

11 8 Feb 2020.

SE TURNÓ A LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS



74 INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, LA LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL Y DE LA LEY DE LA COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL, PRESENTADA POR LA SENADORA PATRICIA MERCADO CASTRO DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

La suscrita, Senadora Patricia Mercado Castro, integrante del **Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano**, con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 8, fracción I del Reglamento del Senado de la República, sometemos a consideración la siguiente **Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en materia de Violencia Laboral**, conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia en el trabajo es un fenómeno que apenas en los últimos años ha empezado a colocarse en la opinión pública mexicana. Las prácticas de acoso y violencia se encontraban, de cierta manera, normalizadas culturalmente. Así, miles, quizás millones de personas trabajadoras, han tenido que soportar las consecuencias de tratos discriminatorios y abusivos, por el simple hecho de



que las reglas no escritas han marcado la necesidad de soportar el abuso de sus pares y superiores jerárquicas para conservar un ingreso.

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

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

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



una carrera promisoría, sus legítimas aspiraciones a tener armonía entre la vida familiar, personal y laboral.

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

Si bien en años recientes se han aprobado distintas reformas legislativas para combatir este problema,¹ estas medidas, por una parte, han sido insuficientes para reducir la violencia que día a día viven miles de personas en sus trabajos y, por otra, siguen sin ajustarse a los estándares, principios y obligaciones constitucionales e internacionales en la materia. Las propuestas presentadas a continuación pretenden, precisamente, subsanar estas deficiencias.

1) Fundamento constitucional e internacional de las reformas

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

¹ Destacan las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo que fueron publicadas en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* el 31 de diciembre de 2012 y el 1 de mayo de 2019. También es importante destacar la publicación, realizada el 13 de noviembre de 2014 en el *DOF*, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la realizada el 23 de octubre de 2018 de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención. Si bien estas últimas son normas administrativas, son parte del marco que regula laboralmente la violencia en el trabajo en México.



Para empezar, el artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce a todas las personas el derecho a la **integridad personal**, mismo que les garantiza el derecho a “que se respete su integridad física, psíquica y moral”. De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, este derecho “comprende el reproche a cualquier acto infligido en menoscabo físico, psíquico o moral de las personas”, incluida la violencia.² Por sus alcances, este derecho protege a todas las personas de todas las violencias que dañan su integridad, en todos los espacios –incluido el laboral– y en todas sus relaciones –incluidas las laborales–.

Adicionalmente, tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución), como diversos tratados internacionales le reconocen a las personas **el derecho a la salud**, mismo que incluye la garantía de disfrutar, en todo momento, el “más alto nivel de bienestar físico, mental y social”. Como ha reconocido el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (Comité DESC), con el paso de los años el concepto de la salud se ha ampliado al punto en el que su definición hoy en día “también tiene en cuenta inquietudes de carácter social, como las relacionadas con la violencia.”³ La Organización Mundial de la Salud, por su parte, entiende a la violencia, incluida la laboral, como un asunto de “salud pública” que debe ser atendido y prevenido por los Estados.⁴

El artículo 123 de la Constitución, por otra parte, le reconoce a las personas el “**derecho al trabajo digno**”. El concepto del “trabajo digno” tutela,

² Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo 35/2014, resuelto el 15 de mayo de 2015, p. 32.

³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 14, El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000, párr. 10.

⁴ Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre la violencia y la salud. Resumen*, 2002.



entre otros elementos, el que las personas tengan trabajos libres de violencia: trabajos en los que su integridad y su dignidad sean respetadas. En esta misma línea debe entenderse el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que le reconoce a las personas el derecho **“al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”**.

Según la Observación General No. 23, emitida por el Comité DESC, este derecho incluye “la protección contra la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual”.⁵ El Comité es enfático: “todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluido el sexual”.⁶ En esta misma Observación General, el Comité DESC establece las protecciones mínimas que deberá contener la legislación en esta materia:

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

⁵ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 23, El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, E/C. 12/GC/23, 27 de abril de 2016, párr. 6.

⁶ *Ibid.*, párr. 48.



reparación; g) la prohibición expresa de las represalias; h) los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución; i) la instauración de una política específica para el lugar de trabajo, claramente visible, elaborada mediante consultas con los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil”.⁷

Además de las disposiciones hasta ahora mencionadas, deben considerarse también las referentes al **derecho a la no discriminación**, mismo que está reconocido en el artículo 1 de la Constitución y en diversos tratados internacionales, incluido el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) núm. 111 de la OIT. Si bien la violencia, incluida la violencia laboral, puede afectar a todas las personas, también puede dirigirse o puede recaer desproporcionadamente sobre ciertos grupos. Cuando esto ocurre, la violencia se vuelve en sí misma una forma de discriminación. Por esta razón, el Comité DESC también ha sostenido que la legislación, incluida la laboral, deberá “definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad”.⁸

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

⁷ *Ibid.*, párr. 48.

⁸ *Ibid.*, párr. 48.



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

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

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



desproporcionada”.⁹ En relación con la violencia en el trabajo, en este documento, le recomienda a los Estados lo siguiente:

“Fomentar, mediante el uso de incentivos y modelos de responsabilidad empresarial y otros mecanismos, la participación del sector privado, en particular de las empresas y las sociedades transnacionales, en los esfuerzos por erradicar todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer y en el aumento de su responsabilidad por este tipo de violencia dentro del alcance de su acción, lo que debería comprender protocolos y procedimientos que hagan frente a todas las formas de violencia por razón de género que puedan producirse en el lugar de trabajo o afecten a las trabajadoras, por ejemplo procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles, cuyo uso no debería excluir el recurso a las fuerzas del orden, y debería también abordar el derecho a prestaciones para las víctimas y supervivientes en el lugar de trabajo”.¹⁰

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

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

⁹ Comité de la CEDAW, Recomendación General No. 35, CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017, párr. 1, disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

¹⁰ *Ibid.*, párr. 30, inciso f).



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

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

También debe considerarse, finalmente, el Convenio 189 de la OIT, relativo a los derechos las trabajadoras y los trabajadores domésticos, recientemente ratificado por el Estado mexicano. En el artículo 5, este Convenio le impone a los Estados la obligación de “adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”. El más reciente Convenio de la OIT, aprobado el pasado año 2019, Convenio sobre la violencia y el acoso (Convenio 190), que está pendiente de entrar en vigor a partir de su ratificación por los estados partes, atiende centralmente este problema, y sería conveniente que México adopte las medidas necesarias para poder avanzar, desde ahora, en el cumplimiento de las metas que planteará para nuestro país una vez que atraviese el proceso de aprobación del tratado.

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



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

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

- 1) En el artículo 1 del Convenio se ofrece una definición amplia de la violencia, que incluye la que provoca o es susceptible de provocar un daño físico, psicológico, sexual y económico a las personas. Esto



confirma la tendencia de reconocer las distintas manifestaciones de la violencia que afectan a las y los trabajadores.

- 2) En el artículo 2 del Convenio se aclara que protege “a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo”. Como ejemplos de estos últimos, alude a las “personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo”. Extiende, en otras palabras, las protecciones no sólo a los trabajadores en un sentido formal, sino a quienes buscan serlo y a quienes de facto laboran en un lugar.
- 3) En el artículo 3 el Convenio aclara que se debe prohibir la violencia que ocurre “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. Amplía la prohibición más allá del espacio físico del trabajo, para que las y los trabajadores queden protegidos en todo momento en el que ejercen su trabajo. Esto abarca desde “eventos sociales” y viajes, hasta dentro de las comunicaciones realizadas por medio de las tecnologías de la información y comunicación.
- 4) En el artículo 1,0 el Convenio le impone al Estado la obligación de garantizar al menos dos vías para atender, sancionar y reparar la violencia: mecanismos *internos* a los centros de trabajo y mecanismos de solución de conflictos *externos* al lugar del trabajo.
- 5) También en el artículo 10 del Convenio se establece la obligación de garantizar que las personas que han vivido violencia en el trabajo obtengan una “reparación”. En el párrafo 14 de la Recomendación núm. 206, se ahonda en lo que esto puede incluir. Entre las medidas se encuentra “una indemnización por los daños resultantes”.



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

2) Necesidad de la reforma

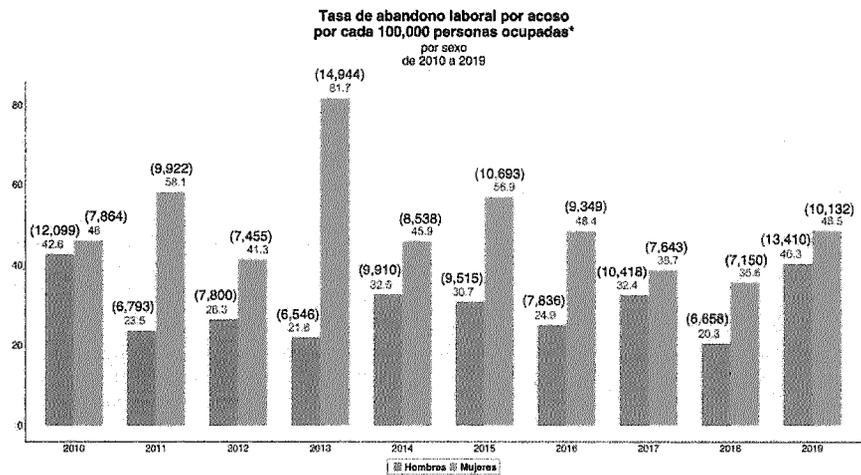
Si bien la información sobre la violencia laboral en México es escasa –algo que en sí mismo tiene que remediarse–, existen los suficientes datos para sostener que es un problema que aqueja a miles de personas cotidianamente.

Para empezar, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), publicada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el “acoso” o “la falta de respeto hacia su persona” es una causa de abandono laboral que, año tras año, afecta a miles de personas. En el primer trimestre del 2019, por ejemplo, 23,542 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100,000 ocupadas.¹¹

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

¹¹ Adriana Ortega, “La (invisibilidad de) la violencia laboral en México”, *Animal Político: Blog de Intersecta*, 27 de enero de 2019.

100,000 ocupados, en el 2019 las cifras fueron de 48.5 y 40.3, respectivamente.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010-2019
*Los datos hacen referencia al primer trimestre de cada año.

Otras fuentes muestran la prevalencia y variedad de la violencia laboral que sufren las personas. Por ejemplo: en el 2014 el INEGI realizó la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (ECOPRED), para medir, entre otros asuntos, la victimización sufrida por personas jóvenes, que tenían entre 12 y 29 años al momento de la encuesta. De las personas que dijeron trabajar en ese entonces y que fueron víctimas ese año de distintos delitos y maltratos, un porcentaje importante reportó como responsables de la violencia a sus “compañeros de trabajo”.

Tabla 1. Víctimas de algún delito y/o maltrato que trabajan por tipo, según condición de vínculo con el agresor y lugar de ocurrencia

Tipo de delito y/o maltrato	Población de 12 a 29 años víctima	Condición de vínculo con el agresor	Lugar de ocurrencia del delito y/o maltrato
		Compañero del trabajo	En su trabajo



	de algún delito y/o maltrato que trabaja	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos
Estados Unidos Mexicanos	1 759 501	437 560	24.9	552 384	31.4
Robo sin violencia	901 422	146 102	16.2	226 690	25.1
Acoso por los atributos del joven (incluye <i>bullying</i>)	723 192	211 466	29.2	228 103	31.5
Acoso a través de las pertenencias del joven (incluye <i>bullying</i>)	443 557	127 229	28.7	140 641	31.7
Robo con violencia	437 883	9 428	2.2	29 797	6.8
Amenazas	262 030	13 543	5.2	27 448	10.5
Maltrato físico	235 718	29 238	12.4	31 898	13.5
Delitos sexuales	204 152	22 241	10.9	26 180	12.8
Difamación por medio electrónicos (incluye <i>cyber-bullying</i>)	73 847	5 134	7.0	8 611	11.7
Extorsión	66 833	3 730	5.6	9 276	13.9

Fuente: Tabulados de la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (2014) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Por ejemplo, el 32% de los hombres y el 36.5% de las mujeres que fueron objeto de burlas, apodos hirientes, rumores y/o mentiras, así como de exclusiones por sus “gustos”, “físico” o “ropa” señalaron a sus compañeros de trabajo como los agresores.¹² Estos también fueron señalados por el 20.1% de las mujeres y el 6.2% de los hombres que fueron víctimas de un encuentro sexual no deseado, así como por el 19.6% de los hombres y el 4.4% de las mujeres que fueron víctimas de una agresión física.¹³ Los compañeros de trabajo también fueron señalados como responsables de tocamientos indeseados, daño a objetos personales, robos, extorsiones, chantajes a través de mensajes de texto y amenazas. Estos datos muestran que en el trabajo y a

¹² Adriana Ortega, “La (invisibilidad de) la violencia laboral en México”, *Animal Político: Blog de Intersecta*, 27 de enero de 2019.

¹³ *Ibidem*.



manos de sus compañeros, las personas sufren una variedad de violencias. Violencias que las normas constitucionales e internacionales en la materia obligan al Estado a reconocer, para que así se puedan atender, sancionar, reparar y prevenir adecuadamente.

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

Por ejemplo, sólo en el año previo a la encuesta y solo en el ámbito laboral, aproximadamente 2 millones de mujeres padecieron distintas formas de violencia. En un año, por ejemplo, aproximadamente a 97 mil mujeres las pellizcaron, les jalaron el cabello, las empujaron, jalonearon, cachetearon o aventaron algún objeto en el ámbito laboral. En un año aproximadamente 45 mil mujeres fueron pateadas o golpeadas por el puño en el lugar de trabajo. A 289 mil aproximadamente las tocaron, manosearon, besaron o se les arrimaron, recargaron o encimaron sin su consentimiento. A 427 mil, aproximadamente, les mandaron por redes sociales insinuaciones sexuales, insultos u ofensas. A 178 mil, aproximadamente, las castigaron por rehusarse a tener relaciones sexuales. Si bien la incidencia de cada forma de violencia varía, lo que importa es reconocer que todas estas formas de violencia se presentaron en el ámbito laboral. La legislación tiene que dar cuenta de ellas.

Tabla 2. Distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado por condición, tipo, clase y situación laboral (2016)



Condición, tipo, clase y situación de violencia laboral	En los últimos 12 meses, previos a la Encuesta	
	Absolutos	Relativos
Total de mujeres que han trabajado	20 074 204	100.0
Sin incidentes de violencia	18 020 878	89.8
Con incidentes de violencia	2 052 621	10.2
Violencia emocional	1 313 893	6.5
La han ofendido o humillado por el hecho de ser mujer (la hicieron sentir menos o mal)	565 447	2.8
La han ignorado o no la han tomado en cuenta, por ser mujer	489 973	2.4
Le han hecho comentarios ofensivos acerca de que las mujeres no deberían trabajar	582 035	2.9
Han comentado que sus logros o ascensos se debieron a que usted tuvo relaciones sexuales con algún superior	306 038	1.5
Intimidación / acoso	250 031	1.2
La han vigilado o seguido al salir del trabajo	250 031	1.2
Violencia física	155 479	0.8
La han pateado o golpeado con el puño	45 675	0.2
La han atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego	42 484	0.2
La han pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto	97 279	0.5
Violencia sexual	1 317 959	6.6
Le han enviado mensajes o publicado comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como <i>Facebook, Twitter, WhatsApp</i>)	427 326	2.1
Le han dicho piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo	826 798	4.1
Le han hecho sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente	284 186	1.4
Le han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo	344 261	1.7
Tomaron represalias en su contra, la castigaron, o trataron mal, porque se negó a tener relaciones sexuales (le limitaron sus posibilidades de mejora o promociones, intentaron despedirla o la despidieron, la congelaron o cambiaron de lugar, etc.)	178 568	0.9
La han obligado a mirar escenas actos sexuales o pornográficos (fotos, revistas, videos o películas pornográficas)	14 988	0.1
Alguna persona le mostró sus partes íntimas o se las manoseó enfrente de usted	90 431	0.5
La han manoseado, tocado, besado o se le han arrimado, recargado o encimado sin su consentimiento	289 043	1.4
Han tratado de obligarla a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	78 541	0.4
La han obligado a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	24333	0.1

Fuente: Tabulados para el Ámbito laboral de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2016) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).



Por otra parte, cuando se les preguntó a las mujeres *quiénes* ejercieron estas formas de violencia, la ENDIREH muestra que provinieron de una variedad de sujetos relacionados con el ámbito laboral: las y los compañeros de trabajo, los patrones, jefes, supervisores, coordinadores, gerentes, directores ejecutivos y hasta clientes. Hay ciertas conductas, de hecho, que son ejercidas en su mayoría por quienes están en una posición de poder –los castigos por rehusarse a tener relaciones sexuales, por ejemplo, son perpetrados, en su mayoría, por los jefes.¹⁴ Esto indica, en otras palabras, que, si se quiere atacar la violencia laboral, importa no sólo reconocer las distintas manifestaciones que adquiere, sino todos los distintos sujetos que pueden ejercerla, tal y como requiere la normatividad constitucional e internacional en la materia.

¹⁴ *Ibidem.*

Responsables de las agresiones contra mujeres en el ámbito laboral por tipo de agresión

2016

	Cliente	Compañer@ en el trabajo	Familiar del patron	Gerente, Directivo o ejecutivo	Otra persona del trabajo	Patron o jefe	Persona desconocida del trabajo	Supervisor o coordinador
Violación o intento de violación	71.6%	19.1%	9.5%	7%	5.7%	31.7%	2.2%	10%
Vigilado o seguido al salir del trabajo	13%	24.2%	4.5%	2.2%	15.4%	2.8%	28.7%	5.4%
Se vengaron por negarse a tener relaciones sexuales	5%	15.2%	2.4%	12.3%	3.2%	26.3%	1.5%	18.3%
Propos ofensivos	28.8%	21.9%	1.7%	6.7%	3.4%	1.4%	8.6%	8.9%
Ofrecido beneficios a cambio de relaciones sexuales	7.8%	17.2%	3.1%	15.1%	4.5%	4.2%	2.3%	17.8%
Insinuaciones sexuales o insultos via mensaje/red social	13.4%	22.4%	7.8%	3.2%	3.2%	14.7%	9.5%	8.2%
Discriminación o agresiones emocionales	7.3%	17.3%	2%	11.2%	5.1%	23.6%	4.6%	12.2%
Ataque con cuchillo o arma de fuego	14.2%	12.2%	4.2%	6.5%	11%	9.4%	11.2%	1.2%
Agresiones sexuales	12.1%	25.9%	4.8%	11.2%	3.9%	2%	8.9%	7.9%
Agresiones físicas	9.5%	21.2%	4.5%	3.6%	2.7%	15.6%	7.9%	3.2%

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016

La ENDIREH, de manera adicional, también muestra que la mayoría de estas violencias ocurrieron *en el espacio de trabajo*. El 69.7% de los casos de violación o intento de violación, por ejemplo, ocurrieron *en el lugar de trabajo*; el 72.1% de las agresiones físicas, también.¹⁵ Pero, si bien gran parte de la violencia laboral ocurrió en los centros de trabajo, no toda ocurrió ahí. Por ejemplo, el 10% de las agresiones físicas, según la ENDIREH, ocurrieron en una casa particular; mientras que el 10.7% de las agresiones sexuales, ocurrieron en un lugar público cerca del trabajo.¹⁶ Esto indica que, si se quiere atacar la violencia laboral, las protecciones deben trascender el espacio *físico* del

¹⁵ *Ibidem.*

¹⁶ *Ibidem.*



trabajo, tal y como lo exigen las normas constitucionales e internacionales en la materia.

En la ENDIREH también se le preguntó a las mujeres si denunciaron o no las violencias que vivieron. Solo el 6% denunció. Cuando se indagó en las razones por las que no denunciaron, el 13.5% de las mujeres respondió que era “por miedo a las amenazas o consecuencias”, el 10.9% dijo que el problema era que “no sabía cómo y dónde denunciar”, el 9.3% dijo que “pensó que no le iban a creer” y el 7.5% afirmó que no denunció porque “no confía en las autoridades del gobierno”.¹⁷ Es motivo para causar alarma que particularmente estas últimas razones son imputables, de alguna forma u otra, al Estado.

Por otra parte, destaca el hecho que, del 6% que sí denunció, el 60% de las denuncias se hicieron ante autoridades del propio lugar de trabajo o ante el sindicato.¹⁸ Más mujeres acudieron a mecanismos internos de denuncia que al Ministerio Público (a donde solo el 23.8% de las mujeres denunciantes acudieron). Este dato es importante porque reitera la importancia de regular adecuadamente la manera en la que los centros de trabajo y los sindicatos lidian con la violencia, tal y como exigen las normas constitucionales e internacionales. Es a donde las mujeres más acuden para denunciar –cuando denuncian– y se tiene que garantizar que su experiencia sea óptima.

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ *Ibidem.*



3) El contenido de las reformas

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

Las definiciones de la violencia

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

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

La reforma pretende subsanar estas deficiencias, ofreciendo una definición amplia de la violencia, reconociendo sus múltiples manifestaciones



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

La responsabilidad de los patrones

Esta reforma refuerza una idea: parte de la responsabilidad de la violencia laboral recae sobre los patrones. Ello ya que son los patrones quienes tienen el poder de impulsar parte de los cambios institucionales que se requieren para atender y prevenir este fenómeno adecuadamente y son, además, a quienes miles de trabajadores acuden para obtener una respuesta.¹⁹

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

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

¹⁹ Ann Numhauser y Sylvaine Laulom, “Harassment related to sex and sexual harassment law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity”, Comisión Europea – Unión Europea, 2013.



enturbie o que la víctima sufra un daño desmedido para que tomen cartas en el asunto.

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

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

Vías paralelas

Es importante reiterar lo siguiente: si un trabajador se queja ante el patrón por la violencia que padece en el ejercicio de su trabajo, el patrón tiene que actuar: tiene que atender, resolver, sancionar y reparar la violencia. Si la conducta denunciada ante el patrón es también posiblemente constitutiva de algún delito u otro ilícito, no se le puede obligar al trabajador a denunciar por estas vías, ni condicionar la resolución del caso a la determinación de una autoridad judicial. Los mecanismos internos de los centros de trabajo operan de forma paralela a los mecanismos que se activan ante otras instancias. De hecho –y,



puede “tolerarla” o “permitirla”. Esta reforma agrega que el patrón tampoco puede fallar en atender, sancionar y reparar adecuadamente la violencia. La reforma también afirma que, en estos casos, que se procesarían ante Tribunales o que podrían ser objeto de un procedimiento administrativo sancionatorio, las víctimas también tienen derecho a la reparación integral del daño.

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

Estándares diferenciados

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

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



se insiste, esto es uno de los puntos cruciales de la reforma—, si el patrón falla en responder adecuadamente a la violencia —esto es, si falla en atender, sancionar y reparar la violencia como debe—, viola la normatividad laboral.

Reparación integral del daño

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

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

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



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

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

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

Fiscalización y transparencia

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

Primero: se propone elevar a ley lo que actualmente es una obligación administrativa, derivada de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y



prevención: la obligación de los patrones de evaluar la incidencia de la violencia laboral. A diferencia de la NOM 035, la reforma propone que también se evalúe, por supuesto, la incidencia de la violencia sexual, incluido el acoso sexual. Por otra parte, en la reforma se propone obligar a los patrones a hacer públicos los resultados de estas evaluaciones, para que otras personas – postulantes, personas interesadas en trabajar ahí, la ciudadanía misma– cuenten con más información sobre los lugares de trabajo. Para cumplir con esta obligación, los patrones tendrán que depositar un reporte con los resultados de sus evaluaciones ante la autoridad registral, misma que deberá hacer públicos los resultados. Estos reportes, por supuestos, tendrían que proteger datos personales de las personas involucradas.

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

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

Estas tres reformas son importantes porque promueven la transparencia en los centros de trabajo. Como ha afirmado la Organización Internacional del Trabajo, la transparencia, a su vez, aumenta los incentivos de



disuasión para los patrones que incumplen la ley y crea oportunidades para que la información sea compartida entre los trabajadores y sus allegados.²⁰

Los sindicatos

Asimismo, la reforma propone ampliar las protecciones contra la violencia en lo que a los sindicatos se refiere. En la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 2019 se incorporó, finalmente, la prohibición para los sindicatos de ejercer actos de violencia. En la presente iniciativa, sin embargo, se propone reformar el artículo 371 de la Ley para que los estatutos de los sindicatos también contemplen medidas para sancionar y reparar la violencia.

Armonización

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

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Workplace Compliance in Global Supply Chains*, 2016, p. 6.



Comisión Nacional para dar seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de violencia laboral, con respecto a actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete a su consideración, la presente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, y de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en materia de acoso laboral.

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



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

a) ... b)

c) Violencia laboral a la serie de acciones u omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño, sufrimiento, así como realizar o promover violencia física, psicológica, sexual, patrimonial o económica a las personas trabajadoras, incluyendo la que les afecte desproporcionadamente por razón de edad, sexo, género, preferencias sexuales, origen étnico o nacional, edad, color de piel, discapacidad, apariencia física, forma de vestir o de hablar, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana.

Queda prohibida todo tipo de violencia laboral, así como aquella que se ejerza al interior de los centros laborales o con motivo de las funciones que desempeñe una persona, por lo que se debe garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia en contra de las personas trabajadoras, así como de cualquier persona con las que se relacionen con motivo de su trabajo.

La violencia laboral es aquella que se ejerce:

a) En el centro o lugar de trabajo;

b) En los lugares donde se paga al trabajador, lugares de esparcimiento, habitación, para disfrutar sus alimentos, instalaciones



sanitarias o de aseo, vestuarios y demás espacios destinados a las personas trabajadoras;

c) En los desplazamientos, viajes, eventos, actividades, cursos de capacitación, adiestramiento y formación en el trabajo;

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de medios de comunicación electrónica;

e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora; y,

f) En los traslados que realicen entre el domicilio y el lugar de trabajo.

De conformidad con el primer párrafo del presente artículo, la violencia laboral puede comprender uno o más de los siguiente tipos:

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

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



III. Violencia sexual, entendida como todo acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física; asimismo, se considera como tal cualquier conducta de naturaleza sexual que sea indeseada para quien la recibe, así como la petición de realizar actos sexuales a cambio de beneficios laborales, o el castigo o la amenaza de este por rehusarse a realizarlos. La intención de quien ejerce violencia sexual es irrelevante para determinar que esta existe;

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

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

En los casos de discriminación y violencia laboral, las víctimas tienen



derecho a la reparación integral del daño. Esto debe incluir medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. ...

II. Incurrir el trabajador, **en el ejercicio de sus labores**, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra **de otros trabajadores**, del patrón, sus familiares, del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, en contra de clientes y proveedores del patrón, o **en contra de quienes entra en contacto por su trabajo**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior;

IV. ... VII.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de **violencia laboral** contra cualquier persona en el **ejercicio de su trabajo**;

IX. ... XV.

...



...

...

...

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. ...

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia **laboral**, amenazas, injurias, , malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. ... X.

Artículo 132.- Son obligaciones de las **personas empleadoras**:

I. ... XXX.

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

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro



Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

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

XXXIII. ...;

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

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

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. ... XI.

XII. Realizar actos de **violencia laboral**;



XIII. Permitir, **tolerar actos de violencia laboral o fallar en atender, sancionar y reparar los mismos;**

XIV. ... XVIII.

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. ... X.

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

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

I. [...].

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo; esto incluye **programas de sensibilización en relación con la violencia laboral y discriminación;**

III. ... IV.

Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos,



que incluya como mínimo:

I. ... VIII.

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

X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.

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

I. Guardar consideración a **la persona trabajadora** del hogar, absteniéndose **de ejercer violencia laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3o. de la presente Ley.**

II. ... IV.

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley.

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



Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. ... VI.

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

a) ... g)

VIII. ... XV.

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

I. ... VIII.

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

X. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.



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

- 1) Los actos de violencia laboral prohibidos, así como el alcance de las medidas de protección para prevenir y sancionar todas las formas de violencia a las que se enfrenten las personas trabajadoras en el ejercicio o con motivo de su trabajo;**
- 2) Las personas u órganos encargados de atender y resolver las quejas por violencia laboral;**
- 3) El proceso que se debe seguir para interponer y resolver las quejas, incluidos los tiempos en los que se le debe dar respuesta a la persona denunciante;**
- 4) Las medidas de protección que se debe tomar en lo que se resuelve el caso para proteger a las personas denunciantes, testigos y los informantes frente a victimizaciones adicionales y posibles represalias;**
- 5) Las medidas de reparación integral del daño a la o las víctimas de violencia laboral. Éstas deben incluir medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.**
- 6) Las sanciones que se le pueden imponer a quienes ejercen violencia laboral, incluida la suspensión y el despido.**



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

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

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. **Comprenden también los riesgos psicosociales, derivados de la violencia en el trabajo.**

Artículo 519. Prescriben en dos años:

I. ... III.

...

Las acciones relacionadas con la violencia laboral prescriben a los dos años desde que cesó la violencia, incluso si para entonces la relación laboral ha cesado.

Artículo 684-E.- El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:



I. ... XI.

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de **violencia laboral en términos del artículo 3° de la presente ley**, en 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. ... XIV.

...

...

...

Artículo 857.- El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:

I. ... III.

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil o de **violencia laboral**, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de



derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de **protección** para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación o **de violencia laboral** que hagan valer.

Artículo 858.- ...

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

...

...

...

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. ... V.

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice



actos de **violencia laboral**, o que permita, tolere o falle en atender, sancionar o reparar actos de **violencia laboral** en contra de o cometidos por sus **trabajadores**, así como al **que viole el resto de las disposiciones referentes a la violencia laboral** las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

VII ... VIII.

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

Artículo 11.- ...

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

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

Artículo 9. Corresponden al Centro las siguientes atribuciones:

I. ... XIV.



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

XV. ... XIX.

ARTÍCULO CUARTO.- Se reforma la fracción XXXIV del artículo 225, del Código Penal Federal, para quedar como sigue:

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

I. ... XXIII.

XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de **violencia laboral** o para ocultar violaciones a **las leyes aplicables en el ámbito del Trabajo;**

XXXVII. ...

...

...

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

Artículo 6o.- La Comisión Nacional tendrá las siguientes atribuciones:



I. ... XIV Bis. -

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

XVI. ...

TRANSITORIOS

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

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

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



ATENTAMENTE

Senadora Patricia Mercado Castro
Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Senado de la República
LXIV Legislatura
Febrero de 2020

Martha Gro Guini

MONICA Fdez Balcera

MIGUEL ANGEL NAVARRO

Josefina Vazquez Mora

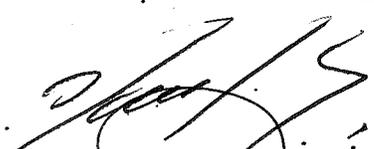
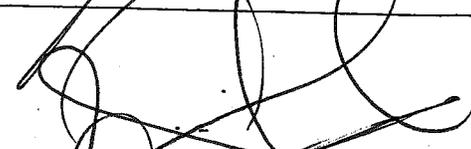
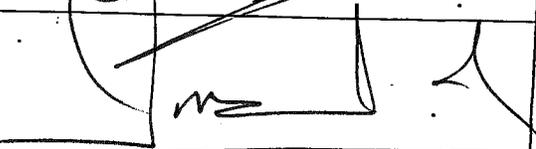
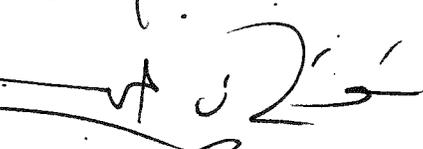
Margarita Valdez

Starkinez
Ejibenia Martinez

VERONICA CANINO FARFAN

ASUNTO:

FECHA:

NOMBRE	FIRMA
Alejandra Leon	
Nuvia Mayorga	
Jael Malina Ramirez	
Soledad Luciano	
Luisda Castro	
Ovidio Peralta Suarez	
Ruben Rocha Moya	
Nestora Sureda	
Susana Harp I	

Salomon Jara

