



CONGRESO DEL ESTADO
DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Gaceta Parlamentaria

Tercera Época

• Tomo II

• 101 N •

26 de agosto 2020.

MESA DIRECTIVA

Dip. Brenda Fabiola Fraga Gutiérrez

Presidencia

Dip. Arturo Hernández Vázquez

Vicepresidencia

Dip. Marco Polo Aguirre Chávez

Primera Secretaría

Dip. Humberto González Villagómez

Segunda Secretaría

Dip. Mayela del Carmen Salas Sáenz

Tercera Secretaría

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Javier Estrada Cárdenas

Presidencia

Dip. Sergio Báez Torres

Integrante

Dip. Eduardo Orihuela Estefan

Integrante

Dip. Antonio Soto Sánchez

Integrante

Dip. Salvador Arvizu Cisneros

Integrante

Dip. Wilma Zavala Ramírez

Integrante

Dip. Ernesto Núñez Aguilar

Integrante

Dip. Brenda Fabiola Fraga Gutiérrez

Integrante

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Mtra. Beatriz Barrientos García

Secretaria de Servicios Parlamentarios

Lic. Abraham Ali Cruz Melchor

Director General de Servicios de

Apoyo Parlamentario

Lic. Ana Vannesa Caratachea Sánchez

Coordinadora de Biblioteca, Archivo

y Asuntos Editoriales

Mtro. Ricardo Ernesto Durán Zarco

Jefe del Departamento de Asuntos Editoriales

La GACETA PARLAMENTARIA es una publicación elaborada por el DEPARTAMENTO DE ASUNTOS EDITORIALES. *Corrector de Estilo: Juan Manuel Ferreyra Cerriteño. Formación, Reporte y Captura de Sesiones: Gerardo García López, Juan Arturo Martínez Ávila, María del Socorro Barrera Franco, María Elva Castillo Reynoso, Mario Eduardo Izquierdo Hernández, Marisol Viveros Avalos, Martha Morelia Domínguez Arteaga, Melissa Eugenia Pérez Carmona, Mónica Ivonne Sánchez Domínguez, Moises Cruz Fonseca, Nadia Montero García Rojas, Paola Orozco Rubalcava, Perla Villaseñor Cuevas.*

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

SEPTUAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA

Segundo Año de Ejercicio

Segundo Periodo Ordinario de Sesiones

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO
POR EL QUE SE ADICIONA AL ARTÍCULO
38 LA FRACCIÓN VI Y EL INCISO L),
DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN
DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS,
PRESENTADA POR LA DIPUTADA ZENAIDA
SALVADOR BRÍGIDO, INTEGRANTE DEL
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO
MORENA.**

Dip. Brenda Fabiola Fraga Gutiérrez,
Presidenta de la Mesa Directiva del
Congreso del Estado de Michoacán.
Presente.

Mtra. Zenaida Salvador Brígido, Diputada local del Partido MORENA, por el XIII Distrito Electoral, con cabecera en el Municipio de Zitácuaro, Michoacán, e integrante de esta Septuagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo; con fundamento en lo dispuesto por los artículos 36 fracción II de la Constitución del Estado; y el artículo 8° fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, me permito presentar ante esta Soberanía *Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona el inciso I) a la fracción VI del artículo 38 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios*, de acuerdo con la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El hostigamiento o acoso laboral (también conocido como *mobbing* [1] es un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, y tiene como consecuencia la disminución de la productividad del trabajo debido a: peligro del trabajo en equipo, desmotivación, absentismo; a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada y tiene como objetivo anular totalmente a su víctima (Moreno-Jiménez, Garrosa, Galindo, San Julián, Rodríguez, Morante, y Losada, 2002) cortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando tanto sus responsabilidades como su participación en la vida laboral y social. [2] Dicho término no debe confundirse con el *bullying* –es más amplio que el *mobbing*–, el cual incluye un rango de conductas que van desde las bromas y la marginación hasta el abuso sexual y la agresión física. [3] El fenómeno del acoso (intimidación-amenaza) es violencia de individuos contra otro, sin hacer referencia a la violencia en el trabajo, es decir: a la organización laboral, que tiene una especificidad propia. [4]

El acoso sexual en el lugar de trabajo hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la OIT como la CEDAW [5] identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales

de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

El acoso sexual es un problema de salud y tiene repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas, hipertensión) y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente.

Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, y homosexuales. El acoso puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo. Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente, pero a través de los años las cifras se han venido endureciendo. [6]

En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 13 señala: “el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder en una relación de subordinación en las esferas laborales y/o escolares, expresándose en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva La diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual estriba en la subordinación que existe en este último.

Existen actitudes sexistas hostiles que tienen su origen en la creencia de que las mujeres son el sexo débil y; además, en diversas ocasiones, resulta frecuente acusar a las mujeres como las responsables de recibir hostigamiento, acoso y asaltos sexuales, pues se les culpa de provocar estos comportamientos (Kilmartin, Semelsberger, Dye, Boggs y Kolar, 2015).

Por ello, las políticas deben implicar todos los niveles de responsabilidad pública y privada: se requiere contar con un marco legal global y sanciones administrativas para su efectivo cumplimiento.

Por lo antes expuesto y fundado, me permito someter a consideración de esta Soberanía, el siguiente Proyecto de

DECRETO

Único. Se adiciona el inciso I) a la fracción VI del artículo 38 de la Ley de los Trabajadores al

Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, para quedar como sigue:

Artículo 38. Son causas de la terminación de la relación de trabajo:

I. ... al V. (...)

VI. El cese dictado por el Titular de la Dependencia en donde preste sus servicios, debidamente fundado en cualesquiera de los siguientes casos:

a). ... al k) ...

l) Cuando el trabajador o servidor público cometa actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

Segundo. Remítase el presente Decreto al Titular del Poder Ejecutivo Estatal para su conocimiento y debida publicación.

Morelia, Michoacán, a 09 de julio del 2020.

Atentamente

Dip. Zenaida Salvador Brígido

[1] El científico HEINZ LEYMAN de la Universidad de Estocolmo, lo define como “una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”. Recogido en: Agarrabeitia Ramírez Fr. El acoso moral, la nueva plaga laboral del siglo XXI. www.ste-clm.com/Lapiceros/Lapicero%20113/MONTAJE%20PAGINAS%2012-13.pdf.

[2] ESSER, Axel, y Martin Wolmerath. Mobbing: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. Frankfurt del Main: Bund-Verlag, 2001. [Links]

[3] Se incluye en: “Mobbing. Acoso laboral”. Región de Murcia. Documento de Política Social”. www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.

[4] CALERO JAÉN, Carlos, y Rogelio Navarro Domenichelli. El mobbing. Valencia: UGT (Unión General de Trabajadores). Disponible en <http://www.ugt.es/mobbing/guiapvmobbing.pdf> [Links]

[5] Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. México ratificó la CEDAW el 23 de marzo de 2002.

[6] MORENO-JIMÉNEZ, Bernardo; Alfredo Rodríguez Muñoz; Eva Garrosa Hernández; María Eugenia Morante Benadero; Raquel Rodríguez Carvajal. “Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española”. *Psicología em Estudo* 10, núm. 1 (enero-abril, 2005): 3–10. Maringá. [Links]



— 2020 —

**“AÑO DEL 50 ANIVERSARIO LUCTUOSO
DEL GENERAL LÁZARO CÁRDENAS DEL RÍO”**



L X X I V
LEGISLATURA

CONGRESO DEL ESTADO
DE MICHOACÁN DE OCAMPO



www.congresomich.gob.mx