



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LAS FRACCIONES III Y IV DEL ARTÍCULO 27 DE LA LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL

**DIP. MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, I LEGISLATURA
P R E S E N T E**

La suscrita **Diputada Ma. Guadalupe Aguilar Solache**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 Apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado A numeral 1, 29 Apartado D inciso a), 30 numeral 1 inciso B de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 4 fracción XXI, 12 fracción II y 13 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2 fracción XXI, 5 fracción I y 95 fracción II, 96, 103 fracción I y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración la siguiente: **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LAS FRACCIONES III Y IV DEL ARTÍCULO 27 DE LA LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En México desde finales de marzo de 2020 se estableció una emergencia sanitaria frente a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV-2 o COVID-19, que se ha prolongado. Durante este periodo se determinaron actividades económicas esenciales y no esenciales. Desde ese momento, millones de personas trabajadoras se tuvieron que quedar en sus casas, en teletrabajo o bien tuvieron que afrontar consecuencias de la crisis como bajas de sueldo o despidos. Aunque

DIPUTADA

a finales de marzo se estableció la emergencia y las consecuencias de la crisis se sienten sobre todo a partir del mes de abril, algunos indicios de crisis económica ya se dejaban entrever desde mediados de marzo, sobre todo reflejados en los indicadores de actividad económica del país.

Recientemente la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, publicó una nueva nota técnica: “México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos”¹, en el cual aborda los datos disponibles sobre el impacto de la pandemia en el empleo en México, así como las medidas adoptadas para enfrentar esta situación².

La nota técnica de la OIT señala de manera precisa que:

“En México millones de personas trabajadoras se tuvieron que quedar en sus casas, en teletrabajo o bien tuvieron que afrontar consecuencias de la crisis como bajas de sueldo o despidos desde finales de marzo, cuando se estableció como una emergencia sanitaria la epidemia de la COVID-19. Las consecuencias de la crisis se sintieron sobre todo a partir del mes de abril y el shock sobre la actividad económica mexicana afectó un mercado laboral ya debilitado por brechas en materia de acceso y calidad del empleo. En los primeros meses de la pandemia se observó una salida masiva de personas de la fuerza laboral y la pérdida de millones de empleos formales e informales. La tasa de desempleo subió a 5,5% en junio 2020 y podría subir a más de 10% este año. El total de empleos en riesgo alto de verse afectado por la pandemia rebasa 24 millones, lo que representa el 44% del empleo total en México. Algunos grupos poblacionales son más vulnerables ante

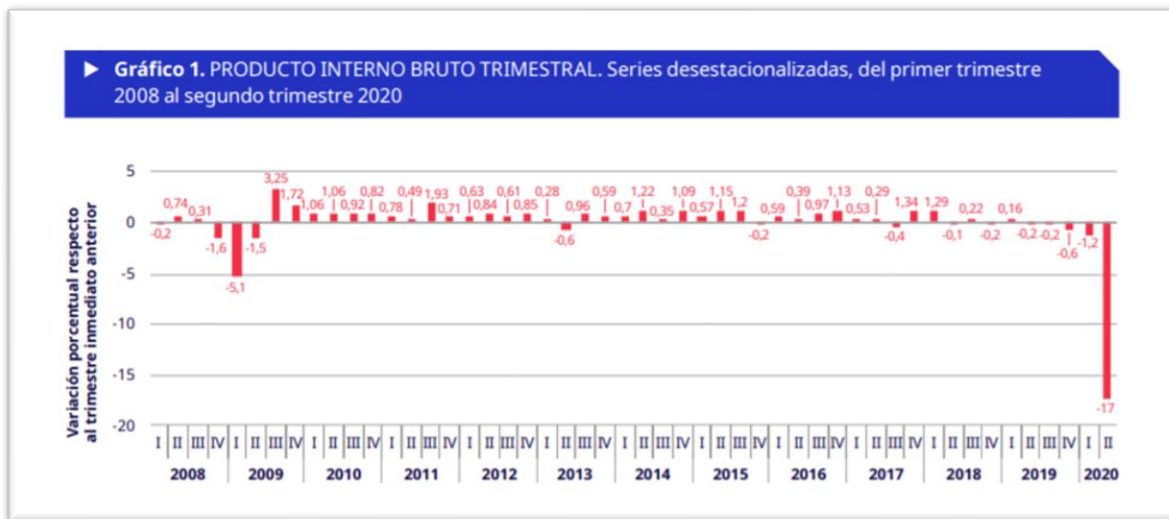
¹ El contenido de la nota, producida por la Oficina de País para México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el fruto de varios meses de constante monitoreo del impacto del COVID-19 en el contexto laboral mexicano e incluye análisis de los datos provenientes de fuentes oficiales, así como de las medidas tomadas para mitigar este impacto.

² Esta nota técnica que forma parte de la serie "Panorama laboral en tiempos de la COVID-19" mediante la cual la OIT ha documentado los efectos de la COVID-19 en varios países de América Latina y el Caribe, tanto a través de informes nacionales como de análisis regionales por sector.

DIPUTADA

los efectos de la crisis sanitaria y económica. Si bien el país ha tomado algunas medidas para contener el impacto de la pandemia en el mercado laboral, la crisis que se experimenta tiene consecuencias y efectos sin precedentes. El diálogo social es un componente indispensable para poder garantizar una recuperación sostenida y sostenible³.

GRÁFICO 1.



Entre los principales hallazgos y proyecciones de esta nota técnica, que ha usado como fuente principal de su análisis datos provenientes de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) y de la ETOE (Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo) del INEGI, se encuentran:

- Una tasa estimada del 11,7% de desempleo de la Población Económicamente Activa (PEA) para el final del 2020, lo que equivaldría a aproximadamente 6 millones de personas.

³ Feix, Noémie. Panorama Laboral en tiempos de la VOVID-19. México y la Crisis de la Covid-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Organización Internacional del Trabajo. Octubre de 2020. Pp. 23

DIPUTADA

- El 44% de la población ocupada en México se enfrenta al riesgo de sufrir afectaciones como reducción de horas o salarios. En algunos sectores, se superpone con vulnerabilidad de informalidad e ingreso bajo.
- Durante la pandemia la ocupación informal (en sector informal y sector formal) descendió hasta un 47.7% lo que supone una baja histórica, causada no por la formalización sino por una importante pérdida de trabajos informales.
- A partir de agosto esta tasa se ha colocado en niveles semejantes a los previos a la pandemia y es posible que a final de año supere los niveles previos a la pandemia a causa de un traslado de personas trabajadoras hacia la informalidad.
- En 5 meses se han destruido más empleos formales que los que fueron creados en todo 2019.
- La OIT documentó un aumento progresivo en la actividad económica a partir de junio y con ello un retorno a espacios de trabajo, pero aún no ocurre una recuperación integral del empleo y persisten desafíos para su recuperación. Estos efectos podrían empeorar en el mediano plazo.

Según las estimaciones de la OIT, los sectores más fuertemente afectados son: industrias manufactureras, comercio al por mayor y por menor, servicios inmobiliarios y servicios de hospedaje y de preparación de alimentos y bebidas.

Asimismo, en su nota técnica la OIT documentó una sustantiva pérdida de ingreso en hogares lo que contribuye al aumento de la pobreza por ingreso laboral, fenómeno que podría exacerbar de cumplirse el pronóstico de desempleo.

La OIT también documenta las medidas que se han tomado para mitigar el impacto por ejemplo subsidio extraordinario por desempleo en ciertos estados o



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

microcréditos para empresas. Sin embargo, esta crisis económica por COVID- 19 no se compara con crisis anteriores y la OIT sugiere el fortalecimiento de medidas dirigidas hacia grupos más vulnerables en el mercado laboral: Mujeres, jóvenes, trabajadores por cuenta propia, entre otros, para que no tenga efectos sobre pobreza laboral en el mediano y largo plazo.

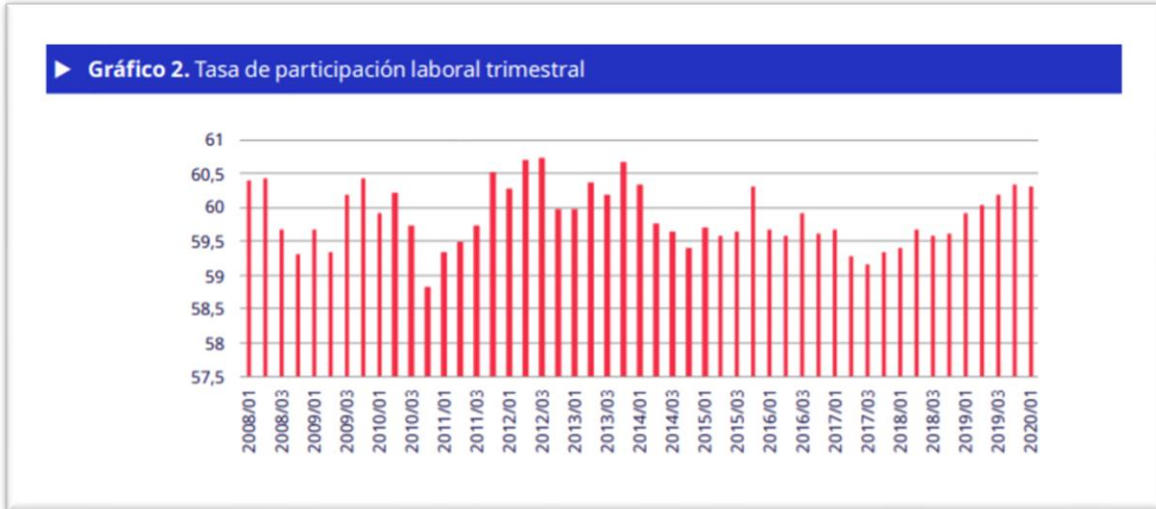
El documento señala que los impactos son más importantes en términos de pérdida de empleo y disminución de la calidad de una parte de los empleos que se han mantenido y recuerda que tras la crisis financiera del 2008 se necesitaron varios años para recuperar el nivel del empleo antes de la crisis. El nivel de desocupación tardó 7 años en volver a su nivel pre-crisis, 4 años en el caso de la tasa de informalidad y se experimentaron varios años de incremento de la pobreza laboral.

Por otro lado, la organización consideró que la actual crisis económica y laboral causada por la pandemia de la COVID-19 conforma una oportunidad para replantear ciertos aspectos de la economía y considerar un enfoque ambientalmente más sostenible, en consonancia con los objetivos de la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

Finalmente, la OIT recordó que para encontrar soluciones efectivas a los efectos de la actual crisis y abrir la puerta a la construcción de una nueva. mejor y más justa normalidad el diálogo social entre autoridades, organizaciones de empleadores y de personas trabajadoras es fundamental⁴.

⁴ https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_757501/lang--es/index.htm

GRAFICO 2.



5

Si bien existía una recuperación o al menos una estabilidad en las cifras de participación laboral desde el 2018, esta se ha visto afectada por la pandemia derivada del SARS-CoV-2 ó COVID-19, cuyos efectos serán negativos.

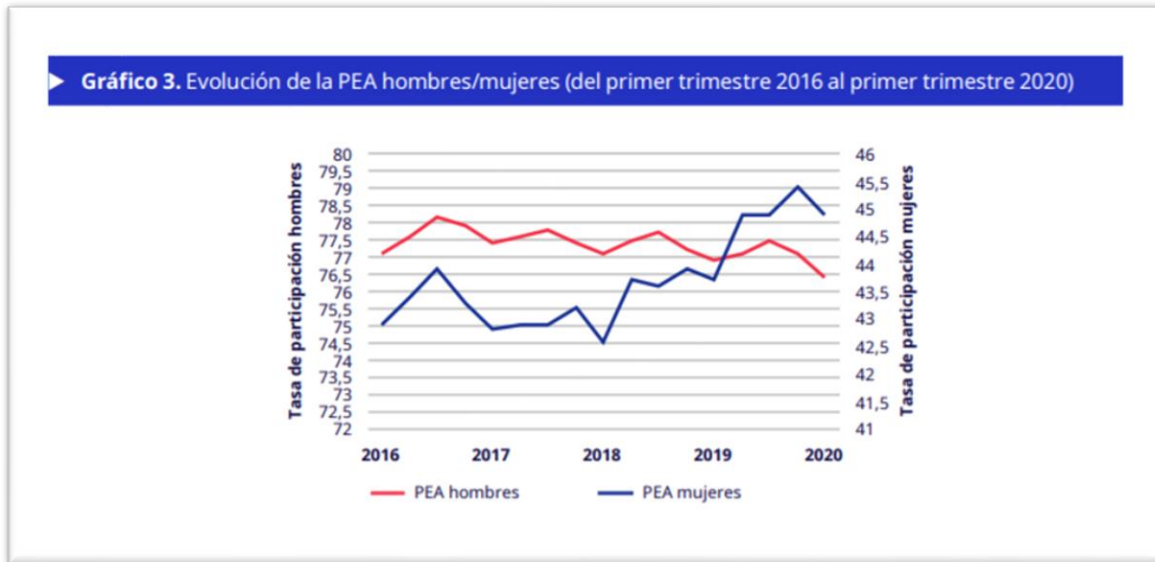
Ahora bien, se observa un incremento observable de la participación desde 2017 es muy probablemente debido a la actividad creciente de las mujeres. Desde el año 2018 aumentó la proporción de mujeres que trabajan, desde 42,6% de la población en edad de trabajar hasta alcanzar 45,4% en el último trimestre 2019. Si bien ha aumentado, el acceso al mercado de trabajo sigue siendo menos difícil para los hombres que para las mujeres: México continúa ocupando el penúltimo lugar en inclusión femenina en el mercado de trabajo de América Latina y el Caribe, con una

⁵ FUENTE: Feix, Noémie. Panorama Laboral en tiempos de la VOVID-19. México y la Crisis de la Covid-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Organización Internacional del Trabajo. Octubre de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf

DIPUTADA

participación en la fuerza activa de 45,4% de las mujeres contra 77% de los hombres.

Gráfico 3.



6

Uno de los hallazgos de la encuesta mundial OIT con Gallup “Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo”, presentada en 2017, es que en México sólo 32% de las mujeres declararon que preferirían quedarse en casa y cuidar a sus familias y hogares que tener un empleo y sólo 26% de los hombres lo piensan. En resumen, independientemente del género, las personas piensan que las mujeres deberían tener acceso al trabajo, lo que no ocurre todavía en la práctica. Además, en el grupo de los “no disponibles” para trabajar existe un grupo que se consideran "personas con interés para trabajar, pero bajo un contexto que les impide hacerlo", son

⁶ FUENTE: Feix, Noémie. Panorama Laboral en tiempos de la VOVID-19. México y la Crisis de la Covid-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. Organización Internacional del Trabajo. Octubre de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf

DIPUTADA

aquéllas personas que son explícitas en cuanto a que nadie más en el hogar se hace cargo de los niños pequeños, enfermos o ancianos, o porque algún familiar les prohíbe trabajar o también por algún impedimento físico de carácter temporal (embarazo difícil o avanzado, convalecencia de una enfermedad o accidente). De las más de 2,8 millones de personas en este caso, el 86% son mujeres, lo cual demuestra que aunque las mujeres estén inactivas, quisieran trabajar pero todavía influyen factores culturales, o la ausencia de infraestructura y de economía de cuidados les impide salir de su casa para ejercer otras actividades.

Ahora bien, considerando que la pandemia por COVID-19 ha traído consigo serias consecuencias en el ámbito laboral a nivel mundial sin ser la excepción México, y que con base al modelo de oferta y demanda del empleo, esto ha traído consigo serias consecuencias en las características de la permanencia en el empleo, al día de hoy se presentan serias violaciones a los derechos laborales, en especial de las mujeres, muchos de ellos ni siquiera visibilizados por el miedo de perder el empleo en un contexto de escasa oferta de trabajo, presentándose reiteradamente el acoso laboral.

El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón mobbing, se refiere a un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (INMUJERES, 2007, p. 14).

Según el análisis "Violencia laboral, una realidad incómoda. **Estudios de caso desde una perspectiva de género**", **alrededor de 30.1% de las mujeres de 15 años y más ocupadas como empleadas, obreras o jornaleras en México, afirman haber padecido algún tipo de violencia en el trabajo** (Delgadillo, L. y Mercado, A., 2001).

En el siglo XXI la violencia laboral es indirecta y pasiva, entre las formas más comunes de violencia se encuentra la psicológica, como el aislamiento y vacío que

DIPUTADA

se le hace a la víctima, el cual puede llegar a destruirle psicológicamente. Esa violencia pasiva puede consistir en “acusaciones de incompetencia, manipulación de los hechos para que el empleado pueda parecer demente, para que pierda sus herramientas; en otras palabras, mezquindades menores” (Marzoan, 2002).

Renaut señala que “el acoso puede también ser una manera de obligar a los trabajadores a renunciar sin pasar por el procedimiento de despido” (Renaut, 2003. p. 2), es decir, tiene como finalidad que la persona “indeseada” se desgaste y renuncie, y no sea indemnizada conforme a derecho en los casos de despido injustificado.

El acoso laboral implica una violencia psicológica, utilizada para intimidar a las y los trabajadores a fin de orillarles a renunciar a sus trabajos. El término mobbing significa “acosar, hostigar, acorralar en grupo”, y se refiere a una modalidad de violencia psicológica en el lugar de trabajo con efectos en la salud emocional de sus víctimas (García, 2009).

En el acoso laboral se ataca sistemáticamente a la víctima, se le aísla, se le niega capacitación, se le “sobrecarga de trabajo o se reducen plazos para que ejecute las tareas”, adicionalmente se tiende a destruir su reputación personal o profesional, también se pone en su contra a sus compañeras y compañeros de trabajo, ello ocasiona que viva en constante tensión y pueda llegar a cometer errores. En fin, se pretende minar la autoestima y confianza en sí misma (Gómez, 2007).

Parés describió 7 fases del mobbing, a saber (Parés, 2004):

1. Seducción. La persona acosadora no muestra señales de su potencial violento. Trata de “ganarse” a su víctima, es una estrategia para conocerla mejor y saber sus puntos débiles a fin de arrebatarse algo que le pertenece
2. Conflicto. Aparece un conflicto y la relación sufre un cambio brusco y negativo, cuando el conflicto no se resuelve surge el acoso

DIPUTADA

3. Acoso. Surgen acciones sutiles, indirectas y difíciles de detectar que tienen como fin castigar a la víctima por su “insumisión”, la persona acosadora busca el apoyo del personal y se dedica a desacreditar a la víctima
4. Entorno. Señala que el entorno laboral es clave en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral, si el entorno no protege a la víctima, ésta se aislará y se autoculpará
5. Intervención de la empresa. La persona acosadora agrede de manera directa y contundente, así la víctima va perdiendo mecanismos de defensa, llega a darse el caso que la empresa identifica a la víctima como una persona “problemática” y evita asumir su responsabilidad
6. Exclusión. El aislamiento de la víctima es extremo y se ve obligada a solicitar un cambio de área o renunciar al trabajo, ello conlleva efectos para la víctima (exclusión del mundo laboral) y para la propia empresa (pérdida de personal talentoso y mal clima laboral)
7. Recuperación. “Normalmente será a posteriori, ya fuera del territorio del acosador”

El acoso laboral puede presentarse entre pares, entre superior y subordinado (que es el que predomina) y entre subordinados y superior, es decir: horizontal, descendente y ascendente respectivamente. Entre los factores organizacionales que pueden dar lugar al mobbing se encuentran: “deficiencias en el diseño del trabajo, deficiencias en la conducta del liderazgo, posición social ocupada por la víctima y estándares morales bajos por parte de la dirección y del personal de la empresa” (García, 2009, p. 35).

Las víctimas pueden ser mujeres y hombres, aunque se han identificado más casos de mujeres que sufren mobbing, los estereotipos sociales llegan a “justificar” a los agresores, quienes se excusan alegando cuestiones como su “temperamento, su tendencia al llanto, su sensibilidad” como argumentos para restar credibilidad a la

DIPUTADA

víctima (Gómez, 2007). Esto revela una organización de trabajo sexista, en donde las víctimas mayormente son mujeres (Renaut, 2003).

Una de las características de las víctimas de acoso laboral es que “son personas con un elevado sentido de la ética y de la honestidad” (Méndez, 2006), es decir, personas que se han negado a ser parte de un aparato éticamente cuestionable, ilegal o inmoral, por esta razón son vistas como una amenaza ante una organización de conducta cuestionable.

Las víctimas del mobbing suelen ser “vulnerables, envidiables o amenazantes”, las víctimas vulnerables son personas diversas que molestan a quien acosa, incluso con frecuencia son mujeres embarazadas o personas adultas mayores. Las víctimas envidiables se caracterizan por ser personas de aspecto físico agradable, lo cual ocasiona envidias, por otro lado, las personas inteligentes y preparadas pueden ser vistas como una amenaza o peligro para quien ejerce el acoso (García, 2009, p. 36).

Las consecuencias del acoso laboral son: “costos de producción más elevados, mayores rotaciones de personal, empeoramiento de la motivación laboral y así por el estilo” (Leymann, 1996). También se asumen costos en la salud de la víctima como depresión y estrés postraumático, así como consecuencias personales y familiares, como la pérdida de la carrera y el sustento; la separación y divorcio; y hasta el suicidio (Field, 2005)

El mobbing atenta contra la dignidad de la trabajadora o trabajador, además cuenta con un elemento clave: el poder, en el que la persona acosadora somete a su víctima con el fin de que ésta abandone por sí misma el trabajo. Como se ha venido mencionando, la víctima en primera instancia no percibe esta manifestación de la violencia psicológica, y empieza a culparse a sí misma, lo cual llega a afectar su propia autoestima y a cuestionar sus capacidades laborales, además el acoso aumenta paulatinamente, lo cual orilla a la víctima, finalmente, a abandonar el empleo.

DIPUTADA

Por lo anterior, ya que a partir del 2017 ha sido mayor la incorporación de la mujer en el mercado laboral, mismo que se vio afectado por la pandemia por COVID-19 y trajo consecuencias como cierres temporales de actividades no esenciales y sus consecuentes pérdidas de empleo en medio de estructuras precarias, la demanda de trabajo ha superado a la oferta, por lo que se han presentado como fenómeno del mismo el acoso laboral. Es importante que la crisis nos permita aprender y poner especial atención a la protección de los derechos laborales con perspectiva de género; por ello, el objetivo de la presente iniciativa con proyecto de decreto que reforma las fracciones III y IV del artículo 27 de la Ley de Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal, es que el Consejo Consultivo, como órgano colegiado de consulta en materia de protección al empleo, ejerza sus facultades en particular la correspondiente a la fracción IV, que es convocar a los organismos empresariales para organizar foros de consulta encaminados a la realización de diagnósticos sectoriales en materia de fomento y protección al empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso laboral, sea esto último con perspectiva de género.

Y entiéndase por perspectiva de género la visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

Con base en el análisis de Constitucionalidad, podemos encontrar en el artículo 10 y 5º de Nuestra Constitución Política Federal el sustento constitucional de la presente propuesta de iniciativa, mismos que señalan a la letra:

DIPUTADA

Título Primero

Capítulo I

De los Derechos Humanos y sus Garantías

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

(...)

(...)

Por su parte, el artículo 5º de nuestra carta magna indica que:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

(...)

DIPUTADA

ANALISIS DE CONVENCIONALIDAD

Conforme al análisis de convencionalidad encontramos dos documentos de suma importancia para el objetivo de la presente propuesta de iniciativa con proyecto de decreto. El primero son los Objetivos del Milenio y sus metas, plasmados en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas; y el segundo es el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

AGENDA 2030

Por lo anterior, la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas señala en su objetivo 8 denominado “Trabajo decente y crecimiento económico: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, en particular a lo concerniente a las metas 8.5 y 8.8, indican lo siguiente:

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Del 1 al 7...

Objetivo 8.- Trabajo decente y desarrollo económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Meta 8.1 a 8.4...

8.5.-De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.6 a 8.7...

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

Meta 8.9 a 8.b...

PACTO MUNDIAL PARA EL EMPLEO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Por otra parte, ante la perspectiva de un prolongado incremento mundial del desempleo, la pobreza y la desigualdad, así como las persistentes dificultades de las empresas, en junio de 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo, con la participación de los delegados de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de los Estados Miembros de la OIT, adoptaron unánimemente un “**Pacto Mundial para el Empleo**”⁷.

El objetivo fundamental del Pacto Mundial para el Empleo es proveer una base concertada internacionalmente de políticas diseñadas para reducir el período entre la recuperación económica y la recuperación con oportunidades de trabajo decente. Es un llamado a la acción mundial urgente: nacional, regional y global.

Aborda el efecto social de la crisis mundial sobre el empleo y propone **políticas centradas en el empleo** para que los países las adapten en función de sus necesidades. Guiado por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, el Pacto recuerda que el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el fortalecimiento de la protección social, la promoción de la igualdad de género y el fomento de la expresión, de la participación y del diálogo social también son esenciales para la recuperación y el desarrollo. Propone diversas políticas encaminadas a:

- **Generar empleo**
- **Ampliar la protección social**

⁷ En este instrumento de política global se abordan las repercusiones de la crisis financiera y económica internacional en los ámbitos social y del empleo. El documento promueve una recuperación productiva, centrada en la **inversión, el empleo y la protección social**

DIPUTADA

- **Respetar las normas laborales**
- **Promover el diálogo social**
- **Fomentar una globalización equitativa**

En pocas palabras, el Pacto se centra en **promover el empleo y proteger a las personas**, así como en satisfacer tanto las necesidades de las personas como las de la economía real. Así, en su numeral 7 señala que:

**PARA RECUPERARSE DE LA CRISIS:
UN PACTO MUNDIAL PARA EL EMPLEO**

I. UNA RESPUESTA A LA CRISIS BASADA EN EL TRABAJO DECENTE

Del 1 al 6...

7. Nuestra respuesta debería favorecer una globalización más justa, una economía más respetuosa del medio ambiente y un desarrollo más eficiente en lo que atañe a la creación de empleos y empresas sostenibles, el respeto de los derechos de los trabajadores, la promoción de la igualdad de género, la protección de las personas vulnerables, la ayuda a los países para que proporcionen servicios públicos de calidad y su capacitación para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

8.-...

También encontramos en el Pacto uno de los principios que inspiran la presente iniciativa con proyecto de decreto:

II. PRINCIPIOS PARA PROMOVER LA RECUPERACIÓN Y EL DESARROLLO

Del 1 al 6...



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

7) Promover las normas fundamentales del trabajo y otras normas laborales internacionales favorables a la recuperación económica y la recuperación del empleo, y reducir la desigualdad de género.

Del 8 al 11.

En el marco normativo federal encontramos la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, misma que indica en su Título Primero, artículos 1, 2, 3 y 4:

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

TITULO PRIMERO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana.

ARTÍCULO 2. La Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas

DIPUTADA

legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

ARTÍCULO 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

ARTÍCULO 4.- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;

II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;

III. La no discriminación, y

IV. La libertad de las mujeres

Además, la Ley de referencia señala de manera muy precisa en su artículo 11 lo que se entiende por violencia laboral, y en el artículo 13 el hostigamiento sexual.

CAPÍTULO II

DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación,

DIPUTADA

el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay 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.

Así, en la misma ley general, en sus artículos 14 y 15 señalan lo que las entidades federativas y la Ciudad de México tomarán en consideración, y por consiguiente las acciones que deberán emprender.

ARTÍCULO 14. Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;

II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y

IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;***
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;*
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.*
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;*
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas;*
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y*
- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.*

Por su parte la Ley Federal del Trabajo señala en si Título Primero, de los Principios Generales que:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO

Principios Generales

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

DIPUTADA

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes

DIPUTADA

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) 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

b) 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.

COSNTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Refiriéndonos al marco jurídico que compete a la Ciudad de México, en especial al pacto político consagrado en la Constitución Política de la Ciudad de México, se observa que:



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

Artículo 3

De los principios rectores

1. La dignidad humana es principio rector supremo y sustento de los derechos humanos. Se reconoce a toda persona la libertad y la igualdad en derechos. La protección de los derechos humanos es el fundamento de esta Constitución y toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a éstos.

2. La Ciudad de México asume como principios:

a) El respeto a los derechos humanos, la defensa del Estado democrático y social, el diálogo social, la cultura de la paz y la no violencia, el desarrollo económico sustentable y solidario con visión metropolitana, la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la erradicación de la pobreza, el respeto a la propiedad privada, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el diseño universal, la preservación del equilibrio ecológico, la protección al ambiente, la protección y conservación del patrimonio cultural y natural. Se reconoce la propiedad de la Ciudad sobre sus bienes del dominio público, de uso común y del dominio privado; asimismo, la propiedad ejidal y comunal;

(...)

TÍTULO SEGUNDO

CARTA DE DERECHOS

CAPÍTULO I

DE LAS NORMAS Y GARANTÍAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

Artículo 4

Principios de interpretación y aplicación de los derechos humanos

A. De la protección de los derechos humanos

DIPUTADA

1. En la Ciudad de México las personas gozan de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, en esta Constitución y en las normas generales y locales.
2. Los derechos pueden ejercerse a título individual o colectivo, tienen una dimensión social y son de responsabilidad común.
3. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

(...)

B. Principios rectores de los derechos humanos

1. La universalidad, interdependencia, indivisibilidad, complementariedad, integralidad, progresividad y no regresividad son principios de los derechos humanos.
2. Los derechos humanos son inalienables, imprescriptibles, irrenunciables, irrevocables y exigibles.
3. En la aplicación e interpretación de las normas de derechos humanos prevalecerá el principio pro persona.
4. En la aplicación transversal de los derechos humanos las autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el diseño universal, la interculturalidad, la etaria y la sustentabilidad.

C. Igualdad y no discriminación

DIPUTADA

1. La Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.

2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.

Artículo 10

Ciudad productiva

A. Derecho al desarrollo sustentable

Toda persona tiene derecho a participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

B. Derecho al trabajo

1. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

DIPUTADA

2. En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.

3. Toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno.

4. Las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, promoverán:

a) El cumplimiento de los programas que tengan por objeto identificar y erradicar el trabajo infantil esclavo y forzado, así como la discriminación laboral;

b) La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario;

c) La generación de condiciones para el pleno empleo, el salario remunerador, el aumento de los ingresos reales de las personas trabajadoras y el incremento de los empleos formales;

d) La realización de las tareas de inspección del trabajo. Las autoridades deberán otorgar los medios idóneos para su adecuado funcionamiento; y

e) La protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos, y el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar.

**LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE
LA CIUDAD DE MÉXICO**

También, a nivel de la Ciudad de México encontramos la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. Esta ley señala en sus artículos 2,

DIPUTADA

Artículo 2. El objeto de la presente ley es establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables de la Ciudad de México y lo previsto en el primero, segundo y tercer párrafos del artículo 1ro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respetándose y garantizando los derechos humanos de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pro persona y progresividad establecidos en los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

Artículo 4. Los principios rectores de esta Ley son:

- I. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- II. La libertad y autonomía de las mujeres;
- III. La no discriminación;
- IV. La igualdad de género;**
- V. La transversalidad de la perspectiva de género, y la coordinación institucional en términos del artículo 11 de esta ley;**
- VI. Seguridad Jurídica, en términos del artículo 54 de la propia ley;
- VII. La protección y seguridad; y
- VIII. El apoyo y desarrollo integral de la víctima.

TITULO SEGUNDO**TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES****CAPÍTULO I****DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

Artículo 6. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

Del I al V...

IV. Violencia Económica: Toda acción u omisión que afecta la economía de la mujer, a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, en la restricción, limitación y/o negación injustificada para obtener recursos económicos, percepción de un salario menor por igual trabajo, explotación laboral, exigencia de exámenes de no gravidez, así como la discriminación para la promoción laboral;

De V a IX...

CAPÍTULO II

DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

Artículo 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son:

Del I al III...

III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;

LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL

Finalmente, en el marco jurídico de la Ciudad de México, y objeto de la presente propuesta de iniciativa con Proyecto de Reforma, ubicamos la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, siendo la fracción IV del artículo 27, de las facultades del Consejo Consultivo el objeto de la reforma, y que señala actualmente:

DIPUTADA

Capítulo II

Del Consejo

Artículo 26.- El Consejo Consultivo para el Fomento y Protección al Empleo del Distrito Federal, es un órgano colegiado de consulta en materia de protección al empleo para las instancias correspondientes, mismo que coordinará sus acciones con las demás dependencias encargadas de la protección y fomento al empleo.

Artículo 27.- Son facultades del Consejo:

I. Proponer estrategias de trabajo que coadyuven a mejorar la orientación de las actividades de la Secretaría en relación al empleo;

II. Crear los Comités necesarios para analizar la problemática de las diferentes áreas y, en su caso, plantear las propuestas de solución correspondiente;

III. Formular las propuestas de incentivos a la inversión, analizando previamente las actividades estratégicas contenidas en los planes de fomento y protección al empleo de cada una de las delegaciones;

IV. Convocar a los diversos organismos empresariales para organizar foros de consulta encaminados a la realización de diagnósticos sectoriales en materia de fomento y protección al empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso laboral.

V. Apoyar a la Secretaría en la creación de Comités, así como, establecer los lineamientos para formar los mismos;

VI. Asesorar a los distintos comités estableciendo mecanismos para que lleven a cabo las acciones encaminadas al logro de sus objetivos; y

VII. Evaluar cada seis meses los efectos de las políticas de fomento y protección al empleo adoptadas por la Secretaría.

DIPUTADA

CONSIDERANDOS

PRIMERO. - Que los Diputados que integramos la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, estamos obligados a representar los intereses de todas y todos los Ciudadanos que viven y transitan por esa gran Ciudad.

SEGUUNDO. -Que derivado de la emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2 ó COVID-19 la Ciudad de México, así como el mundo, ha presentado una disminución en la población ocupada, es decir aquella que cuenta con un empleo, ya sea formal o informal.

TERCERO. - Que la participación de la mujer en el mercado laboral de la Ciudad de México ha crecido a partir del 2018, y que ante la afectación por el SARS-CoV2 ó COVID-19, se ha presentado una reducción en los empleos formales e informales, aumentando la demanda y disminuyendo la oferta de empleo, por lo que un sector vulnerable al acoso laboral es la mujer.

CUARTO. - Que tanto Los objetivos del Milenio de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, así como en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, establecen bases y principios para la protección al empleo, la dignificación y la perspectiva de género.

QUINTO. - Que en los diferentes ordenamientos jurídicos federales y locales establece la protección a los derechos humanos al trabajo con perspectiva de género

SEXTO. - La propuesta de iniciativa busca alcanzar un ordenamiento jurídico claro y preciso que proteja los derechos laborales de las personas, poniendo especial interés en la perspectiva de género.

SÉPTIMO. - Por ello y con la finalidad de seguir garantizando el derecho humano al trabajo, así como el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, se plantea la reforma a la fracción IV del artículo 27 de la Ley de protección y Fomento al



DIPUTADA

Empleo, para que el Consejo Consultivo, como órgano colegiado de consulta en materia de protección al empleo para las instancias correspondientes, ejerza sus facultades para convocar a los diversos organismos empresariales para organizar foros de consulta encaminados a la realización de diagnósticos sectoriales en materia de fomento y protección al empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso laboral a través de una perspectiva de género.

<p>LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL TEXTO VIGENTE</p>	<p>LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL TEXTO A MODIFICAR</p>
<p>Artículo 27.- Son facultades del Consejo:</p> <p>I. Proponer estrategias de trabajo que coadyuven a mejorar la orientación de las actividades de la Secretaría en relación al empleo;</p> <p>II. Crear los Comités necesarios para analizar la problemática de las diferentes áreas y, en su caso, plantear las propuestas de solución correspondiente;</p> <p>III. Formular las propuestas de incentivos a la inversión, analizando</p>	<p>Artículo 27.- Son facultades del Consejo:</p> <p>I. Proponer estrategias de trabajo que coadyuven a mejorar la orientación de las actividades de la Secretaría en relación al empleo;</p> <p>II. Crear los Comités necesarios para analizar la problemática de las diferentes áreas y, en su caso, plantear las propuestas de solución correspondiente;</p> <p>III. Formular las propuestas de incentivos a la inversión, analizando</p>



DIPUTADA

<p>previamente las actividades estratégicas contenidas en los planes de fomento y protección al empleo de cada una de las delegaciones;</p> <p>IV. Convocar a los diversos organismos empresariales para organizar foros de consulta encaminados a la realización de diagnósticos sectoriales en materia de fomento y protección al empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso laboral.</p> <p>V. Apoyar a la Secretaría en la creación de Comités, así como, establecer los lineamientos para formar los mismos;</p> <p>VI. Asesorar a los distintos comités estableciendo mecanismos para que lleven a cabo las acciones encaminadas al logro de sus objetivos; y</p> <p>VII. Evaluar cada seis meses los efectos de las políticas de fomento y</p>	<p>previamente las actividades estratégicas contenidas en los planes de fomento y protección al empleo de cada una de las Demarcaciones Territoriales;</p> <p>IV. Convocar a los diversos organismos empresariales para organizar foros de consulta encaminados a la realización de diagnósticos sectoriales en materia de fomento y protección al empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso laboral a través de una perspectiva de género.</p> <p>V. Apoyar a la Secretaría en la creación de Comités, así como, establecer los lineamientos para formar los mismos;</p> <p>VI. Asesorar a los distintos comités estableciendo mecanismos para que lleven a cabo las acciones encaminadas al logro de sus objetivos; y</p> <p>VII. Evaluar cada seis meses los efectos de las políticas de fomento y</p>
--	---



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

protección al empleo adoptadas por la Secretaría.	protección al empleo adoptadas por la Secretaría.
---	---

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de este H. Congreso de la Ciudad de México la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LAS FRACCIONES III Y IV DEL ARTÍCULO 27 DE LA LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL**, en los siguientes términos:

PROYECTO DE DECRETO

Artículo 27.- Son facultades del Consejo:

- I. Proponer estrategias de trabajo que coadyuven a mejorar la orientación de las actividades de la Secretaría en relación al empleo;
- II. Crear los Comités necesarios para analizar la problemática de las diferentes áreas y, en su caso, plantear las propuestas de solución correspondiente;
- III. Formular las propuestas de incentivos a la inversión, analizando previamente las actividades estratégicas contenidas en los planes de fomento y protección al empleo de cada una de las **Demarcaciones Territoriales**;
- IV. Convocar a los diversos organismos empresariales para organizar foros de consulta encaminados a la realización de diagnósticos sectoriales en materia de fomento y protección al empleo; así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso laboral **a través de una perspectiva de género**.
- V. Apoyar a la Secretaría en la creación de Comités, así como, establecer los lineamientos para formar los mismos;

DIPUTADA

VI. Asesorar a los distintos comités estableciendo mecanismos para que lleven a cabo las acciones encaminadas al logro de sus objetivos; y

VII. Evaluar cada seis meses los efectos de las políticas de fomento y protección al empleo adoptadas por la Secretaría.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y en el Diario Oficial de la Federación para su mayor difusión.

SEGUNDO. - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

ATENTAMENTE



DIPUTADA MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

Dado en el salón del Pleno del Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura a los 23 días del mes de febrero de 2021