



DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



Ciudad de México, 08 de julio de 2020

DIPUTADA ISABELA ROSALES HERRERA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA

DocuSigned by:
Presidencia Mesa Directiva
7EF38E29A0BC465...

P R E S E N T E .

La que suscribe, **Diputada Martha Soledad Avila Ventura**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena en la Primera Legislatura del Honorable Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado D inciso k) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracción IX y XV de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración del Pleno de este poder legislativo, con carácter de urgente y obvia resolución, la siguiente:
PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN POR MEDIO DEL CUAL SE HACE UN RESPETUOSO EXHORTO A LA CÁMARA ALTA DEL CONGRESO DE LA UNIÓN, PARA QUE EN EL ÁMBITO DE SUS FACULTADES APRUEBE EL CONVENIO NÚMERO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ADOPTADO EL 21 DE JUNIO DE 2019 y CELEBRADO POR EL EJECUTIVO FEDERAL, RELATIVO A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL, al tenor de los siguientes antecedentes:

A N T E C E D E N T E S

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada de las Naciones Unidas (ONU) que se encarga de la justicia social, así como de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. Entre sus objetivos principales se encuentra fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones dentro del ámbito laboral.

Hace ya cien años cuando se creó la OIT en 1919, los gobiernos y las organizaciones de los empleadores y los trabajadores comprendieron que el



DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



secreto del éxito era mediante la mejora de las condiciones de trabajo en todo el mundo y parte de este razonamiento fue establecido en la Constitución de la OIT, que cita dentro de su contenido que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esa omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Por lo tanto, una de las principales misiones de la Organización del Trabajo es mejorar la vida de las personas mediante el avance de la justicia social y el fomento de un trabajo decente para todas y todos. Con este fin, la cooperación para el desarrollo ayuda a 187 Estados miembros entre los que se encuentra México, a fin de abordar los retos sociales y económicos del mundo actual y futuro a través de la elaboración de normas internacionales de trabajo que son tratadas y discutidas en convenciones y emitidas como recomendaciones para los Estados que forman parte de esta organización.

El 10 de junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, fue convocada y reunida en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, para discutir diversas propuestas, relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituyó en ese momento el quinto punto del orden del día.

De dicha discusión, los actores internacionales representantes de los 187 países, incluido México, acordaron que era imprescindible revestir las propuestas realizadas mediante un convenio internacional el cual fue adoptado y denominado con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve como el “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, número 190”, mismo que consta de 20 artículos que tienen como finalidad establecer las normas mínimas para promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso que viven trabajadoras y trabajadores en el ámbito laboral.

El Convenio número 190 fue suscrito por 187 países, de los cuales solo Uruguay y Fiji lo han ratificado, es decir que a la fecha 185 países no han ratificado el instrumento técnico, entre ellos México, no obstante que, dicho convenio cumplió en este mes de junio un año de haber sido celebrado entre los Estados firmantes.

De aquí la importancia de ratificar el Convenio número 190, ya que instruye a los Estados parte instaurar mecanismos para facilitar la prevención de este tipo de



DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



comportamientos y prácticas para que todas y todos los actores del mundo del trabajo se abstengan de recurrir a la violencia y el acoso, así como prevenirlos y combatirlos dentro de su medio laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud define la violencia como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

La violencia se presenta en distintos entornos, por ejemplo, la violencia en el trabajo o ámbito laboral, que incluye no sólo el maltrato físico sino también el emocional, mediante el maltrato, el acoso sexual, las amenazas, la intimidación y otras formas de violencia emocional ejercidas en contra de trabajadoras y trabajadores.

Cuando el ambiente del trabajo se ve perturbado por situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, la consecuencia es un entorno conflictivo, agresivo y apático por parte del personal, así como una baja productividad y un deficiente desempeño laboral. Todo ello, limita a su vez el desarrollo integral de las personas, ya que se ve afectada no solamente su vida laboral, sino todos los ámbitos en que se desenvuelven. Por esto, es de vital importancia establecer instrumentos legales que regulen y restablezcan la seguridad, el trato laboral digno y respetuoso, con base en una cultura organizacional que dé pautas claras de detección y actuación ante situaciones de violencia de cualquier tipo.

De acuerdo con la CEPAL, uno de los nudos estructurales para alcanzar la igualdad de género, son patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio, ello impide alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral. Tanto la discriminación como el abuso son una realidad en muchos países de la región y probablemente afectan la posibilidad de que las mujeres se incorporen al mercado laboral. De acuerdo con datos de este organismo regional, México cuenta con una tasa de participación laboral femenina de mujeres de 15 años o más de 43.5%¹ y de 58.5% de mujeres entre 25 y 54

¹ CEPAL. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina, octubre 2019. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf



DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



años, una tasa menor que estados como Perú, Bolivia y Nicaragua lo cual responde a diversos factores que van desde la urbanización, ingreso salarial mayor para los hombres, limitaciones en las oportunidades educativas y todo ello se traduce en que mientras el potencial del ingreso femenino sea bajo, la participación de las mujeres también lo es.

En este tenor, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pronuncia a favor de mecanismos que propicien el más alto grado de bienestar de las y los trabajadores; que mejoren el entorno laboral e incentiven su participación con absoluto respeto a los derechos humanos. La creación y difusión del “Convenio número 190”, hace frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a los centros de trabajo de la República Mexicana, reafirma dicho compromiso y sienta las bases sobre las cuales se propone la construcción de una nueva cultura laboral tomando como hilos conductores la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.

El convenio 190 de la OIT, protege a trabajadoras y trabajadores asalariados, a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidas e incluidos pasantes y los aprendices, las y los trabajadores despedidos, las y los voluntarios, las personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una empleadora o empleador. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Firmar este Convenio fue un paso muy importante en el camino a una vida libre de violencia para todas y todos, en ese sentido, conminamos a la autoridad correspondiente a dar el siguiente paso ratificando este instrumento Internacional para que forme parte de la Ley Suprema de toda la Unión.

Entornos laborales seguros para las mujeres promoverán su participación en la fuerza laboral y su ascenso a puestos de toma de decisiones.

CONSIDERACIONES

1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo primero señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos



DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. Señalando en el último párrafo “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

2.- Que la Norma Suprema Federal, en su numeral 89 Fracción X, establece entre otras facultadas, la competencia del Presidente de la República para dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado.

3.- Que la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 133, establece que: Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.

4.- Que el artículo 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las facultades exclusivas del Senado, entre ellas: aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos;

5.- Por su parte de acuerdo con el artículo 2 fracción I de la Ley Sobre la Celebración de Tratados “Tratado” es el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos. De conformidad con la fracción I del artículo 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados deberán ser aprobados por el Senado y serán Ley Suprema de toda la



DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



Unión cuando estén de acuerdo con la misma, en los términos del artículo 133 de la propia Constitución.

6.- Que de acuerdo con el artículo 2 fracción IV de la Ley Sobre la Celebración de Tratados la “Aprobación” es el acto por el cual el Senado aprueba los tratados que celebra el Presidente de la República.

7.- Que el propio Convenio establece que obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y que entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General, por lo que es necesario ratificarlo para evitar dilatar más su entrada en vigor.

8.- Que no es de omitirse que en varios ordenamientos jurídicos nacionales se encuentra regulado el acoso, tal es el caso de Ley Federal del Trabajo en sus artículos 3, 3 Bis, 47 fracciones VIII y 51 fracciones II, prohíben cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia. Asimismo, señalan motivos de rescisión de la relación laboral. El primero, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (art. 47, fracción VIII); el segundo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. (Art. 51, fracción II).

9.- El artículo 133 fracción XII y 135, fracción XI del mismo marco legal se prohíben a las y los patronos (art. 133, fracción XII) y a las y los trabajadores (art. 135, fracción XI) llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente. Se establece además una sanción de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual.

10.- Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la violencia laboral como aquella que se presente en el marco de una relación laboral, independientemente de la relación jerárquica. Asimismo, señala la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual y marca las obligaciones de los tres órdenes de Gobierno frente a la violencia laboral.



DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



11.- Por último, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define a la práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades, estableciendo en su artículo 9 que de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, y con la finalidad de ampliar los derechos de las trabajadoras y trabajadores cualquiera que sea su régimen contractual, es que se someto a la consideración de esta Soberanía, la siguiente proposición con:

PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO. - ESTA COMISIÓN PERMANENTE HACE UN RESPETUOSO EXHORTO A LA CÁMARA DE SENADORES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN, PARA QUE EN EL ÁMBITO DE SUS FACULTADES APRUEBE EL CONVENIO NÚMERO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ADOPTADO EL 21 DE JUNIO DE 2019 y CELEBRADO POR EL EJECUTIVO FEDERAL, RELATIVO A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles a los 08 días del mes de julio de dos mil veinte

ATENTAMENTE

DocuSigned by:

Martha Avila Ventura

333FFBE9D783412...

DIP. MARTHA SOLEDAD AVILA VENTURA
INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO
MORENA.



DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

