



H. CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN.

PRESENTE.

Los suscritos Diputados **Karla Reyna Franco Blanco, Rafael Alejandro Echazarreta Torres y Gaspar Armando Quintal Parra**, integrantes de la Fracción Legislativa del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en los artículos 35 fracción I de la Constitución Política del Estado de Yucatán, 16 y 22 de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo; 68 y 69 de su propio reglamento, ambos del Estado de Yucatán, me permito presentar ante esta noble soberanía la iniciativa **por la que se reforma la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán en Materia de Prevención al Acoso y Hostigamiento Laboral en Dependencias Gubernamentales**, con base a la siguiente:

Exposición de motivos.

El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación entre el hombre y la mujer, así como el derecho a la igualdad laboral, traducido en mismas condiciones laborales para todos, son presupuestos que deben estar garantizados en todos los centros de trabajo, tanto públicos como privados.

Por ello, la presente iniciativa surge de la necesidad de crear condiciones de ambiente laboral adecuadas para el desempeño de la función pública en el estado de Yucatán, particularmente se busca proteger a las y los servidores públicos del acoso que podrían sufrir en su entorno laboral por parte de sus superiores jerárquicos y cualquier persona o colaborador dentro de su entorno laboral.

El acoso resulta ser una afectación al derecho humano de tener un trabajo digno y que se encuentra reconocido y privilegiado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 5º y 123º.

Por lo tanto, todo individuo tiene derecho a un trabajo en donde su dignidad humana no sufra algún menoscabo, le sea reconocida su calidad de sujeto y pueda desempeñarse en un



ambiente **libre de violencia física y psicológica**, prevaleciendo el respeto y la integridad de toda persona y de los derechos de las mismas.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de indole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, proporciona datos en los que determina que en el ambiente laboral existe una atmósfera cargada de situaciones que resultan violentas, tanto de manera horizontal como vertical, ya sea en el trato con superiores, entre pares o incluso con terceras personas, en especial contra las mujeres. De igual manera, de acuerdo con el "**Diagnóstico de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal 2015-2018**", elaborado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, de 402 víctimas que reportaron hostigamiento y abuso en instituciones, 94.53% fueron mujeres.

Como se puede observar, la violencia contra las mujeres, representa una transgresión a los derechos humanos y un grave impedimento para su libre desarrollo con múltiples consecuencias negativas, mismas que les causa daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico y sexual tanto en el ámbito privado como en el público.

Por ello la violencia laboral que se ejerce sobre el trabajador o trabajadora, atenta contra su dignidad, integridad física, sexual, económica, psicológica o social a través de los mecanismos de amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas con una carga de sarcasmo o ironía de manera reiterada, discriminación negativa, desvalorización de las tareas asignadas, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros.

En este orden de ideas, la violencia laboral tiene diversas variantes, no obstante, la violencia de tipo psicológico ha sido denominada a nivel internacional como Mobbing, se asocia al maltrato "sistemático y repetitivo" ejercido por un superior sobre su trabajador o trabajadora a



través de una práctica constante de conductas hostiles y negativas, que, además, suele ser un proceso gradual.

Por ello, debemos resaltar que las personas que son susceptibles de acoso, ya sea realizarlo o ser víctima, son todas aquellas que se desenvuelvan en el lugar determinado de trabajo, o bien, cuando exista una relación laboral entre las mismas. Además, no es un requisito indispensable que el acoso laboral se realice en el establecimiento donde se desempeñen sus funciones, pues la relación de trabajo subsiste cuando pueda existir acoso fuera del sitio donde desempeñen el ejercicio de sus funciones. En razón de lo anterior, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió una tesis aislada en la que define y amplía el concepto de "acoso laboral", quedando de la siguiente manera:

"Emisor: Primera Sala

Número de Resolución: la. CCLII/2014 (10a.)

10a. Época;

Libro 8, Julio de 2014;

Materia: Laboral

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta **dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima**, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; **se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles** hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, **hasta una excesiva carga en los trabajos** que ha de desempeñar, **todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad**, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo



de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta **se presenta en tres niveles**, según quien adopte el papel de sujeto activo: **a) horizontal**, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; **b) vertical descendente**, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) **vertical ascendente**, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado."

(Énfasis añadido)

Aunado a ello, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, determina que el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio; además, sus principales agresores fueron en mayor medida, compañeros de trabajo con 35.2%, seguido por los superiores jerárquicos con un 19.3%. Ante una situación generalizada como la que arrojan esas cifras, con frecuencia las mujeres optan por abandonar el puesto de trabajo.

De conformidad con la idea anteriormente plasmada, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se muestra que uno de los principales motivos para separarse del trabajo fue el acoso o falta de respeto dentro de las instalaciones laborales, pues el porcentaje incremento en un 70% de 2005 a 2019, lo cual evidencia una atmósfera hostil y desgastante en las relaciones laborales.

La violencia que viven las mujeres en el ámbito laboral tiene diversas connotaciones, diversas expresiones, sin embargo la constante recae en el abuso de poder por parte de los superiores y compañeros de trabajo; las formas de violencia van desde sugerencias y comentarios sutiles hasta actos de violencia, hostilidad humillaciones repetidas en forma de críticas, insultos, hostigamiento y desprecio, así como por medio de inequidades salariales, es



decir, diferenciar un pago por sexo a personas que realizan una misma función con el mismo tipo de responsabilidades y resultados.

En Yucatán, contamos con normativas para prevenir las acciones de violencia contra las mujeres, como lo es la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, misma que señala que se entenderá por violencia laboral, la acción que se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral 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, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad y dignidad, y que esta puede incluir el acoso o el hostigamiento sexual.

Por lo que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, contempla que se deben promover y tomar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, así como en la permanencia en ellos.

Adicionalmente, la ley antes citada, prevé que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, y se expresa en conductas verbales o físicas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; y que el acoso sexual es la forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, se presenta 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.

De igual modo, en nuestra entidad se cuenta con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el estado de Yucatán, expedido el 3 de diciembre de 2021, mismo que tiene por objeto establecer las bases de actuación para la implementación homogénea y efectiva de los procedimientos de actuación para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.



No obstante, a que nuestra entidad cuenta con estas disposiciones normativas, así como con un protocolo de actuación, la realidad jurídica reflejada dentro de las entidades de la Administración Pública estatal en materia de prevención al acoso y hostigamiento laboral, se ven "limitadas" dentro de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán.

Por lo tanto el objeto de la presente iniciativa, es incluir la definición de "Acoso Laboral", "Hostigamiento" y "Acoso sexual" en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, así como determinar obligaciones de los trabajadores y de los titulares en materia de prevención a estas conductas, en vistas de propiciar ambientes laborales sanos y equitativos, en los que puedan ser sancionadas de manera eficaz las conductas que pueden suscitarse en una relación laboral dentro de las entidades de la Administración Pública en nuestra entidad.

La presente iniciativa permitirá obtener resultados preventivos e inhibidores en el despliegue de conductas tanto de los superiores jerárquicos como de colaboradores todos servidores públicos, quienes tendrán que pensar antes de actuar y abstenerse de realizar acoso contra cualquier persona en el lugar de trabajo u hostigamiento sexual aprovechando el desempeño de sus funciones.

Contaremos con una legislación clara y precisa que no permitirá ni tolerará actos de acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual en centros de trabajo en el desempeño del servicio público, bajo la existencia de una prohibición que tendrá como motivo la terminación de relaciones laborales con agresores.

Ante esta situación, **la Fracción Legislativa del Revolucionario Institucional** considera esencial fortalecer normativas que propicien ambientes sanos, libres de violencia y discriminación, así como igualdad para todas y todos. Como legisladores demos tomar acciones para erradicar estas acciones que vulneran el libre desarrollo de las y los yucatecos.



Por todo lo anterior, y con fundamento en los artículos 35 fracción I, de la Constitución Política Local; 16 y 22 de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, ambas del Estado de Yucatán, sometemos a consideración de esta Soberanía la presente iniciativa, para quedar como sigue:

DECRETO

SE REFORMA LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE YUCATÁN EN MATERIA DE PREVENCIÓN AL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL EN DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES.

Artículo único. Se adiciona el artículo 12 bis; se adicionan la fracción XII, XIII y XIV del artículo 45; se adicionan las fracciones IX y X del artículo 46 y se adiciona la fracción XIV, recorriéndose las subsecuentes del artículo 48 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 12. BIS.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Acoso Laboral, forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.
- b) Hostigamiento, 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; y
- c) 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.

ARTÍCULO 45.- Son obligaciones de los Titulares a que se refiere el artículo 1 de esta Ley.

I.- a la XI.

(...)

XII.- Abstenerse de realizar actos de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o aprovechando el desempeño de sus funciones.



XII.- No permitir o tolerar, así como denunciar, actos de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual en el centro de trabajo o en el desempeño del servicio público;

IV.- Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 46.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- a la VIII.-

(...)

IX.- Abstenerse de realizar actos de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o aprovechando el desempeño de sus funciones; y

X.- No permitir o tolerar, así como denunciar, actos de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual en el centro de trabajo o en el desempeño del servicio público.

ARTÍCULO 48.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efecto sin responsabilidad para los Titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.- a la XIII.-

(...)

XIV.- Por cometer el trabajador actos de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual en contra de cualquier trabajador del servicio público, dentro o fuera del centro de trabajo;

XV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

XVI.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículos transitorios.

Entrada en vigor



Artículo primero. El presente decreto entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán.

Derogación expresa

Artículo segundo. Se derogan todas las disposiciones de igual o menor rango que se opongan al contenido del presente decreto.

Signado en la Ciudad de Mérida, Yucatán, México a los 6 días del mes de marzo 2024.

ATENTAMENTE.

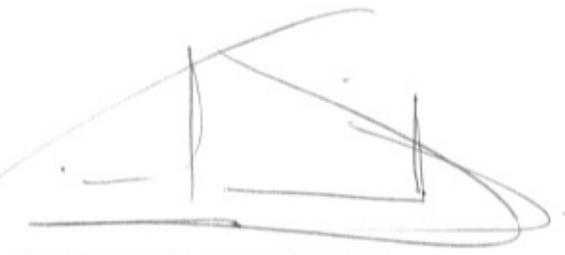
**DIPUTADA Y DIPUTADO INTEGRANTES DE LA FRACCIÓN LEGISLATIVA DEL PARTIDO
REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL DE LA SEXAGÉSIMA TERCERA LEGISLATURA
LOCAL.**



**DIP. KARLA REYNA
FRANCO BLANCO**



**DIP. GASPAR ARMANDO
QUINTAL PARRA**



**DIP. RAFAEL ALEJANDRO
ECHARRETA TORRES**

Esta hoja de firmas pertenece a la iniciativa por la que se reforma la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán en Materia de Prevención al Acoso y Hostigamiento Laboral en Dependencias Gubernamentales.