



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

«2022, Año de Ricardo Flores Magón»
«LXV Legislatura de la Paridad de Géneros»

Honorable Asamblea:

Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 72 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; 85 numeral 2, inciso a; 86, 89, 90 numeral 1, fracciones XIII y XXIX; 94 y 103 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*, así como en los diversos 113, 114, numerales 1 y 2; 117; 135, numeral 1, fracción I; 150, 162, numeral 1; 163, numeral 1, fracción I; 174, 177, numeral 1; 182, 183, 184, 186, 187, 188, 190, 191 y 212 del *Reglamento del Senado de la República*, somete a consideración de los integrantes de esta Honorable Asamblea el presente:

Dictamen

Para ello, estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, hicieron uso de la siguiente:

Metodología

Estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda encargadas del análisis y dictamen de las iniciativas de las que adelante se dará cuenta, desarrollaron los trabajos correspondientes conforme al procedimiento que a continuación se describe:

I. En el apartado denominado **Antecedentes Legislativos**, se da cuenta del trámite del proceso legislativo de las iniciativas que motivan al presente dictamen;

II. En el apartado **Objeto y descripción de las Iniciativas**, se exponen los objetivos y se hace una descripción de contenido, resumiendo sus teleologías, motivos y alcances, de las iniciativas que fueron turnadas por la Presidencia de la Mesa Directiva;

III. En las **Consideraciones**, los integrantes de estas Comisiones Dictaminadoras exponen los razonamientos y argumentos relativos a las



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

propuestas y, con base en esto, se sustenta el sentido del presente dictamen, y

IV. En el capítulo relativo al **Texto Normativo y Régimen Transitorio**, se plantea el Proyecto de Dictamen de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda en **sentido positivo, con modificaciones**, mismo que contiene el Proyecto de Decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo* en materia de violencia laboral.

I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

PRIMERO. El 23 de abril de 2019, los senadores Joel PADILLA PEÑA y Miguel Ángel LUCERO OLIVAS, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, presentaron ante el Pleno de este Senado de la República, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se regula la figura del *outsourcing* (subcontratación) en la *Ley Federal del Trabajo* para garantizar los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores como parte de una Reforma Laboral Progresista, en el que se incluyó la modificación a la *Ley Federal del Trabajo* en materia de acoso y violencia laboral.

Mediante oficio DGPL-2P1A.-7064 de la misma fecha 23 de abril de 2019, la Mesa Directiva de este Senado de la República determinó turnar la Iniciativa de mérito a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y a la de Estudios Legislativos, Primera. Por lo anterior, se solicitó, por parte de la primera de las señaladas la rectificación de turno, la cual fue autorizada por la Mesa Directiva mediante oficio DGPL-2P1A-244, del 2 de febrero del año en curso, quedando como comisiones dictaminadoras que las que hoy someten a discusión y aprobación el presente dictamen. La Iniciativa de mérito puede ser consultada en: [<https://bit.ly/33u8s5x>].

SEGUNDO. En sesión ordinaria celebrada el 24 de septiembre de 2019, las senadoras Nancy DE LA SIERRA ARÁMBURO, Giovanna del Carmen BAÑUELOS DE LA TORRE, Cora Cecilia PINEDO ALONSO, Alejandra del Carmen LEÓN GASTÉLUM y los Senadores Joel PADILLA PEÑA y Miguel Ángel LUCERO OLIVAS,



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

todas y todos del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, presentaron Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 132, fracción XXXI de la *Ley Federal del Trabajo* y se adiciona la fracción XI al artículo 43 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, para implementar un protocolo contra el hostigamiento sexual y el acoso sexual en cada centro de trabajo.

La Presidencia de la Mesa Directiva, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a la Comisión de Previsión Social y Estudios Legislativos Segunda», recibándose en esta Comisión de Trabajo y Previsión Social el mismo día mediante oficio DGPL-1P2A.-2130. La citada iniciativa se encuentra disponible en: [<https://bit.ly/34Hd20Z>].

TERCERO. En sesión ordinaria celebrada el 18 de febrero de 2020, la Senadora Patricia MERCADO CASTRO del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, presentó iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, de la *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, del *Código Penal Federal* y de la *Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos*, en materia de Violencia Laboral.

Mediante oficio DGPL-2P2A.-1593, la Presidencia de la Mesa Directiva determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a la Comisión de Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos», recibándose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 20 de febrero de 2020.

Al respecto, mediante oficio de fecha 18 de agosto de 2021, la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, solicitó a la Mesa Directiva del Senado de la República, la modificación del turno, a efecto de que se estableciera como Comisiones Unidas a las que hoy dictaminan, modificación autorizada mediante oficio DGPL-1P1A.-1265 del 13 de septiembre de agosto de 2021. La citada iniciativa se encuentra disponible en: [<https://bit.ly/3sRg2Q8>].



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

CUARTO. En sesión llevada a cabo el 15 de diciembre de 2020, la Sen. Blanca Estela PIÑA GUDIÑO, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la *Ley Federal de Trabajo* en materia de acoso laboral.

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-1P3A.-5151, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a la Comisión de Trabajo Previsión Social y Estudios Legislativos, Segunda», recibándose en esta Comisión de Trabajo y Previsión Social el 01 de marzo de 2021. La citada iniciativa se encuentra disponible en: [<https://bit.ly/3gUq79w>].

QUINTO. El 9 de septiembre de 2021, Senador Roberto Juan MOYA CLEMENTE, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 3o de la *Ley Federal de Trabajo*, en materia de acoso y violencia laboral.

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-1P1A.-946, determinó dictar el trámite siguiente: «Túrnese a la Comisión de Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos, Segunda». La citada iniciativa se encuentra disponible en: [<https://bit.ly/3v5EkIO>].

SEXTO. La Comisión de Trabajo y Previsión Social, recibió, vía correo electrónico oficial, las opiniones de (i) la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de (ii) la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, ambas del Gobierno Federal, quienes señalaron diversas observaciones, mismas que más adelante se mencionarán.

II. OBJETO Y DESCRIPCIÓN DE LAS INICIATIVAS

PRIMERA. La Iniciativa de los senadores PADILLA y LUCERO, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo señala:

1. Problemática

El régimen de contratación por subcontratación (outsourcing, como se le denomina en la opinión pública) fue introducido en la legislación laboral mexicana como parte de las



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

reformas propuestas por el entonces Presidente Felipe Calderón Hinojosa para flexibilizar el mercado laboral. En ese momento, los partidos políticos de izquierda y diversas organizaciones de la sociedad civil manifestaron su rechazo absoluto a la incorporación de esta figura en la Ley Federal del Trabajo por las vulneraciones graves a los derechos humanos y laborales que suponía su legalización. A siete años de la reforma laboral neoliberal (es decir, contraria a los intereses de las trabajadoras y los trabajadores mexicanos), el régimen de subcontratación ha resultado ser un rotundo fracaso.

La subcontratación puede resultar un instrumento valioso para las empresas cuando se utiliza para servicios, que por su carácter sumamente especializado y excepcional, que no son necesarios para el desarrollo habitual económico de una empresa. Es decir, una MiPyME que se dedica a la comercialización de materiales para la construcción subcontrata los servicios de ciberseguridad.

Sin embargo, bajo la regulación actual y, sobre todo, debido a la omisión de los órganos del Estado -encargados de supervisar las condiciones laborales y de garantizar los derechos laborales- el outsourcing se convirtió en una práctica recurrente de las empleadoras y los empleadores mexicanos generando una precarización gravísima del mercado laboral. La subcontratación se convirtió en un instrumento de simulación laboral para vulnerar los derechos de las mexicanas y los mexicanos.

Con la llegada de un gobierno de izquierda a la Presidencia de la República y con sus correspondientes mayorías en las Cámaras del Congreso de la Unión, se cuenta con el mandato popular para revertir aquellas reformas que permiten la violación sistémica de los derechos fundamentales de las mexicanas y los mexicanos. El objetivo del presente gobierno consiste en sentar las bases para la construcción de un Estado de bienestar social y democrático de derecho. Para el Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, garantizar los derechos laborales constituye un pilar fundamental de esta transformación.

2. Contenido de la iniciativa

La presente iniciativa tiene por objeto prohibir el outsourcing para la gran mayoría de las relaciones laborales. A su vez, crea un régimen de excepción para que, en algunos casos, las empresas puedan recurrir a esta práctica. En este sentido se propone la siguiente definición del régimen de subcontratación:

El trabajo en régimen excepcional de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras especializadas y excepcionales o presta servicios especializados y excepcionales con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios especializados y excepcionales o la ejecución de las obras contratadas. El patrón contratante será responsable solidario del patrón contratista respecto a los trabajadores y trabajadoras sujetos del contrato de subcontratación.

Bajo esta nueva definición, la subcontratación pasa a formar parte de un régimen de excepción y especialización. Asimismo, se establece que el contratante será obligado solidario de las obligaciones laborales del patrón contratista. Asimismo, se establecen diversas condiciones con las que debe cumplir el régimen en subcontratación:



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

- a) No podrá abarcar más de 10% de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo o a distancia bajo la modalidad de trabajo en casa.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado y excepcional, previo a la celebración del contrato, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Por su naturaleza especializada, no podrá pagar salarios inferiores a diez salarios mínimos diarios.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
- d) No podrá abarcar las actividades necesarias para que el contratante realice su objeto social o aquellas actividades necesarias para generar ingresos. Tampoco podrá abarcar aquellas actividades o servicios necesarios para la continuación o el éxito económico del contratante.

Hoy, muchas personas jóvenes tienen la oportunidad de trabajar desde su casa gracias a los avances tecnológicos. Por ello, es fundamental que se incorpore la modalidad de trabajo en casa a la legislación laboral para proteger los derechos laborales de las juventudes mexicanas y evitar la simulación. Se debe legislar viendo hacia el futuro para prever las problemáticas y atenderlas oportunamente. Hoy, las y los jóvenes son la población más afectada por la subcontratación. En el Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la Cámara de Senadores, nos comprometemos con todas ellas y ellos para proteger sus derechos laborales, su poder adquisitivo, su calidad de vida y, en última instancia, su bienestar personal.

En la iniciativa también se establece la creación de un Registro Público de Empresas de Subcontratación en el que deberán registrarse todas las empresas que presten este servicio, así como los contratos. De esta manera, se involucra a la autoridad de manera permanente en las relaciones con este tipo de empresas; se generan condiciones de seguridad jurídica para los contratistas y los trabajadores; y se fomenta la transparencia en la protección de los derechos laborales.

Se prohíbe la subcontratación para personal de limpieza y mantenimiento ordinario del centro de trabajo. Atendiendo a la definición de subcontratación, la limpieza rutinaria del centro de trabajo no corresponde a una actividad especializada, ni es excepcional. Por otro lado, los trabajadores de limpieza tienden a encontrarse en situaciones laborales precarias y no formales, por lo que esta Cámara debe tomar cartas en el asunto para garantizar sus derechos laborales y dotar de herramientas a las autoridades competentes para que combatir la simulación laboral.

La coyuntura social que atraviesa el país fuerza a las instituciones del Estado a reflexionar sobre la violencia de género y el acoso en los centros de trabajo. Por ello, se propone que el patrón contratista y las empresas contratantes estén obligadas a contar con protocolos de actuación frente a casos de acoso sexual en sus instalaciones o en la modalidad de trabajo en casa. El Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo presentará, en su momento, una iniciativa que atienda la problemática del acoso en los centros educativos y de trabajo.

Finalmente, en los artículos transitorios se propone un régimen transitorio para la aplicación de la reforma laboral progresista consistente en la revisión de los contratos



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

preexistentes de subcontratación, inspecciones a los centros de trabajo, sustitución patronal en caso de ser necesaria y adecuación al nuevo marco legal laboral mexicano.

SEGUNDA. Por su parte, la presentada por las y los senadores del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, contempla los siguientes argumentos:

La violencia siempre ha existido a lo largo de la historia de nuestro país. Aqueja en distintas formas a nuestras ciudadanas y ciudadanos en diversas áreas de su vida. Su combate debe ser especializado, atendiendo a cada tipo de fenómeno violento por medio de la legislación correspondiente, pues no todo tipo de violencia se resuelve de la misma manera.

En la presente iniciativa, se proponen medidas para luchar contra la violencia laboral sexual, específicamente por lo que hace al hostigamiento sexual y el acoso sexual.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual como formas de violencia

En términos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daño psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

Esa amplia definición abarca distintas (sic) tipos de violencia, entre los cuales destaca la violencia de género, que consiste en las formas de violencia que tienen fundamento en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o las niñas.

En este sentido, la violencia de género más extendida es la violencia que se ejerce contra las mujeres, aunque en la mayoría de las ocasiones permanece oculta y es tolerada por la sociedad.

La violencia contra las mujeres consiste en todo acto de violencia de género que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

Este fenómeno busca la subordinación del género femenino frente al masculino, lo cual redundará en una evidente forma de discriminación y, en consecuencia, en una seria violación a los derechos humanos de media población mundial.

El descontento social respecto a la violencia que las mujeres sufren todos los días es evidente. Lo vemos en las calles, en las redes sociales, en el activismo y en nuestras propias reformas constitucionales y legales recientes que buscan enaltecer a las mujeres a un rango de igualdad sustantiva con los hombres.

La violencia que sufre este grupo de la población no se reduce a agresiones físicas, sino que permea diferentes aspectos de la vida de las mujeres.

Así, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) menciona las diferentes formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres, también conocidas como “modalidades.”



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Entre estas modalidades, se encuentra la violencia familiar, la violencia laboral y docente, la violencia en la comunidad, la violencia institucional y la violencia feminicida.

La presente iniciativa se refiere en particular a la violencia laboral que, en términos del artículo 10 de la LGAMVLV, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Dentro de estas modalidades, existen diferentes tipos de violencia, tales como la psicológica, física, patrimonial, económica y sexual.

En cuanto al tipo de violencia sexual, el artículo 6, fracciones V y VI de la LGAMVLV la define como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

Se trata de una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, así como cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

En este contexto, la LGAMVLV contempla dos delitos que se dan en la modalidad de violencia laboral, bajo el tipo de violencia sexual: el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

De acuerdo con el artículo 13 de dicha Ley, 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.

Este delito además está tipificado en el artículo 259 Bis del Código Penal Federal en los siguientes términos:

“Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

Por otro lado, según el mismo artículo 13 de la LGAMVLV, 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.

Solo 16 entidades federativas de la República tipifican como delito el acoso sexual. El Código Penal de la Ciudad de México, por ejemplo, lo tipifica en los siguientes términos:

“CAPÍTULO III ACOSO SEXUAL



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

ARTÍCULO 179. A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela.”

En pocas palabras, lo que distingue principalmente al hostigamiento sexual del acoso sexual, es que en el primero hay una relación de subordinación entre el sujeto activo y el sujeto pasivo; mientras que en el segundo no existe tal relación.

Ahora bien, es de suma importancia destacar que, aun con la penalización de estas conductas, el hostigamiento y acoso sexuales son un problema más que recurrente en la vida laboral de las mujeres.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), arroja luz sobre este palpatante problema.

La ENDIREH mide la dinámica de las relaciones de pareja en los hogares, así como las experiencias de las mujeres en la escuela, el trabajo y la comunidad con distintos tipos de violencia.

En este sentido, esta encuesta reportó que hasta el año 2016, el 66.1% de las mujeres han sufrido (sic) al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito de la misma.

De aquel porcentaje, el 41.3% ha sufrido violencia sexual. En promedio, el 26.6% de las mujeres mexicanas sufren violencia laboral, pero hay estados como Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja California y Quintana Roo, que ascienden al 31% y casi alcanzan el 40% de mujeres que han sido víctimas de este fenómeno.

En este contexto, las mujeres señalaron que en el 2015, el 35.2% de la violencia laboral que habían recibido provenía de algun (sic.) compañero de trabajo, mientras que el 37.6% indicó que esta violencia (sic.) provenía de alguien en un puesto directivo.

El 79.1% de estas agresiones se llevaron a cabo en el trabajo y el 47.9% de ellas fueron de tipo sexual.

Asimismo, el Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2017, emitido por el Instituto Nacional de las Mujeres, reporta que el 91% de las denunciantes de hostigamiento sexual o acoso sexual son mujeres.

Así como también señala que en el 84% de los casos registrados, son mujeres las presuntas víctimas que denuncian a hombres y, en general, el 90% de los denunciados son hombres.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Estas cifras indican que estos delitos son altamente feminizados y que, por lo general, se realizan en dirección del hombre hacia la mujer.

Una violación a derechos fundamentales de las mujeres.

Estas condiciones laborales resultan en una grave violación de derechos humanos de las mujeres y constituye una inaceptable forma de discriminación en su contra.

Específicamente, el hostigamiento y acoso sexuales violentan los siguientes derechos fundamentales en los términos descritos a continuación:

a. El derecho a la vida. Un hostigamiento o acoso sexual que generen una crisis psicológica o un trastorno mental pueden conducir a un suicidio, y porque una afectación a la integridad física o psicológica pueden resultar en la alteración de la salud que ponga en riesgo la vida.

b. El derecho a la integridad física y psicológica. Porque ambas conductas pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental.

c. El libre desarrollo de la personalidad. El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros. Cuando una persona es hostigada o acosada sexualmente se limita o se impide.

d. La libertad sexual. Porque la libertad implica la decisión del desarrollo o no de una actividad, sin presión o influencias para realizarla, como la sexual.

e. El acceso a una vida libre de violencia. Porque existen factores de discriminación hacia ciertos grupos de mujeres interseccionados con el sexo, tales como: la raza, el origen étnico, el origen nacional, la capacidad, la clase socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la cultura, la tradición y otras realidades que llegan a intensificar la violencia.

f. La prohibición de la discriminación. Porque el hostigamiento y el acoso sexual constituyen una forma de discriminación.

g. El trato digno. Porque ambas conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.

h. El derecho al trabajo. Porque ambas conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo si la víctima rechaza las propuestas o pretensiones del hostigador o acosador.

i. El medio ambiente laboral sano. Porque la propia asistencia a prestar los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por factores psicológicos que ocasionan, entre otras afectaciones estrés u otros trastornos psicológicos o mentales, constituye un medio ambiente laboral insalubre que termina afectando el derecho a la salud.

j. Las condiciones justas de trabajo. El desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

k. La igualdad ante la ley. Cuando el hostigamiento o el acoso sexual está dirigido a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTI u otros, son discriminados y por lo tanto colocados en una desigualdad anti-jurídica.

l. La igualdad ante la ley. Cuando el hostigamiento o el acoso sexual está dirigido a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTI u otros, son discriminados y por lo tanto colocados en una desigualdad anti-jurídica.

Esto no se queda en una mera discusión de violación de derechos humanos, sino que también abarca la violación del Estado mexicano a sus compromisos internacionales, tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), que condenan la violencia contra las mujeres e imponen deberes al Estado para prevenirla, castigarla y repararla.

Acciones a seguir para el combate al hostigamiento sexual y acoso sexual

Ante lo anteriormente vertido, ¿cómo combatir esta violencia que las mujeres sufren todos los días? Ya penalizamos estas conductas, lo cual constituye un avance. No obstante, es brutalmente insuficiente para que en los hechos los hostigadores y acosadores sean castigados y las mujeres sean protegidas.

Ante lo anteriormente vertido, ¿cómo combatir esta violencia que las mujeres sufren todos los días? Ya penalizamos estas conductas, lo cual constituye un avance. No obstante, es brutalmente insuficiente para que en los hechos los hostigadores y acosadores sean castigados y las mujeres sean protegidas.

Una de las principales causas de la impunidad ante estos delitos, es la falta de denuncia de sus víctimas. Esto se debe principalmente a que no existen vías seguras y confiables para que las mujeres hagan saber a las autoridades competentes que alguien las está violentando en su trabajo.

A menudo, las mujeres son revictimizadas en sus procesos de denuncia porque no les creen, porque las culpan a ellas, porque el agresor las agrede por denunciar o porque la sociedad en general solapa a los hostigadores y acosadores.

En concreto, las razones por las que las víctimas no denuncian se desglosan de la siguiente manera:

...

En este sentido, la CEDAW y la Convención Belém do Pará son claras respecto a las formas en que el Estado debe afrontar esta dinámica entre los géneros:

El artículo 2, inciso b) de la CEDAW dicta que es deber de los Estados Partes “adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otra carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer”; así como su inciso e) establece que deben “tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas”.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

En cuanto a la Convención Belém do Pará, esta establece como deber de los Estados Partes “abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación”, de acuerdo con su artículo 7, inciso a.

Además, México, como Estado Parte de esta Convención, debe adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer en cualquier forma; de lo que se sigue debe tomar todas las medidas apropiada para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer.

Tal como se desprende de lo anterior, México está obligado a adecuar su legislación para una efectiva protección de las mujeres contra toda forma de violencia. Sin embargo, el marco jurídico actual es decepcionantemente ineficaz y obsoleto para quienes sufren violencia sexual en el trabajo.

Marco jurídico actual

Como se advierte del contraste entre lo que “es” y “debe ser” ya descrito, es evidente que los centros de trabajo, tanto públicos como privados, no cuentan con las vías adecuadas para investigar seriamente los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que tomen lugar en los mismos.

Esto se debe en gran parte a la falta de consciencia sobre el problema, lo cual ha resultado en su normalización, que ha tenido como consecuencia que la Ley sea omisa en exigir a los patrones establecer protocolos para atender estos casos de violencia.

Esta situación es fácil de percibir, al notar lo que establece nuestra legislación vigente al respecto.

Actualmente, la Ley Federal de Trabajo se refiere a un protocolo contra el hostigamiento y acoso sexuales solamente en una ocasión. Su artículo 132, fracción XXXI, menciona lo siguiente:

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:
(...)

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;”

Esta disposición resulta ineficiente para enfrentar el hostigamiento y acoso por las dos posibles interpretaciones que podrían desprenderse del fragmento “en acuerdo con los trabajadores”:

1. Podría interpretarse en el sentido de que el protocolo debe implementarse solo si los trabajadores están de acuerdo con ello.

Esta interpretación haría nugatorios los derechos de las mujeres trabajadoras, pues sometería la protección de los mismos a consideración de sus compañeros trabajadores.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

De ser así, esta fracción violentaría la naturaleza de los derechos fundamentales, que consiste precisamente en ser limitaciones al principio de mayoría.

Condicionar la validez de un derecho constitucional a los criterios de las mayorías es quitarle toda su eficacia específica puesto que, en gran medida, los derechos fundamentales son las promesas que formulan las mayorías a las minorías de que su dignidad e igualdad serán siempre respetadas.

2. Podría interpretarse en el sentido de que los trabajadores deben participar en la creación del contenido del protocolo.

Es evidente que si la conducta de los trabajadores será regulada por ese protocolo, ellos mismos no establecerán los criterios lo suficiente estrictos para una investigación apropiada de las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Este tipo de procedimientos deben establecerse con base en criterios técnicos, con perspectiva de género y, sobre todo, objetivos y protectores hacia las mujeres.

No se puede esperar un protocolo efectivo cuando los potenciales agresores participan en la creación de su contenido.

En cuanto a la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional** esta ni siquiera contempla la obligación del Estado de contar con un protocolo contra la violencia laboral sexual. Ni siquiera menciona a este fenómeno.

La única normatividad disponible para las trabajadoras el servicio del estado (específicamente las que trabajan en la **Administración Pública Federal**) es el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

Por lo que hace a los Poderes Legislativo y Judicial, se destaca que diferentes órganos de los mismos cuentan con **disposiciones administrativas** que contemplan protocolos para el prevenir, atender y/o sancionar el hostigamiento y acoso sexual.

Adicionalmente, existe la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que es la más exhaustiva en criterios para una política contra la discriminación de mujeres en lugares de trabajo.

No obstante, esta norma es opcional para las empresas y el sector público. A través de la NMX-R025-SCFI-2015, los centros de trabajo pueden solicitar ser certificados en Igualdad Laboral y No Discriminación, más no tienen obligación alguna de seguir estos estándares. **Cumplir con estos requisitos es opcional para los centros de trabajo.**

En esta tesitura, habrá quien argumente que el problema aquí discutido ya es atendido por la existencia de estas disposiciones administrativas, a lo que tendríamos que responder que esa postura es uno de los mayores problemas para tomar en serio a esta forma de violencia.

Este es un tema que, dada su profunda trascendencia social e impacto en los derechos humanos, no puede colgarse de meros actos administrativos, sino que debe ser respaldada por Ley. Debe contar con la legitimación que conlleva la aprobación y deliberación pública



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

que se realiza en el Congreso de la Unión, donde, finalmente, se reflejan las grandes inquietudes de las mexicanas y mexicanos.

Relegar la obligación de proteger a las mujeres contra la violencia sexual, a normas administrativas únicamente, es pasar esta problemática a un segundo plano, que no goza de la misma jerarquía, atención, ni exigencia que muchos otros problemas de esta índole sí reciben. Un acuerdo administrativo es tan fácil de abrogar como lo es emitirlo. No se necesita más que la voluntad de un órgano con facultades administrativas, lo cual coloca a los derechos de las mujeres en un estado vulnerable y sujeto a la volatilidad de aquél.

Es por eso que la obligación de los patrones a contar con un protocolo contra el acoso y hostigamiento debe contemplarse en la Ley, cuya rigurosidad es mayor. **Si la autoridad emitirá disposiciones administrativas para implementar protocolos contra la violencia laboral sexual, debe hacerlo porque así lo ordena la Ley, y no únicamente por voluntad política, la cual podría ya no existir al día siguiente.** Las mujeres merecen que sus derechos sean considerados por el Congreso de la Unión. Merecen que sean ley. Merecen que el Estado cumpla con sus compromisos internacionales para proveer condiciones de trabajo dignas.

Aunado a lo anterior, debe destacarse que, para establecer la obligación de contar con un protocolo en centros de trabajo, debe también detallarse los mínimos requisitos con los que éste debe cumplir. De otro modo, la vaguedad del lenguaje de la Ley permitirá un amplio margen de discreción para las personas a quienes se dirige. Por lo que es necesario que esos detalles sí los incluya la normatividad secundaria.

Por lo tanto, a través de la presente iniciativa, se pretende establecer la obligación de los patrones y del Estado, de contar con protocolos para la investigación de denuncias por acoso sexual y hostigamiento sexual en centros de trabajo, que sean efectivos y estén al alcance de todas y todos los trabajadores.

Por lo tanto, a través de la presente iniciativa, se pretende establecer la obligación de los patrones y del Estado, de contar con protocolos para la investigación de denuncias por acoso sexual y hostigamiento sexual en centros de trabajo, que sean efectivos y estén al alcance de todas y todos los trabajadores.

TERCERA. La iniciativa de la MERCADO, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano señala, en lo que interesa, lo siguiente:

...

Podría ser un lugar común pensar que todas y todos estamos en contra de la violencia laboral. Sin embargo, estas conductas no son aisladas, ni cesan sus efectos cuando se pone un alto a quien las ejerce. Por el contrario, la violencia en el trabajo forma parte de un sistema que reproduce la desigualdad. En el caso de las mujeres, el acoso y la violencia son fenómenos que interactúan y se refuerzan mutuamente con la subvaloración del trabajo femenino, la discriminación, el mantenimiento de los estereotipos, el desequilibrio de los papeles de hombres y mujeres en la sociedad y las brechas salariales.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Los recientes estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las brechas de género en el trabajo concuerdan con esta hipótesis. Cuando se analiza el nivel educativo, destrezas, acceso a la legislación de igualdad, la transparencia salarial, etc., no existen diferencias relevantes entre hombres y mujeres, por lo que estos factores objetivos no explican la persistencia de las brechas salariales de género; son las estructuras discriminatorias y de desigualdad las que determinan estas diferencias y que cancelan las posibilidades de realización de las mujeres trabajadoras, sus sueños de tener una carrera promisorio, sus legítimas aspiraciones a tener armonía entre la vida familiar, personal y laboral.

La presente iniciativa incluye propuestas de reforma, principalmente, a la Ley Federal del Trabajo y a otros ordenamientos legales, a fin de que una legislación integral provea instrumentos robustos para que las autoridades garanticen el ejercicio de los derechos de las personas. El propósito central de la iniciativa es ampliar las protecciones actualmente existentes contra la violencia laboral y refinar los mecanismos para hacerlas exigibles.

Si bien en años recientes se han aprobado distintas reformas legislativas para combatir este problema, estas medidas, por una parte, han sido insuficientes para reducir la violencia que día a día viven miles de personas en sus trabajos y, por otra, siguen sin ajustarse a los estándares, principios y obligaciones constitucionales e internacionales en la materia. Las propuestas presentadas a continuación pretenden, precisamente, subsanar estas deficiencias.

1) Fundamento constitucional e internacional de las reformas

Existen múltiples fundamentos constitucionales e internacionales que le imponen al Estado la obligación de atender, sancionar, reparar y prevenir la violencia laboral.

...
...
...

Según la Observación General No. 23, emitida por el Comité DESC, este derecho incluye "la protección contra la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual". El Comité es enfático: "todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluido el sexual". En esta misma Observación General, el Comité DESC establece las protecciones mínimas que deberá contener la legislación en esta materia:

"La política nacional que se aplique al lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, debería incluir al menos los siguientes elementos: a) una referencia explícita al acoso practicado por y contra cualquier trabajador; b) la prohibición de determinados actos que constituyen acoso, incluido el acoso sexual; c) la identificación de los deberes específicos de los empleadores, los directores, los supervisores y los trabajadores para prevenir y, cuando proceda, resolver y reparar los casos de acoso; d) el acceso a la justicia para las víctimas, entre otras cosas mediante asistencia jurídica gratuita; e) la formación obligatoria para todo el personal, incluidos los directores y los supervisores; f) la protección de las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación; g) la prohibición expresa de las represalias; h) los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución; i) la instauración de una política específica para el lugar de trabajo, claramente visible, elaborada



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

mediante consultas con los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil".

...

Existen otros fundamentos internacionales para reconocer la vinculación entre la violencia y la discriminación.

Entre ellos, está el artículo 16 de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad (Convención DPD), que le impone a los Estados la obligación de "adoptar medidas de carácter legislativo [...] que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso". En el artículo 27, que es el artículo dedicado al trabajo, la Convención DPD establece que los Estados deben "proteger los derechos de las personas con discapacidad, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y a la reparación por [los] agravios sufridos".

También está la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (Convención CERD). Esta Convención, en su artículo 5, establece que los Estados se comprometen "a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas", particularmente, entre otros, en el goce del derecho "a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución".

Si bien la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) no alude explícitamente a la violencia, el Comité de la CEDAW ha emitido, a lo largo de los años, distintas Recomendaciones Generales relacionadas con la violencia contra las mujeres. En la última de éstas -la Recomendación General No. 35-, emitida en el 2017, el Comité de la CEDAW define a la violencia por razón de género como "la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada". En relación con la violencia en el trabajo, en este documento, le recomienda a los Estados lo siguiente:

"Fomentar, mediante el uso de incentivos y modelos de responsabilidad empresarial y otros mecanismos, la participación del sector privado, en particular de las empresas y las sociedades transnacionales, en los esfuerzos por erradicar todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer y en el aumento de su responsabilidad por este tipo de violencia dentro del alcance de su acción, lo que debería comprender protocolos y procedimientos que hagan frente a todas las formas de violencia por razón de género que puedan producirse en el lugar de trabajo o afecten a las trabajadoras, por ejemplo procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles, cuyo uso no debería excluir el recurso a las fuerzas del orden, y debería también abordar el derecho a prestaciones para las víctimas y supervivientes en el lugar de trabajo".

También es fundamental considerar la Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Según los artículos 1 y 2 de esta Convención:

"Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica [que] tenga lugar en la comunidad y que sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, [el] acoso sexual en el lugar del trabajo".

Como queda claro, esta Convención también le impone al Estado la obligación de atender, sancionar, reparar y prevenir la violencia de género que viven las mujeres en el ámbito laboral.

...

Cuando se interpretan las normas constitucionales e internacionales de manera sistemática, queda claro que le imponen al Estado mexicano una variedad de obligaciones. Conforme a este marco constitucional e internacional, el Estado mexicano:

- 1) Debe proteger a las y los trabajadores de la violencia que padecen y ejercen en su trabajo. Esto implica que debe proteger a las personas no solo de la violencia en los centros de trabajo, sino de toda aquella que se deriva del ejercicio de su trabajo, ocurra donde ocurra, provenga de quien provenga.
- 2) Debe proteger a las y los trabajadores de todas las manifestaciones de la violencia, incluida la física, la psicológica y la sexual. Y debe vigilar, de manera particular, la violencia que se entrelaza con la discriminación, que es aquella que se dirige o afecta de manera desproporcionada a las personas por razón de sexo, género, origen étnico, origen nacional, salud, discapacidad, raza y orientación sexual, entre otras causas similares.
- 3) Debe garantizar los medios no sólo para sancionar la violencia, sino para prevenirla y repararla integralmente.
- 4) Y, finalmente, debe hacer corresponsables a los centros de trabajo del papel que juegan en la reproducción de la violencia y de las tareas que podrían emprender para su disminución.

Estas ideas, como se ha mencionado, también están contenidas en el Convenio 190 y en la Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. 206) de la OIT. Es importante recuperar su contenido, a pesar de que no sea de observancia obligatoria por el momento, porque representa la consolidación en sede internacional de años de trabajo en la materia. Lo que destaca del Convenio es lo siguiente:

- 1) En el artículo 1 del Convenio se ofrece una definición amplia de la violencia, que incluye la que provoca o es susceptible de provocar un daño físico, psicológico, sexual y económico a las personas. Esto confirma la tendencia de reconocer las distintas manifestaciones de la violencia que afectan a las y los trabajadores.
- 2) En el artículo 2 del Convenio se aclara que protege "a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo". Como ejemplos de estos últimos, alude a las "personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo". Extiende, en otras palabras, las protecciones no sólo a los trabajadores en un sentido formal, sino a quienes buscan serlo y a quienes de facto laboran en un lugar.
- 3) En el artículo 3 el Convenio aclara que se debe prohibir la violencia que ocurre "durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo". Amplía la



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

prohibición más allá del espacio físico del trabajo, para que las y los trabajadores queden protegidos en todo momento en el que ejercen su trabajo. Esto abarca desde "eventos sociales" y viajes, hasta dentro de las comunicaciones realizadas por medio de las tecnologías de la información y comunicación.

4) En el artículo 1º el Convenio le impone al Estado la obligación de garantizar al menos dos vías para atender, sancionar y reparar la violencia: mecanismos internos a los centros de trabajo y mecanismos de solución de conflictos externos al lugar del trabajo.

5) También en el artículo 10 del Convenio se establece la obligación de garantizar que las personas que han vivido violencia en el trabajo obtengan una "reparación". En el párrafo 14 de la Recomendación núm. 206, se ahonda en lo que esto puede incluir. Entre las medidas se encuentra "una indemnización por los daños resultantes".

La presente reforma tiene el propósito actualizar la legislación para ajustarla con los estándares, principios y obligaciones constitucionales e internacionales en la materia hasta ahora mencionados, y plantea a las senadoras y senadores la posibilidad de cumplir cabalmente con nuestra obligación para promover, respetar, garantizar y proteger los derechos humanos.

2) Necesidad de la reforma

Si bien la información sobre la violencia laboral en México es escasa -algo que en sí mismo tiene que remediarse-, existen los suficientes datos para sostener que es un problema que aqueja a miles de personas cotidianamente.

...

Como muestra un análisis de este fenómeno a lo largo de la última década, es, además, un problema que no se ha logrado disminuir significativamente. Mientras que, en el primer trimestre del 2010, por ejemplo, las mujeres tenían una tasa de abandono de 46 por cada 100,000 ocupadas y los hombres tenían una tasa de abandono de 42.6 por cada 100,000 ocupados, en el 2019 las cifras fueron de 48.5 y 40.3, respectivamente.

... (gráfica comparativa).

...

... (tabla comparativa).

...

Además de la ECOPRED, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016), también del INEGI, sirve de igual manera para dimensionar el problema de la violencia laboral en México. Si bien esta encuesta solo se le aplicó a mujeres mayores de 15 años, por lo que no permite entender las experiencias de los hombres, proporciona de cualquier manera información importante sobre las violencias que ocurren en el ámbito laboral.

Por ejemplo, sólo en el año previo a la encuesta y solo en el ámbito laboral, aproximadamente 2 millones de mujeres padecieron distintas formas de violencia. En un año, por ejemplo, aproximadamente a 97 mil mujeres las pellizcaron, les jalaban el cabello, las empujaron, jalonearon, cachetearon o aventaron algún objeto en el ámbito laboral. En un año aproximadamente 45 mil mujeres fueron pateadas o golpeadas por el puño en el lugar de



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

trabajo. A 289 mil aproximadamente las tocaron, manosearon, besaron o se les arrimaron, recargaron o encimaron sin su consentimiento. A 427 mil, aproximadamente, les mandaron por redes sociales insinuaciones sexuales, insultos u ofensas. A 178 mil, aproximadamente, las castigaron por rehusarse a tener relaciones sexuales. Si bien la incidencia de cada forma de violencia varía, lo que importa es reconocer que todas estas formas de violencia se presentaron en el ámbito laboral. La legislación tiene que dar cuenta de ellas.

... (tabla comparativa).

Por otra parte, cuando se les preguntó a las mujeres quiénes ejercieron estas formas de violencia, la ENDIREH muestra que provinieron de una variedad de sujetos relacionados con el ámbito laboral: las y los compañeros de trabajo, los patrones, jefes, supervisores, coordinadores, gerentes, directores ejecutivos y hasta clientes. Hay ciertas conductas, de hecho, que son ejercidas en su mayoría por quienes están en una posición de poder -los castigos por rehusarse a tener relaciones sexuales, por ejemplo, son perpetrados, en su mayoría, por los jefes. Esto indica, en otras palabras, que, si se quiere atacar la violencia laboral. Importa no sólo reconocer las distintas manifestaciones que adquiere, sino todos los distintos sujetos que pueden ejercerla, tal y como requiere la normatividad constitucional e Internacional en la materia.

... (cuadro comparativo).

La ENDIREH, de manera adicional, también muestra que la mayoría de estas violencias ocurrieron en el espacio de trabajo. El 69.7% de los casos de violación o intento de violación, por ejemplo, ocurrieron en el lugar de trabajo; el 72.1% de las agresiones físicas, también. Pero, si bien gran parte de la violencia laboral ocurrió en los centros de trabajo, no toda ocurrió ahí. Por ejemplo, el 10% de las agresiones físicas, según la ENDIREH, ocurrieron en una casa particular; mientras que el 10.7% de las agresiones sexuales, ocurrieron en un lugar público cerca del trabajo. Esto indica que, si se quiere atacar la violencia laboral, las protecciones deben trascender el espacio físico del trabajo, tal y como lo exigen las normas constitucionales e internacionales en la materia.

En la ENDIREH también se le preguntó a las mujeres si denunciaron o no las violencias que vivieron. Solo el 6% denunció. Cuando se indagó en las razones por las que no denunciaron, el 13.5% de las mujeres respondió que era "por miedo a las amenazas o consecuencias", el 10.9% dijo que el problema era que "no sabía cómo y dónde denunciar", el 9.3% dijo que "pensó que no le iban a creer" y el 7.5% afirmó que no denunció porque "no confía en las autoridades del gobierno". Es motivo para causar alarma que particularmente estas últimas razones son imputables, de alguna forma u otra, al Estado.

Por otra parte, destaca el hecho que, del 6% que sí denunció, el 60% de las denuncias se hicieron ante autoridades del propio lugar de trabajo o ante el sindicato. Más mujeres acudieron a mecanismos internos de denuncia que al Ministerio Público (a donde solo el 23.8% de las mujeres denunciantes acudieron). Este dato es importante porque reitera la importancia de regular adecuadamente la manera en la que los centros de trabajo y los sindicatos lidian con la violencia, tal y como exigen las normas constitucionales e internacionales. Es a donde las mujeres más acuden para denunciar-cuando denuncian-y se tiene que garantizar que su experiencia sea óptima.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

3) El contenido de las reformas

A continuación, se describe, explica y justifican los componentes más importantes de las reformas propuestas.

Las definiciones de la violencia

Actualmente, en su artículo 3, la Ley Federal del Trabajo sostiene que es de "interés social garantizar un ambiente laboral libre [...] de violencia". Con excepción del "hostigamiento" y del "acoso sexual", sin embargo, la legislación laboral no ofrece una definición sobre la "violencia", ni refiere a las distintas manifestaciones que puede adquirir.

La legislación tiene otros problemas. Por ejemplo, en el artículo 47, fracción VIII, se establece que se puede rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, si el trabajador comete actos de hostigamiento y/o acoso sexual "en el establecimiento o lugar del trabajo". Una interpretación literal de este artículo sugiere que una persona puede ser despedida por el acoso solo si este ha ocurrido en el lugar del trabajo. Otro ejemplo: en el artículo 47, fracción III, se establece también como causa de rescisión la violencia que ejerce el trabajador contra sus compañeros "si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo". Esto impone un requisito adicional innecesario para despedir a una persona del trabajo -demostrar que esta alteró "la disciplina del lugar" para poderlo despedir con causa-.

La reforma pretende subsanar estas deficiencias, ofreciendo una definición amplia de la violencia, reconociendo sus múltiples manifestaciones y aclarando sus alcances, de conformidad con los estándares constitucionales e internacionales en la materia. Se reconoce, por ejemplo, explícitamente a la violencia física, psicológica, sexual y económica y se les define, de manera amplia. Se aclara que las protecciones contra la violencia no solo se limitan al lugar del trabajo, sino a cualquier relación derivada del trabajo o a la violencia que ocurra en el ejercicio del trabajo.

La responsabilidad de los patrones

Esta reforma refuerza una idea: parte de la responsabilidad de la violencia laboral recae sobre los patrones. Ello ya que son los patrones quienes tienen el poder de impulsar parte de los cambios institucionales que se requieren para atender y prevenir este fenómeno adecuadamente y son, además, a quienes miles de trabajadores acuden para obtener una respuesta.

Primero: esta reforma reitera que los patrones tienen la responsabilidad de resolver los conflictos entre sus trabajadores, así como de atender, detener, sancionar y reparar la violencia que estos vivan o ejerzan en el ejercicio de su trabajo. Lo que propone esta reforma es incluir en la legislación los elementos mínimos con los que estos procesos tienen que cumplir. Por ejemplo: se establece que los patrones tienen que contemplar medidas de protección al resolver los casos, así como medidas de reparación integral del daño.

Segundo: se amplían las obligaciones y prohibiciones que tienen los patrones tratándose de la violencia laboral. Actualmente, por ejemplo, la legislación establece que el patrón no



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

debe ejercer directamente violencia, ni enturbie o que la víctima sufra un daño desmedido para que tomen cartas en el asunto.

Por otra parte, queda claro que a un patrón no se le puede imputar un incidente aislado de violencia realizado en el lugar de trabajo (salvo cuando él mismo, por ejemplo, ejerce la violencia). Al patrón, sin embargo, sí se le puede responsabilizar por la violencia reiterada - "tolerada", "permitida"- porque implica que no ha hecho su debida diligencia para detenerla, sancionarla y repararla adecuadamente.

Ahora: queda claro que hay ciertos incidentes de violencia que pueden ser tales que sí incapacitan, aunque sea temporalmente, a las personas. Por esta razón, también se propone explícitamente reconocer a los riesgos psicosociales, incluidos aquellos que se derivan de la violencia en el trabajo, como parte de los riesgos de trabajo reconocidos en la legislación. Pero -y esto tiene que quedar claro: se debe atender toda la violencia y no solo aquella que "incapacite" a las personas.

Vías paralelas

Es importante reiterar lo siguiente: si un trabajador se queja ante el patrón por la violencia que padece en el ejercicio de su trabajo, el patrón tiene que actuar: tiene que atender, resolver, sancionar y reparar la violencia. Si la conducta denunciada ante el patrón es también posiblemente constitutiva de algún delito u otro ilícito, no se le puede obligar al trabajador a denunciar por estas vías, ni condicionar la resolución del caso a la determinación de una autoridad judicial. Los mecanismos internos de los centros de trabajo operan de forma paralela a los mecanismos que se activan ante otras instancias. De hecho -y, puede "tolerarla" o "permitirla". Esta reforma agrega que el patrón tampoco puede fallar en atender, sancionar y reparar adecuadamente la violencia. La reforma también afirma que, en estos casos, que se procesarían ante Tribunales o que podrían ser objeto de un procedimiento administrativo sancionatorio, las víctimas también tienen derecho a la reparación integral del daño.

En tercer lugar: se propone explicitar otra serie de obligaciones de los patrones, como lo es la de ofrecer adiestramiento para los trabajadores en materia de violencia laboral.

Estándares diferenciados

Existe una idea, que la ley vigente refuerza, que sugiere que la única violencia que debe atenderse es aquella que ocurre de manera reiterada, con un grave impacto en la salud e integridad de las víctimas. Con esta reforma, sin embargo, se propone un marco que distingue entre la violencia que tienen que atender los patrones y la violencia por la cual se puede demandar ante las autoridades laborales y jurisdiccionales a los patrones. Los estándares no son los mismos.

Los patrones tienen que atender las quejas de violencia que les presenten los trabajadores. En estos casos, no es necesario demostrar que los actos violentos son sistemáticos o reiterados para que se estime que el derecho del trabajador ha sido violado. La reiteración y sistematicidad de la conducta solo debe servir para determinar la sanción y la reparación del daño, mas no para considerar su existencia. El punto precisamente es que los patrones actúen a tiempo, sin que sea necesario que el ambiente laboral se insiste, esto es uno de los puntos



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

cruciales de la reforma-, si el patrón falla en responder adecuadamente a la violencia -esto es, si falla en atender, sancionar y reparar la violencia como debe-, viola la normatividad laboral.

Reparación integral del daño

Otro de los componentes de la reforma es el reconocimiento de que las víctimas de violencia laboral tienen derecho a la reparación integral del daño, tanto en los casos que se presentan ante los centros de trabajo, como en los casos que se presentan ante tribunales. Para efectos de la Ley, la reparación integral del daño debe incluir medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

Las medidas de restitución tienen como propósito devolver a la víctima a la situación anterior a la vulneración, tanto materialmente como en materia de derechos. Por ejemplo: si una persona perdió su trabajo por una situación de violencia, la restitución podría incluir reinstalarla en el lugar del trabajo. Si la persona perdió una promoción como parte de una represalia laboral, también.

La rehabilitación, por su parte, pretende reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que sufren las personas que son víctimas de violencia, a través, por ejemplo, de la atención médica o psicológica. Por ejemplo: si una persona fue objeto constante de acoso laboral, para reparar el daño tendría que ofrecérsele la opción de recibir atención psicológica de manera gratuita por el tiempo que resulte necesario.

Las medidas de compensación permiten compensar a la víctima por los daños materiales e inmateriales sufridos por la violencia de la que fue objeto. Debe ser proporcional a la violencia sufrida y debe incluir todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violencia. Estos pueden comprender, por ejemplo, gastos médicos en los que la víctima haya tenido que incurrir tras un incidente de violencia.

Las medidas de satisfacción, por lo general, comprenden las que sirven para transmitir un mensaje de reprobación institucional. Puede ser importante, por ejemplo, al concluir un proceso de queja, que exista un reconocimiento público dentro del lugar de trabajo, de que ocurrió un acto de violencia, que no se va a tolerar más.

Las garantías de no repetición, por último, son particularmente importantes, cuando, al analizar un caso concreto, se revelan prácticas o políticas institucionales que permiten o solapan la violencia de manera recurrente. Las garantías de no repetición incluyen el compromiso de modificar esas prácticas o políticas institucionales, para que la violencia no ocurra más.

Fiscalización y transparencia

Otra de las reformas que se proponen permitiría la fiscalización de los centros de trabajo en lo que a la violencia se refiere.

Primero: se propone elevar a ley lo que actualmente es una obligación administrativa, derivada de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención: la obligación de los patrones de evaluar la incidencia de la violencia laboral. A diferencia de la NOM 035, la reforma propone que también se evalúe, por supuesto, la incidencia de la violencia sexual, incluido el acoso sexual. Por otra parte, en la reforma se propone obligar a los patrones a hacer públicos los resultados



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

de estas evaluaciones, para que otras personas - postulantes, personas interesadas en trabajar ahí, la ciudadanía mismacuenten con más información sobre los lugares de trabajo. Para cumplir con esta obligación, los patrones tendrán que depositar un reporte con los resultados de sus evaluaciones ante la autoridad registral, misma que deberá hacer públicos los resultados. Estos reportes, por supuestos, tendrían que proteger datos personales de las personas involucradas.

En segundo lugar: se aclara que el protocolo contra la violencia laboral debe ser parte del reglamento interior de trabajo. Esta modificación tiene una consecuencia importante al ser parte del reglamento interior de trabajo, también debe ser depositado ante la autoridad registral para que esta lo haga público.

En tercer lugar: se le impone a los patrones la obligación de llevar un registro y elaborar un reporte sobre las quejas por violencia laboral que reciba, procesen y resuelvan cada año. Este reporte también se debe depositar ante la autoridad registral, para que lo haga público. En estos casos también Estos los reportes tendrían que proteger datos personales de las personas involucradas.

Estas tres reformas son importantes porque promueven la transparencia en los centros de trabajo. Como ha afirmado la Organización Internacional del Trabajo, la transparencia, a su vez, aumenta los incentivos de disuasión para los patrones que incumplen la ley y crea oportunidades para que la información sea compartida entre los trabajadores y sus allegados.

Los sindicatos

Asimismo, la reforma propone ampliar las protecciones contra la violencia en lo que a los sindicatos se refiere. En la reforma a la Ley Federal del Trabajo del lo. de mayo de 2019 se incorporó, finalmente, la prohibición para los sindicatos de ejercer actos de violencia. En la presente iniciativa, sin embargo, se propone reformar el artículo 371 de la Ley para que los estatutos de los sindicatos también contemplen medidas para sancionar y reparar la violencia.

Armonización

Por último, la presente iniciativa propone modificar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, a fin de; 1) establecer que las disposiciones en materia de acoso laboral, aplicarán igualmente en las relaciones laborales entre y a los trabajadores al servicio del Estado; 2) facultar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para hacer pública la información de los reportes sobre violencia laboral, priorizando la utilización de medios tecnológicos; 3) disponer que será considerado delito contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos, obligar a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de violencia laboral o para ocultar violaciones a las leyes aplicables en el ámbito del Trabajo; y, 4) facultar a la Comisión Nacional para dar seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de violencia laboral, con respecto a actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

CUARTA. Por lo que refiere a la Exposición de Motivos de la iniciativa en esta materia presentada por la Senadora PIÑA GUDIÑO del Grupo Parlamentario de Morena, se señala lo siguiente:

PRIMERO. La época neoliberal en México se caracterizó por una profunda precarización del mundo del trabajo. Bajos salarios, eliminación de prestaciones laborales, deterioro de la estabilidad laboral, ampliación de la flexibilización por medio de mecanismos como el outsourcing y la subcontratación, crecimiento de la informalidad, la desocupación y la subocupación, entre otros fenómenos perniciosos para la clase trabajadora.

La nueva forma que adquirió el mundo del trabajo implicó un círculo vicioso para los trabajadores y trabajadoras, ya que mientras más se deterioraban las condiciones laborales más se perdía la capacidad de negociación del trabajador frente a la patronal, lo que a su vez permitió la ampliación, en distintas ramas y sectores económicos, de la pérdida de derechos laborales.

Contrario a lo que establece la normativa correspondiente a la regulación del mundo del trabajo, particularmente el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, el mercado laboral sufrió un profundo desequilibrio entre los factores de la producción, se abandonó la aspiración de justicia social para los trabajadores y trabajadoras, deteriorándose el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Todo lo anterior fue impulsado a partir de lo que se denominó una Nueva Cultura Laboral, la cual, en la realidad, pretendía que la patronal evadiera sus responsabilidades con las y los trabajadores a partir de impulsar la “armonización de las relaciones de trabajo.”

La Nueva Cultura Laboral, fue impulsada fundamentalmente por el empresario y ex secretario del trabajo, Carlos Abascal, la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y los sindicatos corporativos agrupados en la Confederación de Trabajadores de México (CTM).² La Nueva Cultura laboral en el fondo pretendía socavar la capacidad organizativa de las y los trabajadores y con ello reducir la capacidad de negociación colectiva, mediante “la negación de la libre sindicación y el derecho a huelga, además de flexibilizar las condiciones laborales en perjuicio de los trabajadores.”

Con la aplicación de las políticas neoliberales en el mundo del trabajo, en las últimas décadas, solamente el 10 por ciento de los más de 52 millones personas que forman parte de la clase trabajadora, se encuentran afiliados a un sindicato, y de estos solo un pequeño sector pertenece a sindicatos democráticos o verdaderos, es decir que no son corporativos, blancos o de protección. La situación estructural en que se encuentra la fuerza de trabajo, la condena a la indefensión ante los constantes abusos por parte de la patronal, configurando un mercado laboral caracterizado por la ampliación estructural de la injusticia laboral.

SEGUNDO. Uno de los abusos sufridos por la clase trabajadora en el periodo neoliberal es el acoso laboral o *mobbing*. Este concepto, según Mana Claudia Peralta, psicóloga por la Universidad Javeriana y especialista en sicología Industrial por la Universidad Complutense, “refiere al hostigamiento laboral [...] intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico.”⁴ El acoso laboral o *mobbing* consiste en una conducta que se caracteriza por ser



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

(1) repetitiva; (2) basada en un desequilibrio de poder; (3) una intención de causar miedo o hacer daño; (4) involucrar abuso físico, psicológico o verbal; y (5) no ser provocada por la víctima.

Mana Claudia Peralta, agrega que el acoso laboral integra diversos elementos importantes, tales como:

- El miedo a la agresión repetida.
- El desequilibrio de poder no siempre es obvio y puede estar implícito.
- Se incluyen los dos tipos de agresión -implícitos y explícitos.
- La intención de los agresores no siempre se reconoce.
- Las motivaciones subyacentes pueden ser complejas.
- La provocación por parte de la víctima puede ser involuntaria.

El acoso laboral que sufren las y los trabajadores es una causa generadora del daño moral, que causa perjuicio en su salud, estrés y ansiedad.

TERCERO. El acoso laboral representa un gran problema en el mercado laboral mexicano. Según el informe de Gloria Careaga Pérez, directora del Programa de Sexualidad, Salud y VIH de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), en el año de 2017, 18 mil personas renunciaron a sus puestos de trabajo por sufrir acoso laboral, de igual forma el mismo reporte agrega que “el 80% de los trabajadores han presenciado un acto de acoso laboral contra un compañero y el 74% asegura que esta conducta es ejercida principalmente por los jefes.”

Por su parte, Ericka Chafino, directora de marketing de Grupo Human, estimó que para el 2018 en el país, el 40 por ciento de los profesionistas habían sufrido acoso laboral y que la mitad de los trabajadores y trabajadoras, consideran “que no cuenta con los canales de comunicación necesarios para denunciar y detener estos comportamientos.”

De esta forma, el acoso laboral no es un fenómeno excepcional, sino que forma parte estructural de las condiciones laborales que enfrenta cotidianamente la clase trabajadora en el país.

CUARTO. Dado que el acoso laboral constituye una sistemática conducta distintiva que pretende anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato de un trabajador o trabajadora, esta puede ser considerada como una forma de discriminación laboral o en el trabajo, y con ello, violenta lo establecido en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual señala que:

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

La discriminación resultante del acoso laboral constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

CUARTO (sic). La resolución de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) al amparo directo 47/2013, caracterizó el acoso laboral o *mobbing*, como un “acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo [...], lo cual implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito perteneciente o relativo al trabajo.”

De esta forma, la SCJN estableció que la definición de acoso laboral o *mobbing* debe considerar los siguientes:

[...] intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

Además, la Primera Sala de la SCJN, agregó que el acoso laboral:

Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

Finalmente, la máxima instancia de impartición de justicia de la nacional señala que, para demostrar la existencia de acoso laboral o *mobbing*, los elementos que han de demostrarse son:

- (i) El objetivo de intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador;
- (ii) Que esa agresividad o el hostigamiento laboral haya ocurrido bien entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos;
- (iii) Que esas conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; y
- (iv) Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

QUINTO. En la norma laboral y de previsión social, si bien tanto el artículo 123 constitucional como la Ley Federal del Trabajo (LFT), prohíben todo tipo de conducta basada en el hostigamiento o acoso sexual, no se caracteriza ni se prohíbe el acoso laboral.

Si bien el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, por el cual se reformó la LFT, para prohibir el hostigamiento y acoso sexual, siendo causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador o el patrón e imponiendo multa al responsable, no se incorporó el acoso laboral.

En este sentido la LFT señala en su artículo 3ro. Bis. que:

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.

Tanto el hostigamiento como el acoso sexual, si bien caracterizan y permiten sancionar un tipo de violencia, son imprecisos a la hora considerar las dimensiones morales, psicológicas, emocionales o de discriminación que son inherentes al acoso laboral.

SEXTO. ...

QUINTA. Por lo que respecta a la Iniciativa presentada por el Senador MOYA CLEMENTE, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 3o de la *Ley Federal de Trabajo* en materia de acoso y violencia laboral, se menciona:

A raíz de la Reforma presentada por la Presidencia de la República el 28 de abril del 2016, como una de las ocho reformas en materia de justicia cotidiana que tienen como objetivo ofrecer soluciones expeditas a los problemas más comunes para la ciudadanía, a la vez de promover una justicia pronta, efectiva e imparcial, el 24 de febrero de 2017 se publicó la Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación.

Debemos entender que esta Reforma no es, únicamente, una reforma procesal, sino un cambio de sistema y de modelo. Por ello, se buscan consolidar instituciones novedosas y principios que ayuden a consolidar la justicia social. De ahí que esta nueva conceptualización de un sistema parta de los nuevos modelos del mercado laboral, de la globalización, la transformación de la industria y otros sectores productivos. Estos fenómenos pusieron en evidencia importantes retos que tenían las instituciones vinculadas con la justicia laboral para proteger las relaciones de trabajo, salvaguardar los derechos sociales de la clase trabajadora y resarcir de manera rápida los efectos que tienen estos para la economía nacional.

Por lo anterior, podemos afirmar que la justicia social es la base de la Reforma de la Justicia Laboral y que constituye un fundamento sólido para los derechos sociales de los estados modernos. De ahí que la Organización Internacional del Trabajo haya ido decantando el



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

concepto de justicia social y estableciera, en 1919, que este era la base para conseguir la paz social. Entendemos, así, que la justicia social inicia con el reconocimiento de los factores en la relación laboral y va encaminada hacia la necesidad de obtener un equilibrio para estos. De ese modo, cuida al trabajador y también se enfoca en el desarrollo del capital.

Este concepto, que era concebido por la OIT como el fundamento para conseguir el equilibrio en la relación laboral, hoy se extiende a los aspectos económicos y financieros vinculados con la reforma, además de todos aquellos derechos inherentes a las y los trabajadores. De ese modo, la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, consagró, como convenios fundamentales y, por tanto, como derechos humanos, los siguientes:

A. La libertad de asociación y la libertad sindical (Convenio número 87) y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio número 98)

B. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios número 29 y 105);

C. La abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios número 138 y 182); y

D. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios número 100 y 111).

Para los efectos del Convenio 111, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Basado en lo anterior, podemos recalcar, como un punto total para este tema, el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206). Estos instrumentos fueron adoptados en junio de 2019 en la Conferencia del Centenario de la OIT. Sus implicaciones, claro está, es ser enfáticos con el hecho de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deben ser condenados por el ámbito internacional y que debe actuarse en consecuencia. Por eso ambos instrumentos fundamentales fueron elaborados por los actores del mundo del trabajo (representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores), y establecen un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Comprendemos, en este tema, que:

Las medidas contra el acoso sexual en el mundo del trabajo exigen un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, y deben colmarse las lagunas legislativas a fin de asegurar la prevención efectiva del acoso sexual y la protección contra el mismo. Por ejemplo, el derecho penal permite a las víctimas buscar protección policial, pero



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

ésta normalmente se limita a las agresiones sexuales, exige una carga de la prueba elevada y no aborda la gran diversidad de comportamientos y prácticas inaceptables que comprende el acoso sexual. En la práctica, los enjuiciamientos relacionados con el acoso sexual en el derecho penal son poco frecuentes y es improbable que tengan éxito. Por otra parte, el derecho laboral puede cubrir una mayor diversidad de comportamientos, pero su alcance puede verse limitado por el tipo de contrato. La cobertura del derecho laboral a menudo se limita a las personas que tienen un contrato de trabajo y una relación estricta empleador-trabajador, por lo que se excluye a los contratistas independientes, aprendices, voluntarios, personas en busca de empleo y otras personas. También puede excluirse a determinadas categorías de trabajadores, como los trabajadores domésticos o los trabajadores agrícolas, a pesar de estar más expuestos al riesgo de acoso sexual. Así pues, es importante cubrir el acoso sexual en diferentes ámbitos del derecho.

Ahora bien, en cuanto al acoso sexual, podemos acudir al artículo 1 del mencionado Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual especifica lo siguiente:

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Por su parte, el artículo 3º Bis de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

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.

Aunado a lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, emitió el Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral.

Ahora bien, aunque en el artículo 3º de la mencionada Ley Federal del Trabajo, así como en diversas disposiciones del Protocolo, queda establecido el elemento normativo por el que se reconoce el acoso sexual como forma de violencia, la ley es omisa en establecer los lugares



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

donde puede ocurrir esta conducta. A este respecto, el Convenio 190 de la OIT es claro en cuanto a los diversos momentos en que puede tener lugar este tipo de reprobables conductas:

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Como habíamos establecido, el artículo 3º Bis de la Ley Federal del Trabajo establece lo que se entiende por hostigamiento y acoso sexual. Sin embargo, en esta misma ley no se especifica los lugares en donde pueden tener lugar esta clase de conductas, lo que genera una ambigüedad que, como hemos visto, otros instrumentos como es el convenio 190 de la OIT, logran esclarecer. Es por lo anterior que es necesario incluir el contenido de dicho Convenio, a fin de poder brindar mayor protección jurídica a las víctimas de hostigamiento y acoso laboral. Con estas consideraciones, se propone la siguiente reforma al artículo 3º Bis de la Ley Federal del Trabajo:

III. CONSIDERACIONES

Primera. De conformidad con lo dispuesto por los art. 86 y 94 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*, así como del diverso 135 del *Reglamento del Senado de la República*, estas Comisiones resultan competentes para dictaminar las Iniciativas en cuestión.

Segunda. El artículo 183 del *Reglamento del Senado de la República*, otorga a las Comisiones la facultad de emitir dictámenes sobre las iniciativas o proyectos, minutas y proposiciones con punto de acuerdo turnados por el Pleno del Senado, por la Cámara de Diputados y por la Comisión Permanente.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Tercera. Estas Comisiones dictaminadoras reconocen el interés de las y los Senadores promoventes, quienes suscribieron las Iniciativas que hoy se dictaminan, en el tema relacionado con la violencia y acoso laboral.

Para este Senado de la República y en específico para estas Comisiones, resulta de gran trascendencia y prioritario regular lo relativo a la violencia laboral, dada la trascendencia del tema y, sobre todo, la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras de México.

Cuarta. Quienes integramos las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y la de Estudios Legislativos, Segunda, de la LXV Legislatura del Senado de la República, analizamos la propuesta de reformas y adiciones presentadas por las y los Senadores, realizando una valoración técnico-jurídica a fin de evaluar la viabilidad de la propuestas presentadas en las iniciativas y de esta manera emitir lo que consideramos como la mejor redacción legislativa, en protección de las personas trabajadoras de México para que se garantice su derecho a una vida laboral sin violencia ni acoso.

Quinta. La violencia en el trabajo es un fenómeno que apenas en los últimos años ha empezado a colocarse en la opinión pública mexicana. Las prácticas de acoso y violencia se encontraban, de cierta manera, normalizadas culturalmente. Así, miles, quizá millones de personas trabajadoras, han tenido que soportar las consecuencias de tratos discriminatorios y abusivos, por el simple hecho de que las reglas no escritas han marcado la necesidad de soportar el abuso de sus pares y superiores para conservar un ingreso.

Con el avance de la agenda de derechos humanos durante la última década, y con casos de denuncias que se han hecho públicos, hoy más personas reflexionan que no es ético, que no es correcto, que no es legal ser víctimas de acoso. Y entonces toman la determinación de denunciar, de demandar, de promover procedimientos cuando sufren violencia en el ámbito laboral. Sin embargo, las inercias históricas, sociales, culturales, económicas y políticas hacen aún difícil que exista una sanción efectiva, una reparación justa y una prevención y erradicación de estas prácticas.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Estas Comisiones dictaminadoras reconocen que, en tiempos recientes, las Instituciones y Poderes del Estado han realizado diversos esfuerzos para combatir el problema en todo el país y en particular en el ámbito laboral. Sin embargo, esos esfuerzos resultan insuficientes para reducir la violencia laboral y, sobre todo, existe una falta de armonización de Leyes en la materia.

Sexta. El artículo 5 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, reconoce a todas las personas el derecho a la integridad personal, lo que implica «que se respete su integridad física, psíquica y moral». De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, este derecho «comprende el reproche a cualquier acto infligido en menoscabo físico, psíquico o moral de las personas», incluida la violencia. Por sus alcances, este derecho protege a todas las personas de todas las violencias que dañan su integridad, en todos los espacios —incluido el laboral— y en todas sus relaciones —incluidas las laborales.

La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, como diversos tratados internacionales, les reconocen a las personas el derecho a la salud, mismo que incluye la necesidad de disfrutar, en todo momento, el «más alto nivel de bienestar físico, mental y social».

Como ha reconocido el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (Comité DESC), con el paso de los años, el concepto de la salud se ha ampliado al punto en el que su definición hoy en día «también tiene en cuenta inquietudes de carácter social, como las relacionadas con la violencia». La Organización Mundial de la Salud, por su parte, entiende a la violencia, incluida la laboral, como un asunto de «salud pública» que debe ser atendido y prevenido por los Estados.

El artículo 123 constitucional, por otra parte, reconoce a las personas el «derecho al trabajo digno». El concepto del «trabajo digno» tutela, entre otros elementos, el que las personas tengan trabajos libres de violencia: trabajos en los que su integridad y su dignidad sean respetadas. En esta misma línea debe entenderse el artículo 7 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, que les reconoce a las personas el derecho «al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias».



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Aunado a lo anterior, deben considerarse también las referentes al derecho a la no discriminación, mismo que está reconocido en el artículo 1 de la Constitución y en diversos tratados internacionales, incluido el *Convenio sobre la Discriminación* (empleo y ocupación) núm. 111 de la OIT. Si bien la violencia —incluida la violencia laboral— puede afectar a todas las personas, también puede dirigirse o puede recaer desproporcionadamente sobre ciertos grupos. Cuando esto ocurre, la violencia se vuelve en sí misma una forma de discriminación. Por esta razón, el Comité DESC también ha sostenido que la legislación, incluida la laboral, deberá «definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo, por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad».

El *Convenio 189* de la OIT, relativo a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, recientemente ratificado por el Estado mexicano en su artículo 5°, impone a los Estados la obligación de «adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia». El más reciente Convenio de la OIT, aprobado en 2019, el *Convenio sobre la Violencia y el Acoso* (Convenio 190) —pendiente de entrar en vigor a partir de su ratificación por los Estados Parte—, atiende centralmente este problema, y sería conveniente que México adopte las medidas necesarias para poder avanzar, desde ahora, en el cumplimiento de las metas que planteará para nuestro país una vez que atraviese el proceso de aprobación del Tratado.

Séptima. Por otro lado, la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENDE), publicada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), señala que el «acoso» o «la falta de respeto hacia su persona» es una causa de abandono laboral que, año tras año, afecta a miles de personas. En el primer trimestre de 2019, por ejemplo, 23,542 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100,000 ocupadas.

En ese sentido, otros estudios muestran la prevalencia y variedad de la violencia laboral que sufren las personas. Por ejemplo: en el 2014 el INEGI



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

realizó la *Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia* (ECOPRED), para medir –entre otros asuntos– la victimización sufrida por personas jóvenes, que tenían entre 12 y 29 años al momento de la encuesta. De las personas que dijeron trabajar en ese entonces y que fueron víctimas ese año de distintos delitos y maltratos, un porcentaje importante reportó como responsables de la violencia a sus «compañeros de trabajo».

Por ejemplo, el 32% de los hombres y el 36.5% de las mujeres que fueron objeto de burlas, apodosos hirientes, rumores y/o mentiras, así como de exclusiones por sus «gustos», «físico» o «ropa», señalaron a sus compañeros de trabajo como los agresores. Estos también fueron señalados por el 20.1% de las mujeres y el 6.2% de los hombres que fueron víctimas de un encuentro sexual no deseado, así como por el 19.6% de los hombres y el 4.4% de las mujeres que fueron víctimas de una agresión física.

Los compañeros de trabajo también fueron señalados como responsables de tocamientos indeseados, daño a objetos personales, robos, extorsiones, chantajes a través de mensajes de texto y amenazas. Estos datos muestran que en el trabajo y a manos de sus compañeros, las personas sufren una variedad de violencias. Violencias que las normas constitucionales e internacionales en la materia –los bloques de constitucionalidad y convencionalidad especializados en la materia– obligan al Estado a reconocer, para que así se puedan atender, sancionar, reparar y prevenir adecuadamente.

Octava. La discusión de la violencia y acoso laboral no has sido ajeno a nuestra máxima casa de justicia en este País. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido diversos criterios en los que ha manifestado su preocupación por este tema.

En la Tesis con número de registro 2023567 de la Undécima Época, cuyo rubro es el siguiente: Hostigamiento y Acoso Sexual en el Trabajo. LOS JUICIOS QUE INVOLUCREN ALGUNA DE ESAS CONDUCTAS DEBEN JUZGARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, AUN CUANDO LAS MUJERES DENUNCIANTES Y/O VÍCTIMAS NO SEAN PARTE PROCESAL, emitió el siguiente criterio:



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en donde existan indicios de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, cometidos contra mujeres, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben juzgar con perspectiva de género y hacer uso de los elementos precisados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el protocolo respectivo, aun cuando las denunciantes y/o víctimas no sean parte procesal en el juicio laboral.

El criterio anterior, lo justifica señalando que:

Lo anterior es así, ya que la inclusión del género en la apreciación de los hechos permite identificar situaciones que, de otra forma, pasarían desapercibidas a pesar de ser claves para entender íntegramente la controversia. **Así, el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo, constituyen prohibiciones asociadas a garantizar el trabajo digno y el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres** y, a partir de su incorporación en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, conducen a leer las causas de rescisión de manera distinta, pues tratándose de personas morales empleadoras no sólo existen causas verticales y/o de afectación directa a su esfera jurídica, sino también causas horizontales y/o de afectación indirecta, como son aquellas conductas que si bien no inciden propiamente en el empleador, sí lo hacen respecto de la integridad de las y los compañeros de trabajo. En ese sentido, no hay excusa para obviar los hechos vinculados a esas prohibiciones, aun cuando las denunciantes y/o víctimas no sean parte procesal en el juicio laboral donde se reclama la nulidad de una rescisión fundada en esas conductas, ya que juzgar con perspectiva de género tiene como fin que la concepción formal del derecho deje de invisibilizar y, por el contrario, se transforme y se ocupe de nivelar la situación de grupos históricamente desaventajados, como las mujeres; de lo contrario, se propiciaría un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general, que acentúa un sentimiento y sensación de inseguridad de las mujeres, así como una persistente desconfianza en el sistema de administración de justicia.

De igual manera, en la Tesis con número de registro 2023107, de la Undécima Época, bajo el rubro DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA LABORAL. SON CAUSAS QUE ORIGINAN LA VULNERABILIDAD A LAS MUJERES TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL ESTADO EN PERIODO DE LACTANCIA, QUE OBLIGAN A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Emitió el siguiente criterio jurídico:

Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el despido injustificado de una trabajadora al servicio del Estado en periodo de lactancia implica un acto de discriminación por razón de género, prohibido por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de violencia laboral. Por ello, para hacer efectivos los derechos laborales, libres de violencia y de discriminación, en los juicios promovidos por ese motivo,



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

el juzgador debe analizar pormenorizadamente el caso con perspectiva de género, teniendo en cuenta que las trabajadoras no son personas vulnerables por su solo estado de lactancia sino, en estos casos, deriva de la violencia laboral y la discriminación de que pueden ser objeto.

Justificación: Lo anterior es así, pues de la citada disposición, así como del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General, se advierte la protección a las mujeres trabajadoras que libremente deciden gozar y ejercer su derecho a la maternidad lo que, además, se encuentra relacionado con el derecho a la dignidad humana y a la salud de la madre y de su hijo, que constituye una cuestión de seguridad social que debe protegerse al juzgar con perspectiva de género. Asimismo, de la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", se concluye que la perspectiva de género constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, pueden discriminar e impedir la igualdad.

Novena. Por todo lo anteriormente expuesto, estas Comisiones dictaminadoras consideran de suma importancia las reformas y adiciones que presentan los Senadores y Senadoras promoventes de las Iniciativas que hoy se dictaminan. No obstante, las diversas manifestaciones realizadas en cada una de ellas, todas válidas y justificadas, se requiere de concentrar las propuestas de Texto Normativo de las reformas ya adiciones en uno solo, con el cual se discutirá y aprobará en el presente dictamen.

Así, estas Comisiones dictaminadoras, consideran que las propuestas de Texto Normativo convergen en la redacción que se propone en la Iniciativa presentada por la Senadora Patricia MERCADO, y que se abordó en el punto Tercero de «Antecedentes Legislativos» y Tercera del apartado «Objeto y Descripción de las Iniciativas» ya que maximiza los derechos de las personas trabajadoras y protege de manera más amplia a éstas últimas con relación a los actos de violencia y acoso laboral.

DÉCIMA. Como se mencionó en el último punto de Antecedentes Legislativos, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a solicitud de la Comisión de Trabajo y Previsión



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Social, emitieron opiniones respecto a las reformas y adiciones señaladas en el cuadro anterior, mismas que se plasman en la tabla siguiente:

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto y observaciones de la STPS	Texto y observaciones de la SHCP
c) Violencia laboral a la serie de acciones u omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico, patrimonial y laboral-profesional incluyendo la que les afecte desproporcionadamente por motivos de discriminación estipulados en el artículo 1º, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral. La violencia laboral es aquella que se ejerce, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) En el centro o lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) En los lugares donde se paga al trabajador, lugares de descanso o donde consume sus alimentos, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, vestuarios y demás espacios destinados a las personas trabajadoras; c) En los desplazamientos, viajes, eventos y/o actividades sociales relacionados con el trabajo, cursos de capacitación, adiestramiento y formación para y en el trabajo; d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora; y, f) En los traslados que realicen entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de trabajo. En este mismo apartado se hace mención de los desplazamientos y viajes, incluso los traslados entre el domicilio, lo cual, en la mayoría de los casos, el patrón no puede controlar lo que ocurra en el trayecto en el transporte público, en ese sentido, para los casos graves (acontecimientos traumáticos severos está considerado en la NOM-035-STPS2018) el patrón tiene como obligación canalizarlos para su atención si es que así lo requiere la condición del trabajador.	Sin comentarios



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto y observaciones de la STPS	Texto y observaciones de la SHCP
De conformidad con el primer párrafo del presente artículo, la violencia laboral puede comprender uno o más de los siguientes tipos: I. Violencia física, entendida como cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, en el cuerpo de una persona; El concepto de violencia psicológica, propuesto en la iniciativa, ya se encuentra en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, retomado en la NOM-035-STPS-2018, el cual señala que: Violencia laboral: ... 1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual; III. Violencia sexual, entendida como todo acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física; asimismo, se considera como tal cualquier conducta de naturaleza sexual que sea indeseada para quien la recibe, así como la petición de realizar actos sexuales a cambio de beneficios laborales, o el castigo o la amenaza de este por rehusarse a realizarlos. La intención de quien ejerce violencia sexual es irrelevante para determinar que esta existe; En cuanto a la violencia económica, en el ámbito laboral se prevé el principio, en el artículo 86, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. La violencia patrimonial, tal como se define, en realidad contempla diversos delitos, mismos que están fuera del ámbito de competencia de la STPS. En los casos de discriminación y violencia laboral, las víctimas tienen derecho a la reparación integral del daño. Esto debe incluir medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición. La propuesta de agregar el concepto de violencia laboral permite abarcar todo el tipo de conductas ya sean sexuales, psicológicas, patrimoniales y físicas que se pueden configurar por motivo de trabajo. Se recomienda valorar los posibles efectos de una definición amplia, a la luz de lo definido en la NOM-035: Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto y observaciones de la STPS	Texto y observaciones de la SHCP
dañar su integridad o salud. Asimismo, en la iniciativa se define los lugares y situaciones en que se considera que se da la violencia laboral, ampliando la visión de que no solamente es en un lugar físico como el centro de trabajo. Esto es acorde a lo mencionado en el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente, a su artículo 3ero que señala lo siguiente: “se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”	
Artículo 47. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona empleadora: I. ... II. Incurrir la persona trabajadora, en el ejercicio de sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otras personas trabajadoras, la persona empleadora, sus familiares, del personal directivo o administrativo del centro de trabajo o establecimiento, en contra de clientes y proveedores de la persona empleadora, o en contra de quienes entra en contacto por su trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer la persona trabajadora contra alguno de sus compañeros(as), cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior; VIII. Cometer la persona trabajadora actos inmorales o de violencia laboral incluyendo el hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el ejercicio de su trabajo; IX. ... XV. La iniciativa plantea modificaciones en las conductas de las personas trabajadoras que se relacionan con la ampliación del alcance de qué se considera violencia laboral.	
Artículo 51. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona trabajadora: I. ... II. Incurrir la persona empleadora, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral incluyendo el hostigamiento y/o acoso sexual, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos	
Artículo 132. — Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXX. ... XXXI. Implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir, atender, sancionar, reparar y prevenir la discriminación por razones de género y	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto y observaciones de la STPS	Texto y observaciones de la SHCP
la violencia laboral incluyendo el hostigamiento y/o acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter; Sobre las fracciones XXXIV y XXXV se recomienda eliminarlas, ya que en la Norma Oficial Mexicana NOM035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, tiene estipulado como obligación el instrumentar "8. Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable", mismo que responde, entre otros a: -establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación; -Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, entre otras obligaciones para la persona empleadora de identificar, analizar, informar y prevenir en la materia. En este artículo se propone realizar anualmente una evaluación sobre la violencia laboral y también elaborar anualmente un reporte respecto de las quejas que hubiesen recibido en relación con la violencia laboral.	
Artículo 133. — Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. ... XI. XII. Realizar actos de violencia laboral incluyendo el hostigamiento y/o acoso sexual. XIII. Permitir, tolerar actos de violencia laboral o fallar en atender, sancionar y reparar los mismos; XIV. ... XVIII. En este caso se actualizaron todos los actos de hostigamiento y acoso sexual como actos de violencia laboral, además de prohibir a los patrones que fallen en la atención, sanción y reparación de estos actos.	
Artículo 135. — Queda prohibido a los trabajadores: I. a X. ... XI. Ejercer violencia laboral incluyendo el hostigamiento y/o acoso sexual y/o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.	
Dentro de las obligaciones de adiestramiento de temas de riesgos y peligros, se considera agregar que se incluyan programas de sensibilización en relación con la violencia laboral y discriminación, esto se tendría que revisar con base en la NOM-035 de la STPS.	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto y observaciones de la STPS	Texto y observaciones de la SHCP
Sólo se garantiza que, dentro de las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo del hogar, se considere la violencia laboral.	
A través de esto se intenta garantizar que las personas empleadoras no ejerzan violencia laboral a las personas trabajadoras.	
Artículo 341. — Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley. Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, incluida la violencia laboral, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el ejercicio de su trabajo y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable. Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.	
VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, lo que debe incluir disposiciones para sancionar y reparar el daño a la víctima por la violencia laboral recibida. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: Se plantea que los sindicatos deberán establecer en sus estatutos disposiciones para sancionar y reparar la violencia laboral.	
Artículo 391. — El contrato colectivo contendrá: I. a VIII. ... IX. Disposiciones relativas a la prevención, atención, sanción de la violencia laboral y la reparación del daño a la o las víctimas de dichos actos, así como la obligación de conformar el protocolo a que hace referencia el artículo 132 de la presente Ley; X. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes Plantea que el contrato colectivo deberá tener disposiciones de prevención y atención de violencia laboral, así como reforzar la obligación del protocolo de violencia laboral del artículo 132	
Establece que el reglamento interior deberá incluir el protocolo de violencia laboral, el cual a su vez debe contener diversos puntos como personas encargadas, proceso con tiempos incluidos, medidas de protección, medidas de reparación integral, sanciones, entre otros detalles.	En el caso de servidores públicos regidos por el apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los procedimientos, penas y sanciones en materia de violencia laboral se seguirán contra quien se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto y observaciones de la STPS	Texto y observaciones de la SHCP
	Comentario: Debido a que la ley buscará la sanción y reparación del daño, es importante considerar la individualización de las penas para el caso de los servidores públicos regidos por el apartado A, a quienes les aplica directamente (y no por suplencia) la Ley Federal del Trabajo, a efecto que no se denuncie al patrón, es decir, a las entidades de la federación, sino que se inicien los procedimientos correspondientes contra las personas que, en su caso, comentan violencia laboral.
Artículo 473. — Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Comprenden también los riesgos psicosociales, derivados de la violencia en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo y los espacios señalados en el Artículo 3o. Bis de esta Ley. Modifica el artículo 473 sobre riesgos de trabajo, haciendo mención explícita sobre que se comprendan los riesgos psicosociales derivados de la violencia laboral, por lo cual, se considera oportuno la opinión del área de seguridad y salud en el trabajo.	Comentario: Esta disposición podría representar un impacto presupuestario debido a que los gastos por riesgos de trabajo los cubre el patrón, es decir, en este caso, serían las dependencias y entidades las encargadas de pagar y garantizar la atención correspondiente a través del seguro por riesgos de trabajo, lo cual conduciría a incrementar su costo, en este sentido, la propuesta se apeg a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, al no hacer mención sobre la fuente de ingresos, distinta al financiamiento, para cubrir las erogaciones que se generarán con su implementación o bien compensarse con reducciones en otras previsiones de gasto; asimismo, se sugiere analizar la viabilidad de la propuesta en razón de que al no existir una fuente adicional de recursos, se tendrían que modificar las prioridades de gasto social, así como los subsidios o recursos complementarios asignados por el Gobierno Federal. (Solicitan que se elimine)
Se establece un término para la prescripción de casos de violencia laboral, sin embargo, se considera importante que se haga hincapié que en los casos de violencia laboral sexual se registrará por los términos que establezcan en la legislación penal.	
El cambio uniforma el uso de violencia laboral con base en la iniciativa.	
Agrega dentro del decreto de providencias cautelares la causal de violencia laboral.	
Se plantea el seguimiento a medidas de protección por parte del Tribunal.	
Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a: I. a V. ... VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de violencia laboral, o que permita, tolere o falle en atender, sancionar o reparar actos de violencia laboral en contra de o cometidos por las personas trabajadoras, así como al que viole el resto de las disposiciones referentes a la violencia laboral las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto y observaciones de la STPS	Texto y observaciones de la SHCP
133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta; VII a VIII. ... El cambio uniforma el uso de violencia laboral con base en la iniciativa. Agrega que no solamente sean actos cometidos en contra de trabajadores sino también cometidos por sus trabajadores, ampliando la responsabilidad de los empleadores.	

2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 Constitucional	
Texto y observaciones de la STPS	Texto y observaciones de la SHCP
Se deberá valorar el alcance de esta propuesta dado que en materia de lo previsto en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existe normatividad que regula la actuación del servicio público. Además de considerar que el Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de febrero de 2022, establece Comités de Ética y Órganos Internos de Control en las dependencias que vigilarán la observancia y cumplimiento del mismo; Debiéndose observar que el sentido que pretende regular esta iniciativa, están vinculadas con la normatividad en materia de responsabilidades administrativas ya previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.	Respecto de la prevención, la atención y la erradicación de la violencia laboral, así como la promoción del desarrollo integral de las personas trabajadoras y su plena participación en el ámbito laboral, se aplicará lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. Los procedimientos, penas y sanciones en materia de violencia laboral se seguirán contra quien se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables. Comentario: En el caso de la violencia laboral, se debe considerar que la reparación del daño y las penas deben individualizarse sobre los servidores públicos, por lo que en ningún caso la institución correspondiente será responsable sobre la violencia que ejerza un funcionario. De lo contrario, con motivo de los juicios y procedimientos correspondientes tendría que preverse el pago de reparaciones de daño a cargo de la dependencia y entidad pública correspondiente, en perjuicio del erario.

Por lo que refiere a las propuestas de reformas a la *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, al *Código Penal Federal* y a la *Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, no se realizaron comentarios u observaciones al respecto.

Undécima. Para mayor precisión y claridad, se presenta la redacción, con los ajustes necesarios, en los cuadros comparativos siguientes:



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
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. c) Sin correlativo	Artículo 3o. Bis. — Para efectos de esta Ley, se entiende por: I. 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; II. Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y III. Violencia laboral, a la serie de acciones, omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora, causando un daño físico, psicológico, económico, patrimonial y laboral-profesional incluyendo la que les afecte desproporcionadamente por razón de edad, sexo, género, preferencias sexuales, origen étnico o nacional, edad, color de piel, discapacidad, apariencia física, forma de vestir o de hablar, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana. Este tipo de violencia puede presentarse en relaciones de subordinación o descendente, ascendente u horizontal. La violencia laboral es aquella que se ejerce, durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado del mismo: a) En el centro o lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando constituyan un lugar de trabajo; b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, lugares de descanso o donde consume sus alimentos, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, vestuarios y demás espacios destinados a las personas trabajadoras; c) En los desplazamientos, viajes, eventos y/o actividades sociales relacionadas con el trabajo, cursos de capacitación, adiestramiento y formación para y en el trabajo; d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora, y f) En los traslados que realicen entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de trabajo.
Sin correlativo	3o. Ter. — La violencia laboral puede comprender uno o más de los siguientes tipo:



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
	I. La violencia económica, entendida como toda acción u omisión que ocasiona un daño en la economía de la persona; que implica o tiene por objeto perturbar o menoscabar su capacidad económica, sus recursos económicos, o la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar sus percepciones económicas, prestaciones de cualquier tipo, así como la percepción de un salario menor por trabajo igual, dentro de un mismo centro laboral; II. Violencia física, entendida como cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no pueda provocar lesiones, ya sean internas, externas o ambas, en el cuerpo de una persona; III. Violencia patrimonial, entendida como todo acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima; IV. Violencia psicológica, entendida como cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psico-emocional de una persona, que puede consistir en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, desdén, burlas, exclusiones, indiferencia, humillaciones, restricción a la autodeterminación, comparaciones destructivas, actitudes devaluatorias, esparcimiento de rumores y/o mentiras, amenazas, las cuales conlleven a la persona a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio, así como todo acto que atente contra la dignidad e integridad humana, y V. Violencia sexual, entendida como todo acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física; asimismo, se considera como tal, cualquier conducta de naturaleza sexual que sea indeseada para quien la recibe, así como la petición de realizar actos sexuales a cambio de beneficios laborales, o el castigo o la amenaza de este por rehusarse a realizarlos. La intención de quien ejerce violencia sexual es irrelevante para determinar que esta existe. En los casos de discriminación y violencia laboral, las víctimas tienen derecho a la reparación integral del daño. Esto debe incluir medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
Artículo 47. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. ... II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; IV. ... VII. VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. ... XV. 	Artículo 47. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona empleadora: I. ... II. Incurrir la persona trabajadora, en el ejercicio de sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otras personas trabajadoras, la persona empleadora, sus familiares, del personal directivo o administrativo del centro de trabajo o establecimiento, en contra de clientes y proveedores de la persona empleadora, o en contra de las personas con quienes entra en contacto por su trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer la persona trabajadora contra alguno de sus compañeros o compañeras, cualquiera de los actos señalados en la fracción anterior; IV. ...VII. VIII. Cometer la persona trabajadora actos inmorales o de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el ejercicio de su trabajo; IX. ... XV.
Artículo 51. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. ... II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; III. ... X.	Artículo 51. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona trabajadora: I. ... II. Incurrir la persona empleadora, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra de la persona trabajadora, cónyuge, concubina, concubinario, padre, madre, hijas, hijos, hermanas o hermanos; III. a X. ...
Artículo 132. — Son obligaciones de los patrones: I. ... XXX. 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; XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de	Artículo 132. — Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXX. ... XXXI. Implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir, atender, sancionar, reparar y prevenir la discriminación y la violencia laboral, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis. Sin correlativo Sin correlativo	consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter; XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a las personas trabajadoras el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis; XXXIV. Realizar anualmente una evaluación sobre la violencia laboral, para lo cual, elaborarán un reporte, garantizando la protección de datos personales, en términos de lo dispuesto en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que deberán depositar en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y XXXV. Elaborar anualmente, un reporte respecto de las quejas que hubiesen recibido en relación con la violencia laboral, que incluya, información sobre su resolución, respetando y garantizando la protección de datos personales, en términos de lo dispuesto en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y demás derechos de las víctimas, que deberán depositar en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
Artículo 133. — Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. ... XI. XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; XIV. ... XVIII.	Artículo 133. — Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. a XI. ... XII. Realizar actos de violencia laboral; XIII. Permitir, tolerar actos de violencia laboral o fallar en atender, sancionar y reparar los mismos; XIV. a XVIII. ...
Artículo 135. — Queda prohibido a los trabajadores: I. a X. ... XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.	Artículo 135. — Queda prohibido a las personas trabajadoras: I. a X. ... XI. Ejercer violencia laboral o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.
Artículo 153-C. — ... I. ... II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; III. y IV. ...	Artículo 153-C. — El adiestramiento tendrá por objeto: I. ... II. Hacer del conocimiento de las personas trabajadoras sobre los riesgos y peligros a que están expuestas durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; esto incluye programas de sensibilización en relación con la violencia laboral y discriminación; III. y IV. ...
Artículo 331 Ter. — ... I. a VIII. ...	Artículo 331 Ter. — ... I. a VIII. ...



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales. Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora. Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación. En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora. El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes. Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.	IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, incluyendo medidas para la reparación del daño en caso de violencia laboral, y X.
Artículo 337. — Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra. II. ... IV.	Artículo 337. — Las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Guardar consideración a la persona trabajadora del hogar, absteniéndose de ejercer violencia laboral, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3o, 3o Bis y 3o Ter de la presente Ley. II. y IV. ...
Artículo 341. — ... Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable. ...	Artículo 341. — ... Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, incluida la violencia laboral, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable. ...
Artículo 371. — ... I. a VI. ... VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones	Artículo 371. — ... I. a VI. ... VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) a g) ... VIII. a XV. ...	disciplinarias, lo que debe incluir disposiciones para sancionar y reparar la violencia laboral. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) a g) ... VIII. a XV. ...
Artículo 391. — ... I. ... VIII. Sin correlativo IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.	Artículo 391. —... I. a VIII. ... VIII Bis. Disposiciones relativas a la prevención, atención, sanción y reparación de los casos de violencia laboral, así como la obligación de conformar el protocolo a que hace referencia el artículo 132 de la presente Ley; IX. ... X. I a VI. ...
Sin correlativo	Artículo 423 Bis. — El reglamento interior de trabajo deberá incluir el protocolo al que refiere la fracción XXXI del artículo 132 de la presente Ley, y deberá contener como mínimo: I. Los actos de violencia laboral prohibidos, así como el alcance de las medidas de protección para prevenir y sancionar todas las formas de violencia a las que se enfrenten las personas trabajadoras en el ejercicio o con motivo de su trabajo; II. Las personas u órganos encargados de atender y resolver las quejas por violencia laboral; III. El proceso que debe seguirse para presentar y resolver las quejas, incluidos los tiempos en los que debe darse respuesta a la persona denunciante; IV. Las medidas de protección que deben tomar se en lo que se resuelve el caso para proteger a las personas denunciantes, testigos e informantes, frente a victimizaciones adicionales y posibles represalias; V. Las medidas de reparación integral del daño a la o las víctimas de violencia laboral. Éstas deben incluir medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición. VI. Las sanciones que pueden imponerse a quienes ejercen violencia laboral, incluida la suspensión y el despido. En la resolución de quejas no es necesario demostrar que los actos de violencia laboral son sistemáticos o reiterados para que se estime que el derecho de la persona trabajadora a vivir libre de violencia ha sido violado. La reiteración o sistematicidad de la conducta sólo sirve para determinar la



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
	sanción y la reparación del daño, mas no para considerar su existencia. Al investigar y resolver los casos de violencia laboral, las personas empleadoras tienen que cumplir con los estándares de debida diligencia que rigen en materia laboral. En el caso de las personas servidoras públicas que se rigen por el apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los procedimientos, penas y sanciones en materia de violencia laboral, se seguirán contra quien se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables especializadas.
Artículo 473. — Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.	Artículo 473. — Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras en ejercicio o con motivo del trabajo. Comprenden también los riesgos psicosociales, derivados de la violencia en el trabajo.
Artículo 519. — ... I. ... II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, y III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste. Sin correlativo ...	Artículo 519. — ... I. ... II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste, y IV. Las acciones para denunciar la violencia laboral. ...
Artículo 684-E. — ... I. a XI. ... XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio; XIII. a XIV.	Artículo 684-E. — ... I. a XI. ... XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de violencia laboral en términos del artículo 3° de la presente ley, en la que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que, en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos, el procedimiento de conciliación se llevará con la persona representante o apoderada de la que haya sido citada, evitando que la posible víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio; XIII. a XIV.
Artículo 857. — El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares: I. a III. ...	Artículo 857. — La o el secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares: I. a III. ...



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

1. Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.	IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil o de violencia laboral, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien, decretará las medidas de protección para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, quienes demanden, deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la sospecha razonable, apariencia o presunción de los actos de discriminación o de violencia laboral que hagan valer.
Artículo 858. — ... Las providencias cautelares previstas en las fracciones III y IV del artículo 857 de esta Ley, se deberán solicitar al presentar la demanda. 	Artículo 858. — ... Las providencias cautelares previstas en la fracción III del artículo 857 de esta Ley deberán solicitarse al presentar la demanda. En los casos previstos en la fracción IV del artículo 857 de esta Ley, el Tribunal deberá revisar oficiosamente si es necesario decretar las medidas de protección de acuerdo con la solicitud de la persona demandante y a la necesidad de evitar que se cancele el goce de derechos.
Artículo 994. ... I. ... V. VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta; VII y VIII. ...	Artículo 994. — ... I. a V. ... VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de violencia laboral, o que permita, tolere o falle en atender, sancionar o reparar actos de violencia laboral en contra de o cometidos por sus personas trabajadoras, así como a quien viole el resto de las disposiciones referentes a la violencia laboral, las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, párrafos segundo y tercero de ésta; VII y VIII. ...

2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	
Texto Vigente	Texto de la Iniciativa
Artículo 11. — ... Sin correlativo Sin correlativo	Artículo 11. — ... Respecto de la prevención, la atención y la erradicación de la violencia laboral, así como la promoción del desarrollo integral de las personas trabajadoras y su plena participación en el ámbito laboral, se aplicará lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. Los procedimientos, penas y sanciones en materia de



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

	violencia laboral se seguirán contra quien o quienes se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables especializadas.
--	--

3. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Texto Vigente	Texto de la Iniciativa
Artículo 9. ... I. a XIV. ... Sin correlativo. XV. a XIX. ...	Artículo 9. ... I. a XIV. ... XIV Bis. Hacer pública la información de los reportes sobre violencia laboral, conforme a las fracciones XIV y XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, priorizando la utilización de medios tecnológicos; XV. a XIX. ...

4. Código Penal Federal

Texto Vigente	Texto de la Iniciativa
LIBRO PRIMERO [...] TÍTULO DECIMOPRIMERO [...] CAPÍTULO I Delitos cometidos por los servidores públicos	LIBRO PRIMERO [...] TÍTULO DECIMOPRIMERO [...] CAPÍTULO I Delitos cometidos por las personas servidoras públicas
Artículo 212. — Para los efectos de este Título y el subsecuente, es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos, empresas productivas del Estado, en los órganos constitucionales autónomos, en el Congreso de la Unión, o en el Poder Judicial Federal, o que manejen recursos económicos federales. Las disposiciones contenidas en el presente Título, son aplicables a los Gobernadores de los Estados, a los Diputados, a las Legislaturas Locales y a los Magistrados de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este Título, en materia federal.	Artículo 212. — Para los efectos de este Título y el subsecuente, es servidor público o persona servidora pública, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la de la Ciudad de México, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos, empresas productivas del Estado, en los órganos constitucionales autónomos, en el Congreso de la Unión, o en el Poder Judicial Federal, o que manejen recursos económicos federales. Las disposiciones contenidas en el presente Título, son aplicables a las personas Gobernadoras de los Estados, Diputadas, a las Legislaturas Locales y Magistradas de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este Título, en materia federal.
Artículo 225. — Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes: I. a XXXIII. ... XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.	Artículo 225. — Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por personas servidoras públicas los siguientes: I. a XXXIII. ... XXXIV. Obligar a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de violencia laboral o para ocultar violaciones a las leyes aplicables en el ámbito del Trabajo;



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

XXXV. a XXXVII. ...	XXXV. a XXXVII. ...
...	...
...	...
...	...

5. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos	
Texto Vigente	Texto de la Iniciativa
Artículo 6o. — ... I. a XIV Bis. ... Sin correlativo XV. y XVI. ...	Artículo 6o. — ... I. a XIV Bis. ... XIV Ter.- El seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de violencia laboral, con respecto a actos u omisiones atribuibles a personas servidoras públicas relacionadas con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral, que estarán a cargo de un programa especial; XV. y XVI. ...

En ese sentido y en aras de lograr una mejor redacción al Proyecto de Decreto propuesto en el presente dictamen, estas Comisiones dictaminadoras buscamos homologar y poner en relación de igualdad o equivalencia las diversas propuestas ya que tienen en común la protección de toda persona trabajadora contra actos de violencia y acoso laboral.

No pasa desapercibido que, se realizaron comentarios y observaciones respecto a la regulación que ya se tiene en la materia en la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018*, «Factores de riesgo Psicosocial en el Trabajo. Identificación, Análisis y Prevención», que se encuentra vigente. Al respecto, estas Comisiones dictaminadoras consideran importante y de trascendencia las manifestaciones realizadas en el sentido de remisión a la Norma Oficial señalada. Sin embargo, en nuestro sistema jurídico mexicano, el Principio de Jerarquía Normativa establece que las disposiciones reglamentarias o administrativas, para efectos de aplicación, interpretación o integración normativa, se encuentra supeditada a que guarden congruencia con las normas legales existentes sobre la materia específica de regulación de que se trate y se sujeten a los principios jurídicos que emergen directamente de la ley, de manera tal que, aun siendo expresas, no pueden válidamente regir contra la voluntad manifiesta del texto de la ley ni oponerse a sus lineamientos normativos, pues deben interpretarse y aplicarse en forma



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

armónica, sin contrariar los principios rectores que emergen de la propia ley, atendiendo al principio fundante de la supremacía del sistema normativo que rige el orden legal.

Así lo ha considerado el Poder Judicial de la Federación en la Tesis con número de registro 177210 de la Novena Época, bajo el rubro: PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA. DEBEN RESPETARLO LAS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS O ADMINISTRATIVAS PARA SU VALIDEZ EN CASOS DE APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN O INTEGRACIÓN.

En ese sentido, la argumentación que se vierta frente a una propuesta de reforma o adición a una Ley Federal, como es la del Trabajo, deberá estar sustentada en una norma de igual o mayor jerarquía, por lo que los señalamientos respecto a que las propuestas de reformas y adiciones que se proponen en el presente dictamen pueden contravenir los establecido en la Norma Oficial Mexicana multicitada, se considera contrario al principio general de derechos de jerarquías de normas ya abordado.

Incluso, debe decirse, aun cuando una propuesta de reforma fuera contraria al texto normativo existente —vigente, válido y positivo—, tal situación no sería impedimento para legislar en una gran multiplicidad de escenarios, pero baste con mencionar para estos efectos solo dos: (i) si se plantea una regla de excepción atendiendo al principio de especialización, o (ii) ante una clara situación antitética o antinómica, cuando el texto vigente no se alinea a los bloques de constitucionalidad y/o convencionalidad, a través de la aplicación del principio *pro personæ*.

Sin embargo, para estas Comisiones Dictaminadoras, las aportaciones realizadas por las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y la de Hacienda y Crédito Público, con la salvedad señalada supra, forman parte de este proceso legislativo, por lo que se reflejarán en el Texto Normativo final en aquello que resulta congruente con la teleología y axiología de la reforma que aquí se aborda.

Ahora bien, a efecto de dar congruencia a los párrafos propuestos como adición, estas Comisiones consideran necesario llevar a cabo modificaciones a los incisos a) y b) del artículo 3o Bis de la *Ley Federal del Trabajo*, para que se consideren como fracciones I y II respectivamente, y por consiguiente la



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

propuesta de adición del inciso c) cambiará su denominación por la de fracción III.

Lo anterior, sin duda será un gran avance en materia laboral, para que el Estado Mexicano cuente con normatividad especializada en materia de violencia laboral, dando así cumplimiento a los Instrumentos Internacionales y la propia *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en la protección de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras de México.

UNDÉCIMA. Por lo anteriormente expuesto y fundado, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos, Segunda, de la LXV Legislatura de la Cámara de Senadores, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, 86, 94 y 103 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos* y 176, 177, 178, 180, 182, 192, 193, y 194 del *Reglamento del Senado de la República*, consideran que es de aprobarse el Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, el *Código Penal Federal* y la *Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, en materia de «violencia laboral», sometiendo a consideración de esta honorable Asamblea la aprobación del siguiente:

IV. TEXTO NORMATIVO Y RÉGIMEN TRANSITORIO

DECRETO

Se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en materia de violencia laboral.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

ARTÍCULO PRIMERO. Se adiciona la fracción III al artículo 3o. Bis, el artículo 3o Ter, las fracciones XXXIV y XXXV al artículo 132, la fracción VIII Bis al artículo 391, el artículo 423 Bis y la fracción IV del artículo 519; se reforman los incisos a) y b) del artículo 3o Bis, el primer párrafo y las fracciones II y VIII del artículo 47, el primer párrafo y la fracción II del artículo 51, las fracciones XXXI, XXXII y XXXIII del artículo 132, el primer párrafo y las fracciones XII y XIII del artículo 133, el primer párrafo y la fracción XI del artículo 135, la fracción II del artículo 153-C, la fracción IX del artículo 331 Ter, el párrafo primero y la fracción primera del artículo 337, el párrafo segundo del artículo 341, la fracción VII del artículo 371, el artículo 473; las fracciones II y II del artículo 519; la fracción XII del artículo 684-E, la fracción IV del artículo 857, el párrafo segundo del artículo 858, la fracción VI del artículo 994; de deroga la fracción III del artículo 47, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I. 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;

II. Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

III. Violencia laboral, a la serie de acciones, omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora, causando un daño físico, psicológico, económico, patrimonial y laboral-profesional incluyendo la que les afecte desproporcionadamente por razón de edad, sexo, género, preferencias sexuales, origen étnico o nacional, edad, color de piel, discapacidad, apariencia física, forma de vestir o de hablar, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana, así como la imposición de códigos de vestimenta sexistas, discriminatorios y/o estereotipados. Este tipo de violencia puede presentarse en relaciones horizontales, verticales descendentes o verticales ascendentes.

La violencia laboral es aquella que se ejerce, durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado del mismo:

a) En el centro o lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos o privados, cuando constituyan un lugar de trabajo;



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, lugares de descanso o donde consume sus alimentos, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, vestuarios y demás espacios destinados a las personas trabajadoras;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos y/o actividades sociales relacionadas con el trabajo, así como, cursos de capacitación, adiestramiento y formación para el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora, y
- f) En los traslados que realice la persona trabajadora entre su domicilio y el lugar de trabajo.

3o. Ter. — Son tipos de violencia laboral los siguientes:

I. Económica, entendida como toda acción u omisión que ocasiona un daño en la economía de la persona; que implica o tiene por objeto perturbar o menoscabar su capacidad económica, sus recursos económicos, o la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar sus percepciones económicas, prestaciones de cualquier tipo, así como la percepción de un salario menor por trabajo igual, dentro de un mismo centro laboral;

II. Física, entendida como cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no pueda provocar lesiones, ya sean internas, externas o ambas, en el cuerpo de una persona;

III. Patrimonial, entendida como todo acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Psicológica, entendida como cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psico-emocional de una persona, que puede consistir en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, desdén, burlas, exclusiones, indiferencia, humillaciones, restricción a la autodeterminación, comparaciones destructivas, actitudes devaluatorias, esparcimiento de rumores y/o mentiras, amenazas, las cuales conlleven a la persona a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio, así como todo acto que atente contra la dignidad e integridad humana, y

V. Sexual, entendida como todo acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física; asimismo,



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

se considera como tal, cualquier conducta de naturaleza sexual que sea indeseada para quien la recibe, así como la petición de realizar actos sexuales a cambio de beneficios laborales, o el castigo o la amenaza de este por rehusarse a realizarlos. La intención de quien ejerce violencia sexual es irrelevante para determinar que esta existe.

En los casos de discriminación y violencia laboral, las víctimas tienen derecho a la reparación integral del daño. Esto debe incluir medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

Artículo 47. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona empleadora:

I. ...

II. Incurrir la persona trabajadora, en el ejercicio de sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otras personas trabajadoras, la persona empleadora, sus familiares, del personal directivo o administrativo del centro de trabajo o establecimiento, en contra de clientes y proveedores de la persona empleadora, o en contra de las personas con quienes entra en contacto por su trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Derogada.

IV. ...VII.

VIII. Cometer la persona trabajadora actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual, así como de violencia laboral contra cualquier persona en el ejercicio de su trabajo;

IX. ... XV.

...

...

...

...

Artículo 51. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona trabajadora:

I. ...

II. Incurrir la persona empleadora, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra de la persona trabajadora, cónyuge, concubina, concubinario, padre, madre, hijas, hijos, hermanas o hermanos;



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

III. a X. ...

Artículo 132. — Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXX. ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar la discriminación, la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a las personas trabajadoras el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis;

XXXIV. Realizar anualmente una evaluación sobre la violencia laboral, para lo cual, elaborarán un reporte, garantizando la protección de datos personales, en términos de lo dispuesto en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que deberán depositar en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

XXXV. Elaborar anualmente un reporte respecto de las quejas recibidas, relativas a la violencia laboral, que incluya, información sobre su resolución, respetando y garantizando la protección de datos personales, en términos de lo dispuesto en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y demás derechos de las víctimas, que deberá inscribirse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 133. — Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. a XI. ...

XII. Realizar actos de violencia laboral;

XIII. Permitir o tolerar actos de violencia laboral o bien, ser omisos en atender, sancionar o reparar los mismos;

XIV. a XVIII. ...

Artículo 135. — Queda prohibido a las personas trabajadoras:

I. a X. ...

XI. Ejercer violencia laboral o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Artículo 153-C. — El adiestramiento tendrá por objeto:

I. ...

II. Hacer del conocimiento de las personas trabajadoras sobre los riesgos y peligros a que están expuestas durante el desempeño de sus labores; así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; esto incluye programas de sensibilización en materia de violencia laboral y de no discriminación;

III. y IV. ...

Artículo 331 Ter. — ...

I. ... VIII.

IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, incluyendo medidas para la reparación del daño en caso de violencia laboral, y

X. ...

...

...

...

...

...

Artículo 337. — Las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración a la persona trabajadora del hogar, absteniéndose de ejercer violencia laboral, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3o, 3o Bis y 3o Ter de la presente Ley.

II. y IV. ...

Artículo 341. — ...

Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas conductas contempladas en la presente Ley, especialmente la violencia laboral, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.

...



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

Artículo 371. — ...

I. a VI. ...

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, lo que debe incluir disposiciones para sancionar y reparar la violencia laboral. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) a g) ...

VIII. a XV. ...

Artículo 391. —...

I. a VIII. ...

VIII Bis. Disposiciones relativas a la prevención, atención, sanción y reparación del daño de los casos de violencia laboral, así como la obligación de conformar el protocolo a que hace referencia el artículo 132 de la presente Ley;

IX. ...

X. ...

...

...

...

I a VI. ...

Artículo 423 Bis. — El reglamento interior de trabajo deberá incluir el protocolo al que refiere la fracción XXXI del artículo 132 de la presente Ley, y deberá contener como mínimo:

I. Los actos u omisiones que constituyen violencia laboral, así como el alcance de las medidas de protección para prevenir y sancionar todas las formas de violencia a las que se enfrenten las personas trabajadoras en el ejercicio o con motivo de su trabajo;

II. Las personas u órganos encargados de atender y resolver las quejas por violencia laboral;

III. El proceso que debe seguirse para presentar y resolver las quejas, incluidos los tiempos en los que debe darse respuesta a la víctima;

IV. Las medidas de protección que deben tomarse hasta la resolución del caso para proteger a las personas denunciantes, testigos e informantes, frente a victimizaciones adicionales y posibles represalias;



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

V. Las medidas de reparación integral del daño a la o las víctimas de violencia laboral. Éstas deben incluir medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

VI. Las sanciones que deban imponerse a quienes ejerzan violencia laboral, incluida la suspensión y el despido.

Para la resolución de quejas no será necesario demostrar que los actos de violencia laboral son sistemáticos o reiterados para que se estime que el derecho de la persona trabajadora a vivir libre de violencia, ha sido violado. La reiteración o sistematicidad de la conducta sólo sirve para determinar la sanción y la reparación del daño, mas no para considerar su existencia.

Al investigar y resolver los casos de violencia laboral, las personas empleadoras tienen que cumplir con los estándares de debida diligencia que rigen en materia laboral.

En el caso de las personas servidoras públicas que se rigen por el apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los procedimientos, penas y sanciones en materia de violencia laboral, se seguirán contra quien se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables especializadas.

Artículo 473. — Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras en el ejercicio o con motivo del trabajo, incluidos los daños físicos y psicológicos, derivados de la violencia laboral.

Artículo 519. — ...

I. ...

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo;

III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste, y

IV. Las acciones para denunciar la violencia laboral.

...

Artículo 684-E. — ...

I. a XI. ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de violencia laboral, en términos del artículo 3o de la presente Ley, y exista el riesgo inminente de



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que, en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos, el procedimiento de conciliación se llevará con la persona representante o apoderada de la que haya sido citada, evitando que la posible víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. a XIV. ...

...

...

...

Artículo 857. — La o el secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:

I. a III. ...

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil o de violencia laboral, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien, decretará las medidas de protección para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, quienes demanden, deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la sospecha razonable, apariencia o presunción de los actos de discriminación o de violencia laboral que hagan valer.

Artículo 858. — ...

Las providencias cautelares previstas en la fracción III del artículo 857 de esta Ley deberán solicitarse al presentar la demanda. En los casos previstos en la fracción IV del artículo 857 de esta Ley, el Tribunal deberá revisar oficiosamente si es necesario decretar las medidas de protección de acuerdo con la solicitud de la persona demandante y a la necesidad de evitar que se cancele el goce de derechos.

...

...

...

Artículo 994. — ...

I. a V. ...



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de violencia laboral, o que permita, tolere o falle en atender, sancionar o reparar actos de violencia laboral en contra de o cometidos por sus personas trabajadoras, así como a quien viole el resto de las disposiciones referentes a la violencia laboral, las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, párrafos segundo y tercero de ésta;

VII y VIII. ...

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona un párrafo segundo al artículo 11, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 11. — ...

Respecto de la prevención, la atención y la erradicación de la violencia laboral, así como la promoción del desarrollo integral de las personas trabajadoras y su plena participación en el ámbito laboral, se aplicará lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Los procedimientos, penas y sanciones en materia de violencia laboral se seguirán contra quien o quienes se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables especializadas.

ARTÍCULO TERCERO. - Se adiciona una fracción XIV Bis al artículo 9 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para quedar como sigue:

Artículo 9. ...

I. a XIV. ...

XIV Bis. Hacer pública la información de los reportes sobre violencia laboral, conforme a las fracciones XIV y XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, priorizando la utilización de medios tecnológicos;

XV. a XIX. ...

ARTÍCULO CUARTO. Se reforman la denominación del Capítulo I, del Título Decimoprimer, del Libro Primero, el artículo 212 y la fracción XXXIV del artículo 225, del Código Penal Federal, para quedar como sigue;



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

LIBRO PRIMERO

[...]

TÍTULO DECIMOPRIMERO

[...]

CAPÍTULO I

Delitos cometidos por los servidores públicos

Artículo 212. — Para los efectos de este Título y el subsecuente, es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos, empresas productivas del Estado, en los órganos constitucionales autónomos, en el Congreso de la Unión, o en el Poder Judicial Federal, o que manejen recursos económicos federales. Las disposiciones contenidas en el presente Título son aplicables a los Gobernadores de los Estados, a los Diputados, a las Legislaturas Locales y a los Magistrados de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este Título, en materia federal.

Artículo 225. — Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes:

I. a XXXIII. ...

XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

XXXV. a XXXVII. ...

...

...

...

ARTÍCULO QUINTO. - Se adiciona la fracción XIV Ter del artículo 6o. de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, para quedar como sigue:

Artículo 6o. — ...



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, en **sentido positivo, con modificaciones**, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **en materia de «violencia laboral»**.

I. a XIV Bis. ...

XIV Ter.- El seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de violencia laboral, con respecto a actos u omisiones atribuibles a personas servidoras públicas, relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral, que estarán a cargo de un programa especial;

XV. y XVI. ...

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. El Congreso de la Unión, en un plazo no mayor a ciento ochenta días naturales posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, deberá armonizar la normativa que corresponda.

TERCERO. En un plazo de cinco años posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Congreso de la Unión deberán evaluar y revisar la implementación de lo previsto en el mismo, y en su caso, presentar las adecuaciones necesarias a la normativa que corresponda a fin de garantizar la referida implementación del presente Decreto.

Dado en el recinto del Senado de la República el 23 de febrero de 2022.