

STPS, EMITE PROTOCOLO PARA PREVENIR VIOLENCIA LABORAL

En días recientes, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), dieron a conocer al público en general y, en especial a los empleadores, el **“MODELO DE PROTOCOLO, PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO”**, el cual permite atender casos de acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

El instrumento anterior, surge como respuesta y complemento a la reforma al artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, del pasado 1º de mayo de 2019, en donde se incluyó una nueva obligación patronal:

XXXI. 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, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Con dicho protocolo se pretende facilitar, en común acuerdo con las personas trabajadoras, el cumplimiento de los patrones o empresas a lo establecido en el artículo previamente referido.

Destacamos del protocolo, las generalidades siguientes:

STPS, EMITE PROTOCOLO PARA PREVENIR VIOLENCIA LABORAL

-2-

- El instrumento identifica la **violencia laboral**, como aquel acto u omisión en abuso de poder -por personas que tiene un vínculo laboral-, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo, atentando contra la igualdad;
- Clasifica como tipos de **violencia laboral**, al acoso y hostigamiento sexual, así como el acoso laboral;
- Define los tipos de violencia laboral, de la siguiente forma: **a) Acoso sexual**: es en el que si bien, no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva el estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; **b) Hostigamiento sexual**: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral; **c) Acoso laboral**: se presenta en una serie de eventos que tiene como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a la víctima, causando daño físico, psicológico, económico, y laboral-profesional;
- Contiene un ejemplo de “Protocolo”, a efecto que pueda ser replicado por los patrones en los centros de trabajo y con ello dar cumplimiento a la nueva obligación, prevista en el numeral 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo;
- Propone precisamente un protocolo de actuación por parte del patrón, en el caso de advertir o recibir una denuncia por parte de alguna (o) de sus empleadas (os), en materia de acoso u hostigamiento sexual o acoso laboral, donde se destaca la participación de una “**Persona Consejera**” y un “**Comité de Atención y Seguimiento**”;

STPS, EMITE PROTOCOLO PARA PREVENIR VIOLENCIA LABORAL

-3-

- La “**Persona Consejera**” hará las funciones del “**Comité de Atención y Seguimiento**”, en los casos que los centros de trabajo sean menores a diez personas trabajadoras;
- El **Comité de Atención y Seguimiento** del centro de trabajo, debe integrarse de la siguiente manera: **a)** En el caso que el centro de trabajo cuente con más de 15 y hasta 30 personas trabajadoras, deberá contar con un comité integrado por al menos 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad; **b)** En el caso que el centro de trabajo cuente con más de 30 y hasta 100 personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención y Seguimiento integrado por un coordinador y un secretario, así como por 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo; **c)** En el caso de que el centro de trabajo cuenta con más de 100 personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención y Seguimiento integrado por un coordinador y un secretario, además de al menos, 5 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo;
- Contempla formatos que pueden ser utilizados por el patrón, al momento de implementar el protocolo, tales como, carta compromiso de la Persona Consejera; Plan de Trabajo; guías de entrevista para identificar hostigamiento sexual; herramienta de valoración de acoso laboral; formato para presentación de queja;
- Contempla **medidas de protección** a los empleados, que el Comité puede determinar para el cumplimiento y de igual forma, da a conocer las propuestas de **medidas para la modificación de la conducta**.

Para finalizar, es de resaltar que la implementación de este protocolo (ya sea con la propuesta de la STPS o aquel que desarrolle la propia empresa), es de carácter obligatorio, por lo que puede ser revisada su existencia e implementación por parte de la STPS, en una

STPS, EMITE PROTOCOLO PARA PREVENIR VIOLENCIA LABORAL

-4-

inspección en materia de Condiciones Generales de Trabajo. Su incumplimiento, puede implicar una multa, la cual oscila entre 50 y 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización (\$4,344.00 a \$434,400.00), por trabajador afectado, de ser el caso.

Para mayor detalle, se adjunta liga para descargar el protocolo;

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf