

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 3° BIS Y 700 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS ARTÍCULOS 11 Y 13 DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, A CARGO DE LA DIPUTADA SUSANA PRIETO TERRAZAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

La suscrita, Susana Prieto Terrazas, diputada federal, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como por los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados y otras disposiciones jurídicas aplicables, someto a consideración de esta soberanía la presente siguiente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 3° Bis Y 700 de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 11 y 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, al tenor del siguiente:

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El acoso laboral en México es un fenómeno que deja miles de víctimas por año, en especial las mujeres quienes además sufren acoso sexual, tan solo los primeros tres meses de 2022 renunciaron 25 mil personas a sus puestos de empleo debido al acoso laboral como afirma el portal digital [hgrupoeditorial.com](https://hgrupoeditorial.com)<sup>1</sup> citando a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 25 mil personas renunciaron a sus trabajos durante el primer trimestre del 2022, por motivos de acoso o discriminación, alertó la Asociación Mexicana de Agencias de Promociones (AMAPRO).

---

<sup>1</sup> Karina Villanueva, Renunciaron 25 mil personas en el primer trimestre de 2022, 22 julio, 2022 por hostigamiento laboral, recuperado de <https://hgrupoeditorial.com/renunciaron-25-mil-personas-en-el-primer-trimestre-de-2022-por-hostigamiento-laboral/>

Esta misma nota refiere que de la totalidad de denuncias que recibió la Procuraduría Federal del Trabajo 78% corresponden a hostigamiento y 22% por acoso.

Por su parte, en el portal digital *El Economista*, en una nota se afirma que son las mujeres las que más casos de acoso laboral sufren por parte de sus jefes<sup>2</sup>, citando un informe del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados.

Este mismo estudio nos revela que en una gran mayoría de casos las mujeres han sufrido algún tipo de violencia en el espacio de trabajo, así "lo divulgado por la

"Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares"<sup>3</sup>, se refiere al hecho de que la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral, ocurre principalmente en las instalaciones del trabajo (79.1%)", y nos abunda que las mujeres durante su vida han experimentado algún tipo de violencia, "49% de las mujeres sufrió violencia emocional, 29% violencia económica-patrimonial o discriminación, 34% física y 41% sexual a lo largo de su vida en al menos un ámbito y ejercida por cualquier agresor."<sup>4</sup>

Derivado de esta situación, se advierte que es necesario que exista una efectiva regulación de lo que acontece en los espacios laborales, toda vez que continúan diversos tipos de violencia, a pesar de que en 2007 se promulga la "*Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*", la cual establece acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, entre las que se ubica la violencia laboral y el hostigamiento sexual, su regulación deja vacíos legales que se considera deben ser cubiertos. En este tenor, en cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, refiere que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de

---

<sup>2</sup> Maritza Pérez, Mujeres, las que más padecen hostigamiento laboral, 12 de mayo de 2022 recuperado de [Mujeres, las que más padecen hostigamiento laboral \(eleconomista.com.mx\)](http://eleconomista.com.mx)

<sup>3</sup> Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Acoso, violencia y hostigamiento laborales, Documento de trabajo núm. 371, Abril 2022, recuperado de <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/9f5bc213-e7e4-4b27-a5cf-664df866fcfa.pdf>

<sup>4</sup> *Ibíd.*

violencia, por lo que contempla un mecanismo de adopción voluntaria para la patronal, en acuerdo con los trabajadores la implementación del "*Modelo de Protocolo para la prevención, atención y erradicación de violencia laboral*"<sup>5</sup>, dicho instrumento permite atender casos de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

A nivel internacional, nuestro país ha adoptado diversos instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres<sup>6</sup>, como son la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres de Naciones Unidas (CEDAW, por sus siglas en inglés); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (mejor conocida como Belém do Pará), el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951 y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.

También se encuentran otros instrumentos jurídicos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador"; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006 y el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia han sido rebasadas en cuanto a la regulación y la realidad en materia de la conceptualización del acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia y discriminación laboral. Además, de no contemplar en sus ordenamientos

---

<sup>5</sup> Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 01 de marzo de 2022, recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo\\_Violencia\\_Laboral\\_0603-1amGMX\\_1.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1.pdf)

<sup>6</sup> Compilación legislativa para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100921.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100921.pdf)

mecanismos claros para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, el hostigamiento sexual, la violencia y discriminación laboral.

Si bien es cierto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con el INMUJERES han implementado la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015*<sup>7</sup>, pero es importante aclarar que dicho mecanismo es de adopción voluntaria, utilizado para reconocer a los centros de trabajo que cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, así como para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores; tiene como ejes la perspectiva de género y no discriminación en procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.<sup>8</sup>

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Este mecanismo no es garantía de las mujeres para un acceso a la justicia ni reparación del daño por parte de sus acosadores, ya la misma Encuesta<sup>9</sup> antes referida reveló que 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio; además, sus principales agresores fueron en mayor

---

<sup>7</sup> Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Instituto Nacional de las Mujeres, recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)

<sup>8</sup> Publicaciones recientes, Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

<sup>9</sup> Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Acoso, violencia y hostigamiento laborales, Documento de trabajo núm. 371, Abril 2022, recuperado de <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/9f5bc213-e7e4-4b27-a5cf-664df866fcfa.pdf>

medida, compañeros de trabajo (acoso sexual-laboral) con 35.2%, seguido por los superiores jerárquicos (hostigamiento sexual-laboral) con un 19.3%.

En este sentido, replicar y mejorar los mecanismos de acción y atención de organismos descentralizados y autónomos del Estado se convierte en una exigencia mayor hacia la transversalidad de la atención, seguimiento y acompañamiento para atender cualquier situación de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación laboral, precedente contenido en la "*Guía de acción contra la discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión"*" (ICI) emitida por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).<sup>10</sup>

En lo que concierne a la presente iniciativa, se pretende integrar en el marco jurídico nacional los elementos que permitan prevenir, atender y erradicar cualquier forma de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral en el quehacer de las instituciones laborales.

El proyecto nacional de la Cuarta Transformación reside en establecer un auténtico Estado de Derecho en todas las esferas de la vida de la población con el pleno respeto de sus Derechos Humanos.

Derivado de las altas tasas de violencia hacia las mujeres en el campo laboral, ya sea público o privado antes mencionadas, se evidencia que no se previenen, atienden o erradican las distintas formas de violencia, por lo que los espacios de trabajo mantienen en la impunidad al agresor o agresora ya que las víctimas no denuncian ante las autoridades competentes para evitar amenazas y posteriores represalias en su contra. Otras víctimas deciden renunciar a sus trabajos y así huir de la violencia recibida.

La presente iniciativa pretende facultar a los Tribunales laborales los cuales serán competentes en los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral,

---

<sup>10</sup> Jean Philibert Mobwa Mobwa N'djoli, Nelly Olivo Aguilar, GUÍA DE ACCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIÓN COMPROMETIDA CON LA INCLUSIÓN (ICI), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Primera edición: 2011, recuperado de [https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/Guia\\_ICI\\_2011\\_digital.pdf](https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/Guia_ICI_2011_digital.pdf)

para conocer de las demandas interpuestas por las trabajadoras o trabajadores afectados.

De esta manera las víctimas tendrían otra instancia más para interponer denuncias contra sus agresores y lograr el acceso a la justicia y reparación del daño, ya que la probabilidad de que las personas violentadas interpongan alguna denuncia en las instancias judiciales competentes es reducida.

Con esta iniciativa se visibilizaría el acceso a la justicia y reparación del daño a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual, y violencia laboral, y la instauración del Estado de Derecho en las distintas esferas laborales.

Otra aportación de la iniciativa a la población femenil, es su contribución a desnaturalizar de la sociedad y de los núcleos familiares una serie de creencias y prácticas que han impuesto los estereotipos de género y que han cosificado a las mujeres.

La Secretaría de la Función Pública en 2017, publicó el "*Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual*"<sup>11</sup>, en dicho documento la Secretaría cita la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2011), asimismo, refiere los actos de acoso y hostigamiento sexual sufridos por mujeres mayores de 15 años que evidencian desde hace once años las conductas de objetualizarían a las mujeres por sus agresores, ejemplo de estos actos son tocamientos y manoseos sin su consentimiento, insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo, represalias o castigos por haberse negado a propuestas de índole sexual, haber sido obligada a tener relaciones sexuales, hacerla sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente, obligada a mirar escenas o actos sexuales, haber sufrido agresiones físicas; haberla humillado, denigrado, ignorado o no tomarla en

---

<sup>11</sup> Diario Oficial de la Federación, PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado el 03 de enero de 2020, recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0)

cuenta; así como decirle piropos o frases de carácter sexual que la molesten u ofendan.

Para concluir, reconocemos la importancia de conceptualizar las formas en las que se puede presentar el hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral en la Ley Federal del Trabajo, así como en Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Para dicho fin, se ha retomado como antecedente la reseña del Amparo Directo 47/2013. Ministro Ponente: José Ramón Cossío Díaz Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación "*Acoso Laboral o Mobbing*"<sup>12</sup> respecto a la horizontalidad y verticalidad de la violencia Laboral. Así como, destacar la importancia de incluir en todos los procesos laborales como: contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima laboral y Atención a personas beneficiarias o clientes, las medidas que permitan prevenir, erradicar y reparar cualquier forma de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral.

De lo anteriormente expuesto, queda clara la idea de avanzar en la legislación que prevenga y atienda las distintas formas de violencia sexual en el campo laboral, postura en la que coincide el estudio del Centro de Estudios Sociales de Opinión Pública de la Cámara de Diputados en materia de "*Regulación de las figuras del acoso, violencia y hostigamiento laborales*"<sup>13</sup>, han sido previstas en cuanto a sus alcances genéricos, como la dignidad de las personas y la reivindicación de los derechos de los trabajadores, en los artículos 1°, 4° y 123 de la Constitución Federal, estas figuras jurídicas no han sido suficientemente precisadas dentro del marco legal o administrativo existente en nuestro país, circunstancia en la que

---

<sup>12</sup> RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO 47/2013 MINISTRO PONENTE: JOSÉ RAMÓN COSSÍO DÍAZ SECRETARIA: MIREYA MELÉNDEZ ALMARAZ PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN "ACOSO LABORAL O MOBBING", recuperado de [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias\\_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf)

<sup>13</sup> Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Acoso, violencia y hostigamiento laborales, Documento de trabajo núm. 371, Abril 2022, recuperado de <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/9f5bc213-e7e4-4b27-a5cf-664df866fcfa.pdf>

coinciden los estudiosos del tema al indicar que las conductas de acoso, violencia y hostigamiento laborales, requieren una regulación legislativa más precisa.

En el mismo orden de ideas, se propone la presente iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 3°. Bis y 700 de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 11 y 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia a cargo de la Diputada Susana Prieto Terrazas, del Grupo Parlamentario de Morena.

### **PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Es de gran relevancia incluir la categoría de género en el análisis y desarrollo de la presente iniciativa toda vez que la perspectiva de género, es un indicador importante para abordar la violencia que en mayor porcentaje viven las mujeres y las personas discapacitadas.

### **ARGUMENTACIÓN**

1. De conformidad al Artículo 23.7 del *Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá*<sup>14</sup> (el "T-MEC") Derechos Laborales se establecen los derechos laborales se establece que:

"Los derechos laborales deben generarse en un clima que esté libre de violencia, amenazas e intimidación, y el imperativo de los gobiernos para abordar de manera efectiva los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores. Por consiguiente, ninguna parte

---

<sup>14</sup> SEGUNDA SECCION PODER EJECUTIVO SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES, DECRETO Promulgatorio del Protocolo por el que se Sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, hecho en Buenos Aires, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho; del Protocolo Modificatorio al Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, hecho en la Ciudad de México el diez de diciembre de dos mil diecinueve; de seis acuerdos paralelos entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de los Estados Unidos de América, celebrados por intercambio de cartas fechadas en Buenos Aires, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho, y de dos acuerdos paralelos entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de los Estados Unidos de América, celebrados en la Ciudad de México, el diez de diciembre de dos mil diecinueve, recuperado de [https://dof.gob.mx/2020/SRE/T\\_MEC\\_290620.pdf](https://dof.gob.mx/2020/SRE/T_MEC_290620.pdf)

fallará en abordar casos de violencia o amenazas de violencia contra trabajadores y trabajadoras, directamente relacionados con el ejercicio o el intento de ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales), a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes."

2. En cuanto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1 eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

3. Asimismo, en su artículo 4, se establece la igualdad del varón y la mujer ante la Ley, y en el artículo 123 determina que para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

4. Por último, en el artículo 133 se prevé la supremacía de la Constitución Federal y que a la par de los Tratados internacionales y convenios de los cuales nuestro país es parte, constituyen la Ley Suprema.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo se indica:

1. En el artículo 164 se determina que las mujeres y los hombres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones.

Por su parte en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 11 y 14, define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u 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, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales.

Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

### FUNDAMENTO LEGAL

Artículo 3° Bis y 700 de la Ley Federal del Trabajo

Artículos 11 y 13 de la Ley General De Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Por lo anteriormente expuesto y fundamentado se propone la siguiente **Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 3° BIS Y 700 de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 11 Y 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, a cargo de la Diputada Susana Prieto Terrazas, del Grupo Parlamentario de MORENA.

A continuación, se transcribe la propuesta de mérito:

#### Ley Federal del Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>Artículo 3o. Bis.-</b> Para efectos de esta Ley se entiende por:	<b>Artículo 3o. Bis.-</b> 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	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.~~

conductas verbales, físicas o ambas; y **que implica la negativa a respetar las condiciones generales de trabajo de las personas; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación;**

b) Acoso sexual es una forma de violencia, **expresada en conductas lascivas verbales, físicas o ambas, en las que se asedia reiteradamente a una persona, de cualquier sexo; es 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; y**

c) **Violencia laboral, es una serie de actos o comportamientos hostiles de una persona o grupo, contra otro individuo o grupo, causando daño medible: físico, psicológico y/o emocional.**

**El hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral pueden presentarse:**

**I. El acoso sexual y violencia laboral de forma horizontal, es decir, realizada entre compañeros del mismo ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo cuando ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.**

Asimismo, de forma vertical ascendente, cuando el que la realiza ocupa un puesto subalterno respecto del jefe victimizado.

**II. El hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral de forma vertical descendente, cuando quien la realiza ocupa un puesto de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.**

**Los Tribunales Laborales, serán competentes para conocer de los casos de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral, en términos de lo dispuesto por el artículo 700 de esta Ley y de conformidad al daño acreditado por la víctima, determinando al sujeto responsable e imponer la sanción pecuniaria en cuanto a reparación del daño material y/o moral acreditado durante la sustanciación**

	<p>del juicio, independientemente del derecho que le asiste a la víctima a denunciar ante el Ministerio Público o Instituciones facultadas para ello.</p>
<p><b>Artículo 700.-</b> La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:</p> <p>I...</p> <p>II...</p> <p>a) al c)...</p> <p><b>Sin correlativo</b></p>	<p><b>Artículo 700.-</b> La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:</p> <p>I...</p> <p>II...</p> <p>a) al c)...</p> <p>d) En caso de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral, establecido en el artículo 3° Bis de la presente Ley, los Tribunales Laborales serán competentes para conocer de las demandas interpuestas por las personas trabajadoras afectadas, teniendo facultad para imponer las sanciones correspondientes a aquellas personas que resulten responsables de las conductas cometidas.</p> <p>En el caso de existir omisión por parte del patrón ante el reporte de la persona trabajadora respecto a las conductas cometidas en su contra previa comprobación del hecho peligro a las víctimas; determinando en su caso, los montos de reparación pecuniaria en cuanto al daño</p>

	material y/o moral de resultar procedente y de conformidad con lo acreditado en el proceso.
--	---

TEXTO NORMATIVO ROPUESTO

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>ARTÍCULO 11.-</b> Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.</p>	<p><b>ARTÍCULO 11.-</b> Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.</p> <p><b>La violencia laboral es una serie de actos o comportamientos hostiles de una persona o grupo, contra otro individuo o grupo, causando daño medible: físico, psicológico y/o emocional.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 13.-</b> El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente</p>	<p><b>ARTÍCULO 13.-</b> El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la</p>

al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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.~~

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.

**En el ámbito laboral implica la negativa a respetar las condiciones generales de trabajo de las personas; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación.**

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.

**Esta forma de violencia se expresa en conductas lascivas verbales, físicas o ambas, en las que se asedia reiteradamente a una persona, de cualquier sexo, es un ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.**

**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 3° BIS Y 700 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS ARTÍCULOS 11 Y 13 DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, A CARGO DE LA DIPUTADA SUSANA PRIETO TERRAZAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.**

**Primero.** Se reforman los artículos 3° Bis y 700 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**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 que implica la negativa a respetar las condiciones generales de trabajo de las personas; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación;**

b) Acoso sexual es una forma de violencia, **expresada en conductas lascivas verbales, físicas o ambas, en las que se asedia reiteradamente a una persona, de cualquier sexo; es 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; y**

c) **Violencia laboral, es una serie de actos o comportamientos hostiles de una persona o grupo, contra otro individuo o grupo, causando daño medible: físico, psicológico y/o emocional.**

**El hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral pueden presentarse:**

**I. El acoso sexual y violencia laboral de forma horizontal, es decir, realizada entre compañeros del mismo ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo cuando ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.**

**Asimismo, de forma vertical ascendente, cuando el que la realiza ocupa un puesto subalterno respecto del jefe victimizado.**

**II. El hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral de forma vertical descendente, cuando quien la realiza ocupa un puesto de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.**

**Los Tribunales Laborales, serán competentes para conocer de los casos de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral, en términos de lo dispuesto por el artículo 700 de esta Ley y de conformidad al daño acreditado por la víctima, determinando al sujeto responsable e imponer la sanción pecuniaria en cuanto a reparación del daño material y/o moral acreditado durante la sustanciación del juicio, independientemente del derecho que le asiste a la víctima a denunciar ante el Ministerio Público o Instituciones facultadas para ello.**

**Artículo 700.-** La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I...

II...

a) al c) ...

**d) En caso de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral, establecido en el artículo 3° Bis de la presente Ley, los Tribunales Laborales serán competentes para conocer de las demandas interpuestas por las personas trabajadoras afectadas, teniendo facultad para imponer las sanciones correspondientes a aquellas personas que resulten responsables de las conductas cometidas.**

**En el caso de existir omisión por parte del patrón ante el reporte de la persona trabajadora respecto a las conductas cometidas en su contra previa comprobación del hecho peligro a las víctimas; determinando en su caso, los montos de reparación pecuniaria en cuanto al daño material y/o moral de resultar procedente y de conformidad con lo acreditado en el proceso.**

**Segundo.** Se reforman los artículos 11 y 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 11.-** Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

**La violencia laboral es una serie de actos o comportamientos hostiles de una persona o grupo, contra otro individuo o grupo, causando daño medible: físico, psicológico y/o emocional.**

**ARTÍCULO 13.-** 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.

**En el ámbito laboral implica la negativa a respetar las condiciones generales de trabajo de las personas; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación.**

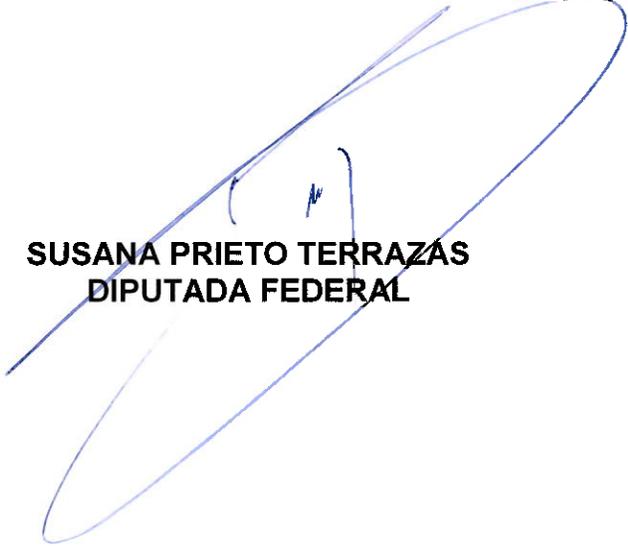
El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

**Esta forma de violencia se expresa en conductas lascivas verbales, físicas o ambas, en las que se asedia reiteradamente a una persona, de cualquier sexo, es un ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para las víctimas, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.**

**Transitorio**

**Único.** El presente decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Palacio Legislativo de San Lázaro a 21 de febrero del 2023.



**SUSANA PRIETO TERRAZAS  
DIPUTADA FEDERAL**

**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; Olga Luz Espinosa Morales, 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/>