



2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”

Toluca de Lerdo, Méx., a -- de Noviembre de 2021.

CC. DIPUTADOS INTEGRANTES DE LA MESA DIRECTIVA

DE LA H. LXI LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE

Y SOBERANO DE MÉXICO.

PRESENTE S

En el ejercicio de las facultades que nos confieren, lo dispuesto por los artículos 57 y 61, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 38 fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo; y 72 de su Reglamento, los que suscriben, **Diputado Omar Ortega Álvarez, Diputada María Elida Castelán Mondragón y Diputada Viridiana Fuentes Cruz**, en representación del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, sometemos a consideración de esta Honorable Asamblea la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se adiciona la letra D del Artículo 93 y se reforma el Artículo 95 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y sus Municipios, así como se adiciona la fracción VI del Artículo 279 del Código Penal del Estado de México recorriéndose las subsecuentes**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La desigualdad en la que las mujeres se encuentran respecto a los hombres es una realidad vigente que puede observarse tanto en el ámbito privado como público; a lo largo de la historia las mujeres han sido confinadas al espacio privado, desarrollando actividades relacionadas con el cuidado del hogar y la crianza, sin embargo, la dinámica social ha modificado de manera paulatina este esquema.



2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”

Al respecto de ello, nuestro país ha incorporado diversos instrumentos internacionales de derechos humanos en pro del reconocimiento y dignificación de las mujeres y el papel que desarrollan en diversos escenarios, por ejemplo, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) de Naciones Unidas y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como Belém do Pará, entre otros.

Asimismo, se han aprobado una serie de ordenamientos que buscan garantizar mejores condiciones de vida y oportunidades para las niñas y mujeres, como lo es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Reglamento para el Funcionamiento del Sistema Nacional para Prevenir Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, entre otras, que han pasado por un proceso de armonización legislativa en diversos Congresos Locales y que actualmente son vigentes.

Con base en lo anterior, las mujeres se han incorporado en espacios que históricamente habían sido designados para los hombres; en la actualidad, las mujeres se desempeñan, por ejemplo, en empresas, asociaciones civiles, instituciones públicas, comercios emergentes, etc. En ese sentido, la tasa de participación económica de las mujeres creció 15.7 puntos porcentuales de 2010 a 2020, es decir, su participación activa en la economía de nuestro país representa el 49 por ciento, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

De acuerdo a lo anterior, se observa una dualización de la fuerza de trabajo, pero no en la misma proporción respecto a los beneficios que la adscripción a un trabajo requiere o supone, lo cual es ilustrativo del papel que desempeña la mujer dentro de la estructura productiva y los efectos diferenciales que tienen los ciclos de crisis económica sobre ellas,



2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”

quienes, generalmente, son las primeras en quedar expuestas a las reestructuraciones y recortes de personal en las empresas.¹

En ese contexto, la violencia ejercida en contra de las mujeres se manifiesta de forma matizada en prácticas diversas, fundamentalmente, con políticas de precarización del trabajo, discriminación, violencia sexista y psicológica, hostigamiento y acoso sexual, entre otras, que las limitan en condiciones, oportunidades y, evidentemente, en derechos, generando algunos efectos como:

- Sufrimiento psicológico.
- Pérdida de autoestima.
- Aislamiento.
- Deterioro de las relaciones sociales.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
- Aumento de la accidentalidad, etc.

Si bien, nuestro marco normativo Federal y Local ha sido sometido a una serie de reformas que buscan la incorporación digna de las mujeres en todos los ámbitos, además de la focalización y eliminación de la violencia y sus formas ejercida en contra de ellas, en la realidad inmediata, los avances son lentos y, en algunos casos, insuficientes.

De manera particular, el acoso laboral, conocido también con el término anglosajón *mobbing*, es una práctica que puede llegar a afectar a hombres y mujeres, sin embargo, con connotaciones, características y proporciones diferentes, pues el hostigamiento se lleva a cabo justo por la condición de género de la trabajadora de la que se trate.

Con base en lo anterior, surge la necesidad de robustecer nuestros ordenamientos jurídicos con el propósito de ampliar y visibilizar la violencia que, lastimosamente, las mujeres viven

¹ http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006



2021. “Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”

día a día ya no sólo en el interior de sus hogares, sino también en los espacios en donde laboran.

En ese sentido, se desarrolla el término de “Mobbing Maternal”, el cual refiere al acoso psicológico realizado por un jefe o jefa hacia una trabajadora, relacionado con la maternidad, es decir, desde el deseo y capacidad de ser madre hasta efectivamente serlo, afectando a la trabajadora en edad reproductiva, embarazada, en periodo de lactancia y con hijas e hijos.

Asimismo, este fenómeno incluye el acoso que pueden sufrir mujeres y hombres al regreso de su licencia de maternidad o paternidad, ya sean acosados por sus colegas, subordinados o superiores por el solo hecho de solicitar el respeto de sus derechos a la lactancia, horarios más flexibles u otros favorables para el cuidado del/a recién nacido/a o la familia.²

El Mobbing Maternal es un tipo de acoso poco visibilizado, probablemente por las actitudes y tratos normalizados en perjuicio de las mujeres, sin embargo, puede manifestarse de distintas maneras, entre ellas, destacan las siguientes:

- Tratos humillantes.
- Abuso emocional.
- Remoción del espacio de oficina adecuado.
- Degradación o disminución salarial.
- Reubicación del lugar de trabajo.
- Negativa para proporcionar o devolver información.
- Asignar tareas que no corresponden con las capacidades de la persona; entre otras.³

²

https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/2020/Mexico/Lineamientos_generales_sobre_violencia_de_genero_en_el_ambito_laboral_para_los_centros_de_trabajo_en_Mexico.pdf

³ Ídem.



“2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”

El Estado tiene una deuda histórica con las niñas y mujeres en nuestra Entidad Federativa y el país entero que, lamentablemente, está lejos de ser saldada, pero con convicción y con esfuerzos sólidos encaminados a garantizar una vida libre de violencia en cualquier escenario en el que ellas decidan incursionar, estaremos abonando en la construcción de una sociedad más justa para todas y todos.

Por lo antes expuesto, el Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, comprometido con las causas y la lucha de las mujeres, somete a consideración de esta H. Asamblea, la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por la cual se reforma la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y sus Municipios con el objeto de definir al acoso materno como la práctica de acosar a una mujer trabajadora debido a un embarazo, parto o una condición médica relacionada con el embarazo, el parto o el puerperio, o a un trabajador o trabajadora debido a sus responsabilidades familiares.

Asimismo, contempla la reforma al Código Penal del Estado de México para que esta práctica sea sancionada como Violencia Laboral con una pena de seis meses hasta dos años de prisión y de cincuenta a trescientos días multa para que, de considerarse pertinente, sea aprobada en sus términos.

ATENTAMENTE

GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCION DEMOCRATICA

DIP. OMAR ORTEGA ALVAREZ

DIP. MARIA ELIDIA CASTELAN MONDRAGON

DIP. VIRIDIANA FUENTES CRUZ.





“2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”

DECRETO NÚMERO: _____

LA H. "LXI" LEGISLATURA DEL ESTADO DE MÉXICO DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Se adiciona la letra D al Artículo 93 y se reforma el Artículo 95 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y sus Municipios.

CAPITULO IX

De la Rescisión de la Relación Laboral

Artículo 93. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para las instituciones públicas:

I al XVIII...

XIX. Incurrir en actos de violencia laboral, entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral. Para los efectos de la presente fracción se entiende por:

A a C...

D. Acoso materno, es la práctica de acosar a una mujer trabajadora debido a un embarazo, parto o una condición médica relacionada con el embarazo, el parto o el puerperio, o a un trabajador o trabajadora debido a sus responsabilidades familiares.

XX...

Artículo 95. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el servidor público:

I...



“2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”

II. Incurrir alguno de sus superiores jerárquicos o personal directivo y/o sus representantes o compañeros de trabajo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, actos de violencia laboral entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral **y maternal** en contra del servidor público, su cónyuge, concubina o concubinario, padres, hijos o hermanos;

III a VI...

...

...

...

...

ARTÍCULO SEGUNDO: Se adiciona la fracción VI del Artículo 279 del Código Penal del Estado de México y se recorren las subsecuentes.

CAPITULO III

VIOLENCIA LABORAL

Artículo 279. A quien obstaculice o condicione el acceso de una mujer a un empleo, por el establecimiento de requisitos referidos a su sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y de cincuenta a trescientos días multa.

La misma pena se le impondrá, a quien:

I a V...



“2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México”

VI. Permita o tolere el acoso a una mujer trabajadora debido a un embarazo, parto o una condición médica relacionada con el embarazo, el parto o el puerperio, o a un trabajador o trabajadora debido a sus responsabilidades familiares.

VII...

VIII...

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Decreto en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno".

SEGUNDO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno".

Lo tendrá por entendido el Gobernador del Estado, haciendo que se publique y se cumpla. Dado en el Palacio del Poder Legislativo en Toluca de Lerdo, Estado de México a los __ días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno.