

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY GENERAL DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, RELATIVA AL DERECHO DE TODA PERSONA A UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA DE LOS ÁNGELES GUTIÉRREZ VALDEZ INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE ACCIÓN NACIONAL

La que suscribe, María de los Ángeles Gutiérrez Valdez integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXV Legislatura de la honorable Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 73, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta soberanía Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia relativa al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, de conformidad con la siguiente:

Exposición de Motivos

El 15 de marzo de 2022, el Senado de la República en cumplimiento a sus atribuciones constitucionales, con 96 votos a favor, el Pleno aprobó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo¹, para eliminar la violencia y el acoso laboral, adoptado en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019.

Este instrumento internacional respalda el propósito de salvaguardar y garantizar el derecho de toda persona al trabajo libre de violencia y acoso, especialmente por

¹ Consultado en: <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/2126-pleno-del-senado-aprueba-convenio-190-de-la-oit-elimina-violencia-y-acoso-laboral>, fecha de consulta 20 de agosto de 2022.

razones de género. Asimismo, reconoce que dichas prácticas constituyen una violación a los derechos humanos, lo que representa una amenaza para la igualdad y el empleo digno.

El Convenio 190 aplica a todas las modalidades de trabajo y contempla que las actividades laborales no siempre se realizan en un espacio determinado y, por lo tanto, plantea una perspectiva amplia, extendiendo su aplicación a las actividades realizadas durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este; lo cual resulta de gran importancia para los ordenamientos legales aplicables para cada uno de los Estados que han ratificado el Convenio 190, ya que lo anterior permitirá alcanzar el objetivo 8 para promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos y el objetivo 10 para reducir la desigualdad en y entre los países de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que tiene por objeto asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo y fortalecer la paz universal

La importancia de esta ratificación radica en que la violencia laboral representa una fuente significativa de daño a la salud de las personas trabajadoras en general, por lo cual resulta imperante que los Estados emprendan acciones para erradicarla en términos generales y también en su expresión de violencia de género.²

El Convenio 190 es un histórico Convenio sobre violencia y acoso, que establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Dicho Convenio esta complementado por la

² Consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/ratifica-mexico-convenio-190-de-la-oit?idiom=es>, fecha de consulta 21 de agosto de 2022.

Recomendación 206, sobre la violencia y el acoso³, igualmente de la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio 190 protege a todos los individuos en el mundo del trabajo, incluyendo a los asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, todas las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual así como las personas en formación, incluyendo pasantes y aprendices, trabajadores que hayan sido despedidos, los voluntarios, a las personas en busca de empleo y postulantes a un empleo y a los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.⁴

La importancia de la ratificación reside en que los Estados Unidos Mexicanos se constriñen a garantizar, promover, proteger y respetar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, ya que de conformidad el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir de la reforma del 11 de junio de 2011, todas las autoridades en el ámbito de su competencia están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte.

Los tratados internacionales son acuerdos internacionales celebrado por escrito entre

³

Consultado

en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206, fecha de consulta 01 de septiembre de 2022.

⁴ Consultado en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_es.pdf, fecha de consulta 02 de septiembre de 2022.

Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular. Se utilizan muchos nombres para designar a los tratados, aunque esto no es relevante desde el punto de vista jurídico, ya que la Convención de Viena señala “...cualquiera que sea su denominación.” La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados respeta expresamente los usos de los Estados partes en lo que se refiere a la terminología acerca de los tratados al decir, en el párrafo 2º de su artículo 2: “Las disposiciones del párrafo i sobre los términos empleados en la presente Convención se entenderán sin perjuicio del empleo de esos términos o del sentido que se les pueda dar en el derecho interno de cualquier Estado”. Es por ello, la necesidad de armonizar la legislación nacional con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y contar con un marco normativo actualizado y apegado a las obligaciones de la comunidad internacional.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló, que si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el “mobbing” o “acoso laboral” como una conducta que amerite un tratamiento específico, el legislador –en línea directa hacia la toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos de los trabajadores– ha incorporado disposiciones como los artículos 1º, 4º y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra la prohibición al tipo de conducta u hostigamiento laboral de que se trata, pero que, por su especificidad ha dado lugar, en algunos casos, a un tratamiento especial.⁵

⁵ Consultado en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf, fecha de consulta 18 de septiembre de 2022.

En el Amparo Directo 47/2013, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación afirmó que en la definición de mobbing laboral debían considerarse los elementos siguientes:

- El acoso laboral tiene como objetivo 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;
- En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing:
 - a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
 - b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
 - c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.
- 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.

En los últimos años más personas han denunciado abusos en la industria audiovisual ante una mayoría que los encubre, justifica o evade. Movimientos como #MeToo o #TimesUp lograron que muchas le pusieran nombre a lo que les ocurría: acoso, hostigamiento, violación⁶. Pero falta afincarlo más en el ámbito laboral, pues las evidencias señalan que es un asunto sistémico y no entre particulares, como muchas instancias responsables han señalado.

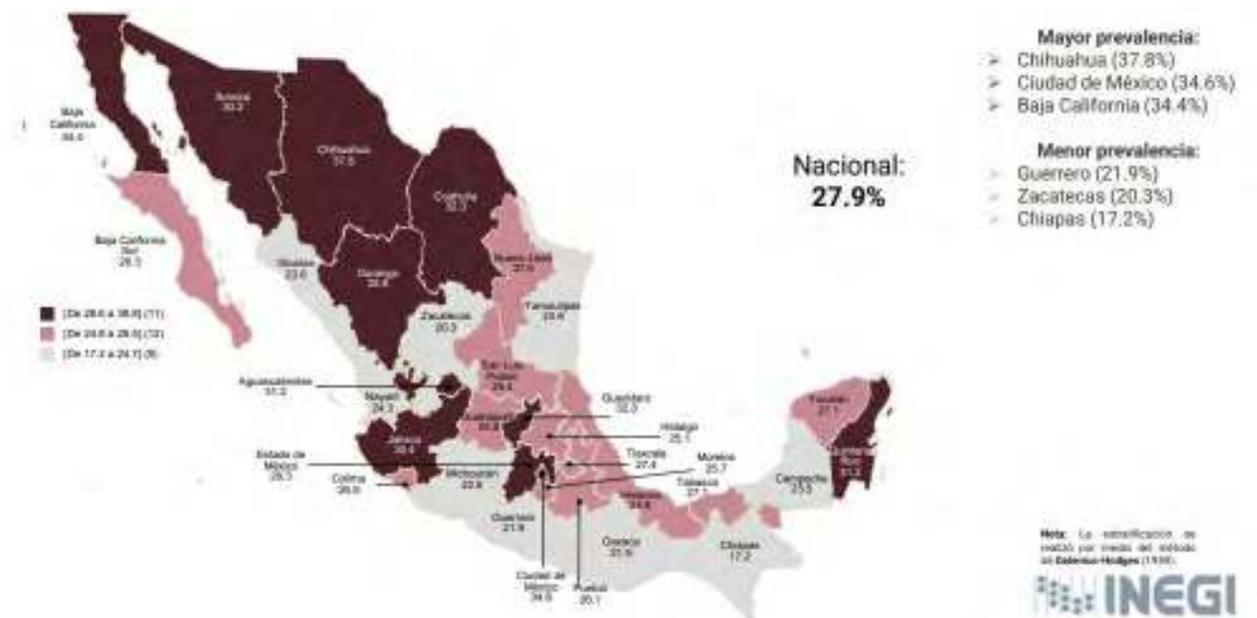
La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares⁷ (en adelante ENDIREH) 2021 es la quinta entrega de la serie estadística que informa sobre la situación de violencia contra las mujeres en México generada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el marco del Subsistema Nacional de Información de Gobierno, Seguridad Pública e Impartición de Justicia.

⁶ Consultado en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexico-encabeza-niveles-de-violencia-laboral-en-la-industria-del-entretenimiento-20220613-0125.html>, fecha de consulta 18 de septiembre de 2022.

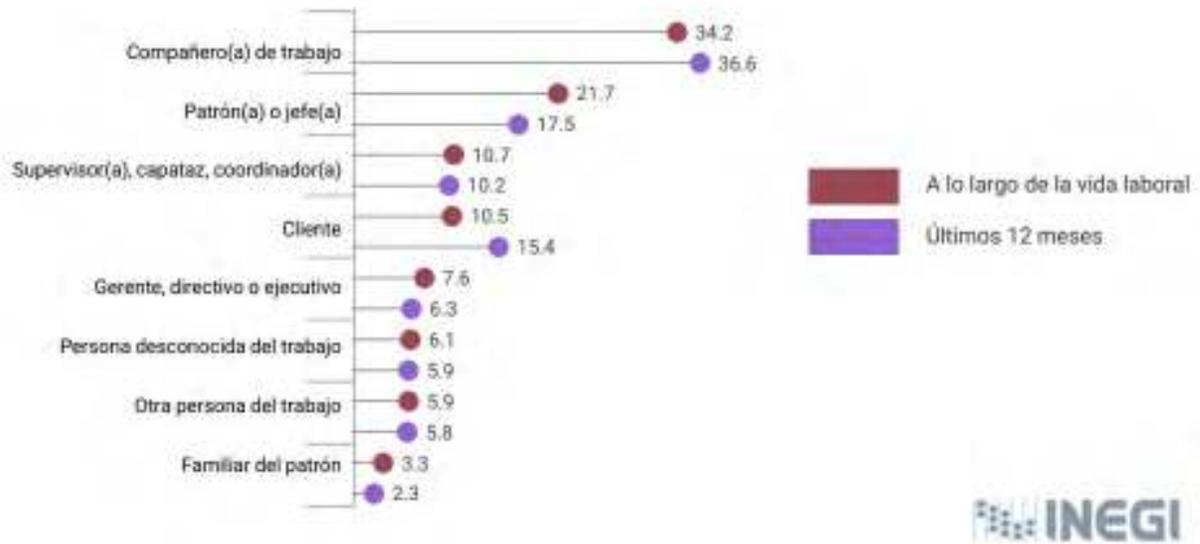
⁷ Consultado en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf, fecha de consulta 05 de septiembre de 2022.

La ENDIREH 2021 ofrece información sobre las experiencias de violencia física, económica, sexual, psicológica y patrimonial que han enfrentado las mujeres de 15 años y más en los ámbitos familiar, escolar, laboral, comunitario y de pareja. Asimismo, presenta datos sobre las personas agresoras y los lugares donde ocurrieron las agresiones, así como variables adicionales que permiten analizar la violencia contra las mujeres en México. Por su relevancia, la ENDIREH fue declarada Información de Interés Nacional por la Junta de Gobierno del INEGI en diciembre del 2015.

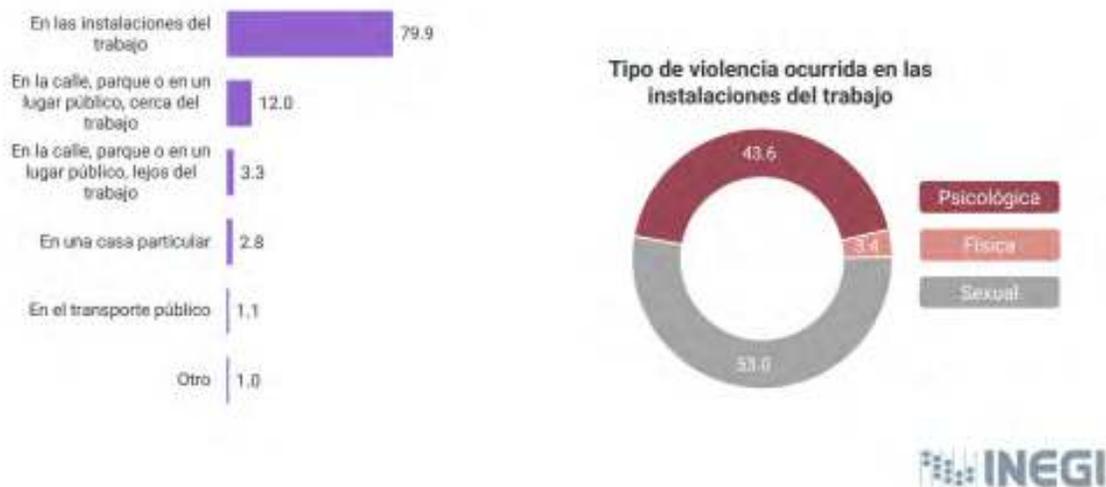
Prevalencia de violencia en el ámbito laboral contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida por entidad federativa:



Distribución de las personas agresoras mencionadas por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito laboral según periodo de referencia:



Distribución de los lugares mencionados por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses por lugar de ocurrencia según tipo de violencia en el lugar más mencionado:



Los costos que suponen la violencia y el acoso no solo son en términos de salud, sino también de bienestar y economía pues se traduce en merma de la integridad física y psicológica de quien vive la violencia, hasta la pérdida de productividad, pasando por el deterioro del clima laboral, de la propia entidad contratante o patronal, así como de las relaciones familiares y sociales de quien la vive, por lo que debe de enfatizarse que el impacto no es sólo individual sino también comunitario.⁸

Heinz Leymann, de nacionalidad alemana y doctor en psicología, en su obra *European Journal of Work and Organizational Psychology*⁹ describe seis componentes asociados al acoso laboral:

1. Desprestigio laboral: lo constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.
2. Entorpecimiento del proceso: se refiere a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.
3. Incomunicación o bloqueo de la comunicación: relacionado con un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).
4. Intimidación encubierta: la constituyen las amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.

⁸ Consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/684541/Informe_HSAS_2020.pdf, fecha de consulta 15 de septiembre de 2022.

⁹ Consultado en: <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>, fecha de consulta 15 de septiembre de 2022.

5. Intimidación manifiesta: en este caso, se refiere a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada, incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.
6. Desprestigio personal: se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuedo de su forma de ser, vivir y pensar.

En cuanto a las conductas asociadas al acoso laboral, Heinz Leymann destaca: (i) La desigualdad en cuanto a derechos de los trabajadores; (ii) La intención de dañar; (iii) El carácter deliberado, continuo y sistemático de la agresión; (iv) El entorpecimiento laboral; (v) La inequidad laboral; y (vi) El trabajo en condiciones indignas e injustas.

Esta reforma busca armonizar la legislación nacional con el Convenio 190 ratificado por el Senado de la República, para incluir el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, alcanzar los objetivos 8 y 10 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de: la inclusión del concepto de violencia laboral y la violencia laboral por razón de género, el establecimiento de medidas apropiadas para prevenir la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento, incluir como causas de rescisión de la relación laboral los actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, la inclusión de que los inspectores del trabajo reciban formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, y la implementación de políticas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, como a continuación se muestra:

Ley Federal del Trabajo vigente	Propuesta
<p>Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>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</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 3o. Bis.- ...</p> <p>a) Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de la víctima, que pueden dañar su integridad o salud.</p> <p>La violencia laboral por razón de género se entenderá los malos tratos que van dirigidos contra la víctima por razón de su sexo o género, que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, que incluye el acoso o el hostigamiento.</p> <p>b) 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</p> <p>c) 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.</p>
<p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 7º Bis.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá tomar las medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento, en particular:</p> <p>a) Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento;</p>



	<p>b) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y</p> <p>c) Proporcionar a los trabajadores en forma accesible, según proceda, información y capacitación sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores.</p>
<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. ... a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 47.- ...</p> <p>I. ... a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>VIII Bis. Cometer el trabajador actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, ya sea:</p> <p>a) En el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>b) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y</p>



IX. ... a XV.	e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. IX. ... a XV.
Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. ... a XI. ... XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIV. ... a XVIII. ...	Artículo 133.- ... I. ... a XI. ... XII. Realizar actos de violencia laboral , hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIV. ... a XVIII. ...
Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: I. ... a VI. VII. Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y Sin correlativo. VIII. Los demás que les confieran las leyes. ...	Artículo 541.- ... I. ... a VI. VII. Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; VIII. Recibir formación específica, con perspectiva de género, para poder detectar y tratar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, y la discriminación ejercida contra las y los trabajadores, y IX. Los demás que les confieran las leyes. ...
Artículo 684-E.- El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:	Artículo 684-E.- ...



<p>I. ... a XI. ...</p> <p>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;</p> <p>XIII. ... a XIV. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p>I. ... a XI. ...</p> <p>XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de hostigamiento, 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;</p> <p>XIII. ... a XIV. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>
--	--

<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia vigente</p>	<p>Propuesta</p>
<p>ARTÍCULO 14. Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:</p> <p>I. ... a II. ...</p> <p>III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y</p>	<p>ARTÍCULO 14. ...</p> <p>I. ... a II. ...</p> <p>III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos;</p>



<p>IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores;</p> <p>V. Establecer programas de prevención de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, con objetivos medibles;</p> <p>VI. Adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, tales como el trabajo nocturno, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio, y</p> <p>VII. Diseñar campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.</p>
<p>ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:</p> <p>I. ... a VII. ...</p> <p>VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa, y</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>ARTÍCULO 46 Bis. ...</p> <p>I. ... a VII. ...</p> <p>VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;</p> <p>IX. Crear directrices y programas de formación con perspectiva de género para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, a fin de orientar a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos en el cumplimiento de su mandato, y a los</p>

<p>IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.</p>	<p>empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado;</p> <p>X. Crear herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores, y</p> <p>XI. Diseñar campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.</p> <p>XII. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.</p>
---	--

Por lo expuesto someto a consideración de esta honorable Cámara de Diputados, la siguiente Iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Primero. Se **reforma** la fracción VIII, del artículo 47; la fracción XII, del artículo 133; la fracción XII, del artículo 684-E; y se **adiciona** el inciso a), del artículo 3 Bis, y se recorren los subsecuentes; el artículo 7º Bis; la fracción VIII Bis, del artículo 47; la fracción VIII del artículo 541; todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o. Bis.- ...

a) **Violencia laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de la víctima, que pueden dañar su integridad o salud.

La violencia laboral por razón de género se entenderá los malos tratos que van dirigidos contra la víctima por razón de su sexo o género, que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, que incluye el acoso o el hostigamiento.

b) **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

c) **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.

Artículo 7º Bis.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá tomar las medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento, en particular:

a) **Adoptar y aplicar,** en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento;

b) **Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento,** con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

c) Proporcionar a los trabajadores en forma accesible, según proceda, información y capacitación sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores.

Artículo 47.- ...

I. ... a VII. ...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

VIII Bis. Cometer el trabajador actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, ya sea:

a) En el establecimiento o lugar de trabajo;

b) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

c) 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;

d) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y

e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

IX. ... a XV. ...

...

...

...

...

Artículo 133.- ...

I. ... a XI. ...

XII. Realizar actos de **violencia laboral**, hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIV. ... a XVIII. ...

Artículo 541.- ...

I. ... a VI.

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos;

VIII. Recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, y la discriminación ejercida contra los trabajadores.

IX. Los demás que les confieran las leyes.

...

Artículo 684-E.- ...

I. ... a XI. ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de **hostigamiento**, 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. ...

...

...

...

Segundo. Se **reforman** las fracciones III y IV, del artículo 14; la fracción VIII, del artículo 46 Bis; y se **adicionan** las fracciones V, VI y VII, del artículo 14 y se recorren las subsecuentes; las fracciones IX, X y XI, del artículo 46 Bis y se recorren las subsecuentes; todos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 14. ...

I. ... a II. ...

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

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

V. Establecer programas de prevención de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, con objetivos medibles;

VI. Adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, tales como el trabajo nocturno, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio, y

VII. Diseñar campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 46 Bis. ...

I. ... a VII. ...

VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;

IX. Crear directrices y programas de formación con perspectiva de género para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, a fin de orientar a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales

y otros agentes públicos en el cumplimiento de su mandato, y a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado;

;

X. Crear herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores, y

XI. Diseñar campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

XII. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

TRANSITORIOS

Único.- La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ATENTAMENTE

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 30 de enero de 2023.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Moisés Ignacio Mier Velasco, presidente; Jorge Romero Herrera, PAN; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máynez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Angel Xariel Espinosa Cházaro, PRD.

Mesa Directiva

Diputados: Santiago Creel Miranda, presidente; vicepresidentes, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Nohemí Berenice Luna Ayala, PAN; Marcela Guerra Castillo, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Saraí Núñez Cerón, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; María del Carmen Pinete Vargas, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; María Macarena Chávez Flores, PRD.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>