

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

La suscrita **Diputada María Teresa Ealy Díaz**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración del pleno la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La violencia contra las mujeres continúa siendo uno de los principales desafíos estructurales que enfrenta el Estado mexicano para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación. A pesar de los avances legislativos e institucionales alcanzados durante las últimas décadas, millones de mujeres siguen enfrentando distintas formas de violencia en los espacios donde desarrollan su vida cotidiana, incluyendo aquellos destinados a su desarrollo profesional y económico.

Dentro de estas manifestaciones, el acoso sexual y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral constituyen expresiones particularmente graves de violencia de género que vulneran la dignidad humana, la integridad física y psicológica, la libertad sexual, la estabilidad emocional y el derecho de toda persona a desempeñar un trabajo digno y libre de violencia. Estas conductas no sólo afectan a quien las sufre de manera directa, sino que también deterioran el clima organizacional, disminuyen la productividad, generan altos índices de rotación de personal y perpetúan patrones de desigualdad histórica entre mujeres y hombres.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual se manifiestan a través de conductas de naturaleza sexual no deseadas que pueden incluir insinuaciones, comentarios ofensivos, mensajes, propuestas indebidas, contacto físico no consentido, amenazas, chantajes o cualquier comportamiento que tenga como propósito o efecto intimidar, humillar, degradar o condicionar el acceso, permanencia o desarrollo dentro de una fuente de empleo. Cuando estas conductas son ejercidas por personas que ostentan una posición jerárquica superior, se configura además una relación de poder que coloca a las víctimas en una situación de especial vulnerabilidad.

Esta problemática afecta de manera desproporcionada a las mujeres debido a las desigualdades estructurales que históricamente han limitado su acceso a oportunidades laborales en condiciones de igualdad. En muchos casos, las víctimas enfrentan presiones económicas, responsabilidades familiares y contextos de dependencia financiera que dificultan la denuncia de los hechos, generando un entorno de silencio e impunidad que favorece la repetición de estas conductas.

Particularmente preocupante resulta el hecho de que una gran cantidad de casos permanecen ocultos debido al temor de las víctimas a sufrir consecuencias negativas derivadas de la denuncia. Entre las represalias más comunes se encuentran el despido injustificado, la negativa de ascensos, la reducción de responsabilidades, el hostigamiento laboral, el aislamiento dentro de los equipos de trabajo, la estigmatización profesional y diversas formas de violencia institucional que terminan revictimizando a quienes buscan acceder a la justicia.

En numerosos centros de trabajo persiste la percepción de que denunciar estas conductas puede representar un riesgo mayor que soportarlas, lo que genera una cifra negra considerable y dificulta dimensionar la verdadera magnitud del problema. Esta situación evidencia la existencia de barreras institucionales que impiden a las personas trabajadoras acceder a mecanismos eficaces de protección y reparación.

Si bien la Ley Federal del Trabajo reconoce actualmente las figuras del hostigamiento sexual y el acoso sexual, la legislación vigente presenta importantes áreas de oportunidad. En la práctica, muchos centros laborales carecen de protocolos específicos para atender denuncias, no cuentan con procedimientos claros de investigación, carecen de mecanismos confidenciales de recepción de quejas y no establecen medidas inmediatas de protección para las víctimas. Como consecuencia, las personas afectadas suelen enfrentar procesos prolongados, poco transparentes y, en ocasiones, carentes de perspectiva de género.

Asimismo, las sanciones previstas actualmente resultan insuficientes para generar un efecto disuasorio real frente a conductas que vulneran derechos fundamentales. La ausencia de obligaciones específicas para prevenir, detectar y sancionar estas conductas provoca que, en múltiples ocasiones, los empleadores

actúen de manera reactiva una vez consumados los hechos, en lugar de implementar medidas preventivas que garanticen espacios laborales seguros.

La problemática adquiere una dimensión aún más preocupante cuando se considera que el trabajo constituye una fuente esencial de autonomía económica para las mujeres. La permanencia de ambientes laborales violentos limita sus oportunidades de crecimiento profesional, restringe su participación plena en el mercado laboral y profundiza las brechas de desigualdad existentes. En consecuencia, el acoso sexual y el hostigamiento sexual no deben entenderse únicamente como conflictos individuales entre personas trabajadoras, sino como fenómenos estructurales que impactan el desarrollo económico, la productividad y la justicia social.

Por ello, resulta indispensable fortalecer el marco jurídico laboral mediante la incorporación de obligaciones patronales específicas orientadas a la prevención, atención, investigación y sanción de estas conductas; establecer protocolos obligatorios en los centros de trabajo; garantizar mecanismos de denuncia accesibles y confidenciales; proteger efectivamente a las víctimas contra cualquier forma de represalia; e imponer sanciones proporcionales a la gravedad de las conductas cometidas. Sólo a través de acciones legislativas firmes será posible avanzar hacia la construcción de entornos laborales seguros, igualitarios y libres de violencia para todas las personas trabajadoras.

II. MARCO JURÍDICO VIGENTE.

El ordenamiento jurídico mexicano reconoce el derecho de toda persona a desarrollarse en un ambiente laboral digno, seguro y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o abuso. En congruencia con este principio, la Ley Federal del Trabajo ha incorporado diversas disposiciones orientadas a proteger

la dignidad de las personas trabajadoras y a combatir conductas que atenten contra su integridad física, psicológica y emocional.

Actualmente, el artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo define de manera expresa las figuras del hostigamiento y del acoso sexual. Dicho precepto establece que el hostigamiento es 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 mediante conductas verbales, físicas o ambas de naturaleza sexual. Por su parte, define el acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, sí se presenta un ejercicio abusivo de poder que coloca a la víctima en un estado de indefensión y riesgo.

Estas definiciones representaron un avance significativo en el reconocimiento jurídico de conductas que durante años permanecieron invisibilizadas dentro de los espacios laborales. Sin embargo, el simple reconocimiento normativo de estas figuras no ha sido suficiente para erradicar su incidencia ni para garantizar una protección integral y efectiva a las víctimas.

Asimismo, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece diversas obligaciones a cargo de las personas empleadoras encaminadas a garantizar condiciones laborales adecuadas, respetar los derechos humanos de las personas trabajadoras y promover ambientes laborales libres de discriminación y violencia. De igual forma, el artículo 133 contempla una serie de prohibiciones dirigidas a evitar prácticas discriminatorias y conductas que vulneren la dignidad de las personas trabajadoras.

Por otra parte, la legislación laboral prevé mecanismos sancionatorios y causas de rescisión laboral relacionadas con conductas de violencia, hostigamiento y acoso. No obstante, dichos mecanismos se encuentran dispersos a lo largo de la

ley y, en muchos casos, carecen de procedimientos específicos que permitan una aplicación homogénea y efectiva en los centros de trabajo.

Aunado a ello, México cuenta con diversos compromisos internacionales que obligan al Estado a adoptar medidas eficaces para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, igualdad de género y protección laboral han establecido la necesidad de que los Estados implementen acciones concretas para garantizar entornos laborales seguros y libres de violencia. Sin embargo, la armonización de dichos estándares con la legislación interna aún presenta importantes retos.

A pesar de los avances normativos existentes, la experiencia práctica demuestra que persisten vacíos legales y deficiencias institucionales que dificultan la prevención, atención, investigación y sanción efectiva del acoso sexual y del hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

En primer lugar, la legislación vigente no establece una obligación expresa para que todos los centros de trabajo cuenten con protocolos especializados para la prevención y atención de estas conductas. Como consecuencia, la existencia de mecanismos internos depende en gran medida de la voluntad de cada empleador, generando una aplicación desigual y dejando a miles de personas trabajadoras sin herramientas claras para denunciar situaciones de violencia sexual.

En segundo lugar, no existe la obligación legal de crear órganos internos especializados encargados de recibir, atender e investigar denuncias de acoso sexual y hostigamiento sexual. La ausencia de instancias institucionales genera incertidumbre respecto a los procedimientos aplicables y, en muchos casos,



provoca que las denuncias sean atendidas por personal sin capacitación suficiente en derechos humanos, igualdad de género o atención a víctimas.

De igual forma, la legislación no contempla plazos máximos para la tramitación y resolución de las denuncias. Esta omisión permite que numerosos procedimientos se prolonguen durante meses o incluso años, afectando gravemente a las víctimas, quienes continúan compartiendo espacios laborales con las personas denunciadas mientras se determina la existencia o no de responsabilidades.

Otro aspecto preocupante radica en la inexistencia de medidas cautelares obligatorias destinadas a proteger de manera inmediata a las víctimas. Actualmente, muchas personas trabajadoras continúan expuestas a riesgos físicos, psicológicos o laborales mientras se desarrollan las investigaciones, situación que puede agravar los daños sufridos y desincentivar la presentación de denuncias.

Asimismo, las sanciones económicas previstas en la legislación laboral resultan insuficientes para generar un efecto preventivo y disuasorio acorde con la gravedad de las conductas denunciadas. En numerosos casos, las consecuencias jurídicas para los empleadores que toleran, encubren o ignoran situaciones de acoso sexual resultan mínimas en comparación con los daños ocasionados a las víctimas.

A lo anterior se suma la ausencia de mecanismos específicos de protección contra represalias. Si bien el marco jurídico prohíbe diversas formas de discriminación y abuso, no contempla disposiciones detalladas que salvaguarden a las personas denunciantes, testigos o colaboradoras durante el desarrollo de las

investigaciones. Esta situación contribuye a mantener elevados niveles de subregistro y fomenta una cultura de silencio e impunidad.

La falta de capacitación obligatoria y permanente en materia de prevención de la violencia sexual constituye otra debilidad relevante del marco normativo actual. Muchos centros de trabajo carecen de programas de sensibilización que permitan identificar oportunamente conductas constitutivas de acoso sexual o hostigamiento sexual, así como promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

En consecuencia, aunque la Ley Federal del Trabajo reconoce jurídicamente estas conductas y contempla ciertas obligaciones generales para los empleadores, el marco legal vigente todavía presenta importantes áreas de oportunidad para garantizar una protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras. La ausencia de protocolos obligatorios, órganos especializados, medidas cautelares, plazos de resolución, mecanismos de protección contra represalias y sanciones más severas ha permitido que numerosas denuncias concluyan sin una investigación adecuada o sin la imposición de sanciones proporcionales a la gravedad de los hechos.

Por ello, resulta necesario fortalecer la legislación laboral mediante la incorporación de herramientas preventivas, procedimientos claros y mecanismos efectivos de protección que permitan construir espacios de trabajo libres de violencia, garantizando a todas las personas trabajadoras el pleno ejercicio de sus derechos en condiciones de dignidad, igualdad y seguridad.

III. JUSTIFICACIÓN DE LA REFORMA.

El trabajo constituye mucho más que una actividad económica destinada a la obtención de ingresos; representa un medio fundamental para el desarrollo

personal, profesional y social de las personas. Por ello, el Estado tiene la obligación de garantizar que las relaciones laborales se desarrollen en un entorno que respete plenamente la dignidad humana, la igualdad sustantiva, la integridad física y emocional, así como el derecho de toda persona a desempeñar sus actividades en condiciones libres de violencia, discriminación y abuso de poder.

La existencia de ambientes laborales seguros y respetuosos no sólo constituye una exigencia ética y jurídica, sino también una condición indispensable para el desarrollo económico y social del país. Cuando las personas trabajadoras son objeto de acoso sexual o hostigamiento sexual, se vulneran derechos fundamentales, se deteriora su bienestar físico y emocional, disminuye su productividad y se generan consecuencias que trascienden el ámbito individual para impactar negativamente en las organizaciones, las instituciones y la sociedad en su conjunto.

A pesar de que la legislación laboral vigente reconoce la existencia del acoso sexual y del hostigamiento sexual, el modelo normativo actual se encuentra orientado principalmente a la atención de las consecuencias una vez consumados los hechos. En otras palabras, se trata de un esquema predominantemente reactivo que actúa cuando la violencia ya ocurrió, en lugar de prevenir su aparición y evitar que las personas trabajadoras sean expuestas a situaciones de riesgo.

La experiencia nacional e internacional demuestra que la sola prohibición legal de determinadas conductas resulta insuficiente para erradicarlas. La prevención efectiva requiere la implementación de mecanismos institucionales permanentes que permitan identificar factores de riesgo, atender oportunamente las denuncias, proteger a las víctimas e investigar los hechos de manera profesional y especializada.

Por ello, la presente iniciativa propone una transformación del modelo actual mediante la construcción de un sistema integral de prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual y del hostigamiento sexual en los centros de trabajo. El objetivo es transitar de un esquema reactivo a un modelo preventivo, institucional y garantista que coloque en el centro la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras.

En primer término, se propone establecer la obligación de que todos los centros de trabajo con más de diez personas trabajadoras cuenten con protocolos especializados para la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual y del hostigamiento sexual. La existencia de protocolos obligatorios permitirá homologar criterios de actuación, brindar certeza jurídica a las personas trabajadoras y garantizar que las denuncias sean atendidas bajo procedimientos previamente definidos y transparentes. Asimismo, estos instrumentos contribuirán a prevenir conductas indebidas mediante la difusión de reglas claras de convivencia y respeto dentro de los espacios laborales.

De igual manera, la iniciativa contempla la creación de Comités de Prevención y Atención del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual. La experiencia ha demostrado que uno de los principales obstáculos para combatir estas conductas es la ausencia de instancias internas especializadas encargadas de recibir y dar seguimiento a las denuncias. La creación de órganos internos permitirá que las investigaciones sean realizadas por personal capacitado, reduciendo los riesgos de parcialidad, negligencia o revictimización.

Otro aspecto fundamental consiste en garantizar mecanismos confidenciales, accesibles y seguros para la presentación de denuncias. Numerosas víctimas deciden no denunciar debido al temor de que su identidad sea revelada o de que sufran consecuencias negativas derivadas de su decisión de reportar los hechos.

La confidencialidad constituye, por tanto, un elemento indispensable para generar confianza en los procedimientos institucionales y fomentar una mayor cultura de denuncia.

Asimismo, la iniciativa incorpora la obligación de adoptar medidas inmediatas de protección para las víctimas. Actualmente, muchas personas denunciantes permanecen expuestas al contacto cotidiano con quienes presuntamente ejercieron actos de violencia sexual mientras se desarrollan las investigaciones. Esta situación incrementa los riesgos de afectación emocional, intimidación y revictimización. Por ello, se propone que los centros de trabajo implementen medidas cautelares oportunas que permitan salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de las personas afectadas.

La reforma también contempla la implementación de procedimientos internos de investigación con perspectiva de género. Este enfoque resulta indispensable para comprender las dinámicas de poder que suelen caracterizar los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, así como para evitar prácticas discriminatorias o estereotipos que históricamente han obstaculizado el acceso de las víctimas a la justicia. La perspectiva de género permitirá realizar investigaciones más objetivas, sensibles y acordes con los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos.

Por otra parte, la iniciativa propone prohibir expresamente cualquier forma de represalia contra las personas denunciantes, testigos o colaboradoras dentro de los procedimientos de investigación. La protección contra represalias constituye uno de los pilares fundamentales de cualquier sistema eficaz de denuncia. Sin garantías de protección, las víctimas difícilmente estarán dispuestas a reportar los hechos, favoreciendo la impunidad y la repetición de las conductas.

La propuesta legislativa también busca fortalecer el carácter disuasorio de la norma mediante el incremento de las sanciones económicas aplicables a los empleadores que incumplan sus obligaciones legales. Las multas actualmente previstas resultan insuficientes para incentivar el cumplimiento de medidas preventivas o para sancionar adecuadamente conductas de tolerancia, encubrimiento o negligencia institucional. En consecuencia, se plantea un régimen sancionador más severo y proporcional a la gravedad de las afectaciones ocasionadas.

De igual forma, se propone fortalecer las facultades de inspección y vigilancia de las autoridades laborales. La eficacia de cualquier reforma depende no sólo de las obligaciones que se establezcan en la ley, sino también de la capacidad del Estado para supervisar su cumplimiento. Por ello, resulta indispensable dotar a las autoridades competentes de herramientas que les permitan verificar la existencia y correcta implementación de protocolos, capacitaciones, mecanismos de denuncia y medidas de protección.

Un componente esencial de esta reforma consiste en establecer programas de capacitación obligatoria y permanente para todas las personas trabajadoras, incluyendo personal directivo, mandos medios y áreas de recursos humanos. La prevención de la violencia sexual requiere transformar patrones culturales que históricamente han normalizado conductas de abuso, discriminación o subordinación. La capacitación continua permitirá sensibilizar a las personas trabajadoras, fortalecer la cultura de respeto y proporcionar herramientas para identificar y prevenir situaciones de riesgo.

Finalmente, la presente iniciativa tiene como propósito contribuir a la construcción de una cultura laboral de cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia sexual. La erradicación del acoso sexual y del hostigamiento sexual

no puede depender exclusivamente de la voluntad individual de las víctimas para denunciar, sino que debe convertirse en una responsabilidad institucional compartida por empleadores, personas trabajadoras y autoridades públicas.

La reforma propuesta responde a una necesidad social apremiante y representa un paso firme hacia la consolidación de espacios laborales más seguros, igualitarios y libres de violencia. Su aprobación permitirá fortalecer la protección de los derechos humanos, reducir los niveles de impunidad, promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y garantizar que el trabajo continúe siendo una herramienta de desarrollo y bienestar, nunca un espacio donde la violencia encuentre condiciones para reproducirse.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta Honorable Asamblea del siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se adicionan las fracciones XXXV, XXXVI, XXXVII y XXXVIII al artículo 132; los artículos 132 Bis, 132 Ter y 132 Quáter; y se reforma el artículo 133, adicionándose las fracciones XII, XIII y XIV, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO I Obligaciones de los patrones

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. al XXXIV. ...

XXXV. Contar, en los centros de trabajo con más de diez personas trabajadoras, con un Protocolo para la Prevención, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual, conforme a las disposiciones previstas en esta Ley y a los lineamientos que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

XXXVI. Garantizar que las personas trabajadoras reciban capacitación periódica en materia de igualdad sustantiva, derechos humanos, prevención de la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

XXXVII. Implementar mecanismos confidenciales, accesibles y seguros para la recepción y atención de denuncias por acoso sexual y hostigamiento sexual.

XXXVIII. Adoptar, cuando existan elementos razonables que permitan advertir un riesgo para la presunta víctima, medidas de protección oportunas y proporcionales, evitando actos de represalia o revictimización.

Artículo 132 Bis.- Las personas empleadoras cuyos centros de trabajo cuenten con más de diez personas trabajadoras deberán constituir un Comité Interno para la Prevención, Atención e Investigación del Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual, como instancia permanente encargada de promover acciones para prevenir, atender, investigar y dar seguimiento a las denuncias relacionadas con dichas conductas.

El Comité actuará con apego a los principios de legalidad, imparcialidad, perspectiva de género, debida diligencia, confidencialidad, protección de datos personales, no revictimización, respeto a los derechos humanos y debido proceso.

Corresponderá al Comité, al menos:

- I. Promover la implementación y seguimiento del Protocolo para la Prevención, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual;**
- II. Recibir y dar trámite a las denuncias que se presenten;**
- III. Realizar o coordinar las investigaciones correspondientes, garantizando el derecho de audiencia de las partes y el respeto al debido proceso;**
- IV. Recomendar la adopción de medidas de protección en favor de la presunta víctima cuando existan elementos que permitan advertir un riesgo para su integridad física, psicológica o laboral;**
- V. Emitir las recomendaciones que correspondan y dar seguimiento al cumplimiento de las medidas que determine la persona empleadora, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades competentes; y**
- VI. Promover programas permanentes de capacitación y sensibilización en materia de igualdad sustantiva, prevención de la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.**

La integración, organización, funcionamiento, requisitos de sus integrantes, procedimientos de actuación y demás disposiciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones se establecerán en los lineamientos que para tal efecto emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas estarán obligadas a constituir dicho Comité, atendiendo al número de personas trabajadoras con que cuenten, conforme a los lineamientos que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 132 Ter.- Las denuncias por acoso sexual o hostigamiento sexual deberán atenderse mediante procedimientos imparciales, confidenciales, expeditos y con perspectiva de género.

Durante el procedimiento deberán garantizarse:

- I. El derecho de audiencia de las partes;**
- II. La posibilidad de ofrecer y desahogar pruebas;**
- III. La confidencialidad de la información;**
- IV. La protección de la presunta víctima contra cualquier forma de represalia o revictimización;**
- V. El respeto al debido proceso;**
- VI. La emisión de una resolución fundada y motivada.**

Las investigaciones deberán concluirse dentro de un plazo máximo de sesenta días hábiles, prorrogable por una sola ocasión hasta por treinta días hábiles más cuando exista causa debidamente justificada.

Artículo 132 Quáter. El incumplimiento de las obligaciones previstas en los artículos 132, fracciones XXXV a XXXVIII, 132 Bis y 132 Ter será sancionado en los términos del Título Dieciséis de esta Ley, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que correspondan.

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

I. a XI. ...

XII. Realizar, tolerar, encubrir o minimizar actos de acoso sexual o hostigamiento sexual.

XIII. Tomar represalias contra quienes presenten denuncias o participen como testigos.

XIV. Obstaculizar investigaciones internas o externas relacionadas con estas conductas.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Los centros de trabajo contarán con ciento ochenta días naturales para adecuar sus protocolos internos.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL

**MARÍA
TERESA**
EALY
DIPUTADA FEDERAL

TERCERO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá los lineamientos correspondientes dentro de los noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto.

CUARTO. Las autoridades laborales federales y locales realizarán inspecciones periódicas para verificar el cumplimiento de las obligaciones previstas en el presente Decreto.

QUINTO. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán armonizar sus procedimientos internos con lo establecido en el presente Decreto dentro del plazo señalado en el artículo transitorio segundo.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 13 de julio de 2026.

ATENTAMENTE


DIPUTADA MARÍA TERESA EALY DÍAZ

REFERENCIAS

1. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Ley Federal del Trabajo. México: Diario Oficial de la Federación. Última reforma vigente.
2. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Diario Oficial de la Federación.
3. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. México: INEGI.
4. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2023). Violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en los espacios de trabajo. Ciudad de México: Gobierno de México.
5. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2024). Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral en los centros de trabajo. Ciudad de México: Gobierno de México.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Guía práctica para la aplicación del Convenio 190. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
8. Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres). (2023). La violencia y el acoso contra las mujeres en el ámbito laboral: desafíos y recomendaciones para América Latina. Nueva York: ONU Mujeres.
9. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Organización de las Naciones Unidas. Nueva York, 1979.
10. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará". Organización de los Estados Americanos, 1994.