persona propietaria-;

14) Ley Federal de Sanidad Vegetal, se modifica el artículo 17 para agregar: - garantizará el principio de paridad de género-,

15) Ley Orgánica del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, se modifica el artículo 5 para agregar: - garantizando el principio de paridad de género-, en el artículo 6 fracción IV se agrega: -que garanticen el principio de paridad de género-, en la fracción IX se agrega: -realizarse en apego al principio de paridad de género-;

16) Ley de Protección al Ahorro Bancario, se modifica el artículo 75 para agregar: - observando el principio de paridad de género-;

17) Ley de los Institutos Nacionales de Salud, se modifica el artículo 15 para agregar: -conforme al principio de paridad de género-, el artículo 16 fracción V para agregar: -en donde deberá integrarse el principio de paridad de género-;

18) Ley de Ciencia y Tecnología, se modifica el artículo 1 en la fracción IV para agregar: -procurando observar el principio de paridad de género-, en el artículo 5 fracción IX se agrega: -la persona titular-, en el artículo 6 fracción VIII para agregar: -procurando incorporar el principio de paridad-, en el artículo 12 fracción V se agrega la palabra -paritaria-, en el artículo 24 fracción V se agrega: - conforme al principio de paridad de género-; en el artículo 36 fracción II se agrega: -y en su selección se procurará observar el principio de paridad de género-; en el artículo 42 se agrega: -garantizando el principio de paridad de género-, en el artículo 43 se agrega: -promover criterios de paridad-, en el artículo 50 fracción IV se agrega: -en donde se deberá fomentar el principio de paridad de género-, en el artículo 55 se agrega: - conforme al principio de paridad de género-.

Este dictamen aprobado por las comisiones unidas Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos, Primera se puede consultar en la siguiente dirección:

https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Igualdad_Genero_Paridad_Genero.pdf

El segundo dictamen contiene las siguientes modificaciones:

1) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se modifica el artículo 36 en su fracción V para quedar: Fomentar la participación

equitativa y paritaria de mujeres y hombres altos cargos públicos, aplicando el principio de paridad de género en la integración de los órganos directivos, consultivos y de representación social en dependencias las entidades de la Administración Pública Federal, y de las Entidades Federativas Municipios;

2) Ley General de Víctimas se modifica el artículo 84 quárter fracción I para quedar: Una persona representante de las siguientes Secretarías de Estado; 84 octies se agrega un párrafo no contemplado en la minuta;

3) Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas se modifica el artículo 61 en su párrafo cuatro para quedar: -Quien formando parte del sistema-;

4) Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas se modifica el artículo 5 para agregar -procurando observar el principio de paridad de género-;

5) Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas se modifica en el artículo 16 para quedar -por la persona titular de la Presidencia del Ejecutivo Federal-; y -la persona titular de la dirección General-; se agrega un párrafo final al artículo 21 que no se consideraba en la redacción de la minuta; artículo 28 fracción X para quedar -como secretaria o secretario-;

6) Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas se modifica el artículo 16 para agregar -de manera paritaria-; artículo 18 se agrega -la persona titular de la Dirección General-;

7) Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes se modifica el artículo 124 para quedar -quien sea su Titular-, artículo 127 fracción V para quedar -La persona Titular de la Secretaría de Bienestar; así como cambiar del Senado de la República por -Senadores-.

El dictamen completo se puede consultar en la siguiente dirección electrónica: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Igualdad_Genero_Penas_Cruelles.pdf

Reforma para garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar

Por medio de las reformas a la Ley del Seguro Social se busca garantizar los derechos de las personas trabajadoras del hogar a la luz de las experiencias que han surgido de la implementación del programa piloto del IMSS implementado desde el año 2019.

La reforma tiene como propósito esencial establecer que las personas trabajadoras del hogar se incluyan como sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio bajo un esquema simplificado que permita incentivar su aseguramiento.

Este nuevo esquema permitirá que la persona empleadora registre e inscriba a las personas trabajadoras del hogar, señalando los días que laboran y el ingreso que perciben, con lo cual tendrán acceso a cinco seguros: 1) de enfermedades y maternidad, 2) de riesgos de trabajo, 3) seguro de invalidez y de vida, 4) seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y 5) seguro de guarderías y prestaciones sociales.

Para lograr lo anterior se incorpora la definición de persona empleadora, a fin de que pueda aplicarse en todas las disposiciones relativas al trabajo en el hogar, sin tener que usar el término "patrón o patrona".

En el capítulo XI, correspondiente a las personas trabajadoras del hogar, se incorpora la definición contenida en la Ley Federal del Trabajo con el fin de homologar las disposiciones entre ambas leyes.

El artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo establece que una persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realiza

actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.

II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades

III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que residan en el domicilio de ninguna de ellas.

Otros cambios que facilitarán el otorgamiento de la seguridad social de las personas dedicadas al trabajo en el hogar en México son:

- Se permitirá que la persona empleadora pueda realizar la inscripción y pago de manera análoga al régimen general, por lo que no requerirá contar con RFC y solo requerirá adjuntar una identificación oficial y un comprobante de domicilio.
- No será necesario contar con un registro patronal ni llenar el formato del Seguro de Riesgos de Trabajo, sino que el sistema lo asignará automáticamente y la prima asociada se mantendrá constante, por lo que no se generarán incrementos de cuotas a los patrones por riesgo de trabajo acontecidos.
- La persona empleadora no calculará sus cuotas, sino que el sistema realizará los cálculos para la aportación patronal y aquella de la persona trabajadora del hogar.
- Los datos de inscripción solo serán capturados en el registro inicial y en los periodos subsecuentes de prepago bastará con realizar el

pago con base en la línea de captura emitida de manera automática por el IMSS.

- Al inicio de la relación laboral se permitirá a la persona empleadora realizar la inscripción y pago de manera análoga al régimen general de ley. Es decir, en un esquema de pospago, el cual será aplicable sólo para el primer periodo de aseguramiento, con lo cual el aseguramiento será inmediato, sin que transcurra un periodo de espera.
- El esquema de pospago será obligatorio para aquellos casos en los que se inicie con la cobertura de la persona trabajadora del hogar.
- Inmediatamente al pospago inicial, se modificará la forma de pago a prepago como facilidad administrativa y se habilitará también el pago por mensualidad, bimestralidad, semestralidad y anualidades adelantadas.
- A partir del segundo mes de la incorporación, si las cuotas obrero patronales son equivalentes a un salario mínimo mensual de la CDMX, se otorgará la cobertura por el mes completo, con independencia de los días asegurados.
- Cuando la cobertura no sea por el mes completo, se enviarán mensajes informativos a las personas trabajadoras del hogar, para que cuenten con información oportuna sobre su cobertura.

Al mes de diciembre de 2021, se tiene una afiliación de 41,373 personas trabajadoras del hogar vigentes de las cuales 67% son mujeres con una edad promedio de 50 años y 33% hombres con una edad promedio de 54 años.

El salario promedio de estas personas es de 206 pesos.

El 98% de las personas trabajadoras del hogar registradas tienen solo una persona empleadora.

El dictamen completo aprobado por las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, Segunda se puede consultar en la siguiente dirección: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Trabajo_Derechos_Personas_Trabajadoras_Hogar.pdf

Reformas para prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo y la violencia laboral

El dictamen por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos tiene por objeto establecer un conjunto de medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual, el hostigamiento y la violencia laboral.

Para lo anterior, se incorporan las definiciones de:

- 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.
- Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

- Violencia laboral, a la serie de acciones, omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora, causando un daño físico, psicológico, económico, patrimonial y laboral-profesional incluyendo la que les afecte desproporcionadamente por razón de edad, sexo, género, preferencias sexuales, origen étnico o nacional, edad, color de piel, discapacidad, apariencia física, forma de vestir o de hablar, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana, así como la imposición de códigos de vestimenta sexistas, discriminatorios y/o estereotipados. Asimismo, se precisa que este tipo de violencia puede presentarse en relaciones horizontales, verticales descendentes o verticales ascendentes.

Por otro lado, se determinan cinco tipos de violencia laboral: económica, física, patrimonial, psicológica y sexual.

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se incorpora como causal de rescisión de la relación de trabajo el cometer la persona trabajadora actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual, así como de violencia laboral contra cualquier persona en el ejercicio de su trabajo.

También se establece como obligación de los patrones la implementación de un protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar la discriminación, la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Dicho protocolo, deberá contener los actos u omisiones que constituyen violencia laboral, las personas u órganos encargados de atender y resolver las quejas, el proceso que debe seguirse para presentar y resolver las quejas, las medidas de protección que deben tomarse hasta

la resolución del caso para proteger a las personas denunciantes, testigos e informantes, frente a victimizaciones adicionales y posibles represalias, las medidas para la reparación de los daños y las sanciones para las personas responsables.

Las empresas deberán también realizar una evaluación anual sobre la violencia laboral, así como un reporte anual respecto de las quejas recibidas, relativas a la violencia laboral.

Por último, se estipula que las empresas y personas empleadoras que cometan realicen actos de violencia laboral, o que permita, tolere o falle en atender, sancionar o reparar actos de violencia laboral en contra de o cometidos por sus personas trabajadoras, tendrán una sanción de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización.

En sus consideraciones, las comisiones dictaminadoras reconocen que, en tiempos recientes, las Instituciones y Poderes del Estado han realizado diversos esfuerzos para combatir el problema en todo el país y en particular en el ámbito laboral, sin embargo, advierten que esos esfuerzos resultan insuficientes para reducir la violencia laboral y, sobre todo, existe una falta de armonización de leyes en la materia.

El dictamen completo aprobado por las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Segunda, se puede consultar en la siguiente dirección:

https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Trabajo_Violencia_Laboral_Art-123.pdf

/

INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ

Directora General de Difusión y Publicaciones

Dirección General de Difusión y Publicaciones
Donceles No. 14, primer piso, Col. Centro,
Alcaldía Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México

Contacto

Tel (55) 5722-4800 Ext. 4824

<http://www.ibd.senado.gob.mx>