



ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0442-1PO3-23

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de violencia y el acoso.
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social, y Justicia.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	MC.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	3 de octubre de 2023.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	3 de octubre de 2023.
7.- Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social, con opinión de Igualdad de Género.

II.- SINOPSIS

Establecer el concepto de "Violencia laboral". Agregar el concepto de "Violencia laboral por razón de género". Describir los sujetos de protección en los casos de cualquier tipo de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual. Añadir los lugares en los que se puedan dar cualquier tipo de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual. Adicionar que se deberá integrar a los programas que brinden servicios reeducativos con perspectiva de género para agresores de mujeres, a los patrones o sus representantes que realicen actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el lugar de trabajo.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la sección relativa al texto legal que se propone, se sugiere:

- Conforme a la terminología y desarrollo del proceso legislativo, previstos por los artículos 70 y 72 constitucionales, respectivamente, usar el término "Iniciativa con Proyecto de Decreto", toda vez que éste aún se encuentra en proceso de aprobación.

La iniciativa, salvo las observaciones antes señaladas, cumple en general con los requisitos formales que se exige en la práctica parlamentaria establecidos en el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados:

Encabezado o título de la propuesta; planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; problemática desde la perspectiva de género, en su caso; argumentos que la sustenten; fundamento legal; denominación del proyecto de ley o decreto; ordenamientos a modificar; texto normativo propuesto; artículos transitorios; lugar; fecha, nombre y rúbrica del iniciador.



V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p align="center">LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</p> <p>Artículo 3o.- ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad</p>	<p>PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</p> <p>Artículo Único. Se reforman el cuarto párrafo del artículo 3o.; la fracción II del artículo 47; la fracción II del artículo 51; la fracción XXXI del artículo 132; el segundo párrafo del artículo 341; la fracción IV del artículo 378, y; la fracción XII del artículo 684- E; Se adicionan un párrafo quinto y un párrafo sexto al artículo 3o; un párrafo segundo y un párrafo tercero a la fracción XXXI del artículo 132, y; un párrafo segundo y un párrafo tercero al artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 3o. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de cualquier tipo de violencia laboral; promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la</p>



ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

No tiene correlativo

No tiene correlativo

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

I. ...

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en *actos* de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y

productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Se entiende por violencia laboral, cualquier acción u omisión, que causen o sean susceptibles de causar, un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, la muerte o cualquier otra forma análoga que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, la integridad o la libertad de cualquier persona con la que se mantenga una relación laboral.

Se entiende por violencia laboral por razón de género, la violencia laboral que va dirigida contra las personas basada por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, así como todas aquellas acciones u omisiones referidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Artículo 47. ...

I. ...

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en **hechos de cualquier tipo de violencia laboral**, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o



proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. a la **XV.** ...

...
...
...
...

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

I. ...

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

III. a la **X.** ...

Artículo 132.- ...

I. a la **XXX.** ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. a **XV.** ...

...
...
...
...

Artículo 51. ...

I. ...

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

III. a **X.** ...

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a **XXX.** ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de **cualquier tipo**



No tiene correlativo

No tiene correlativo

de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Para los casos de cualquier tipo de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual se considerarán sujetos de protección las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidas las pasantes, internas y las aprendices, las trabajadoras despedidas, las voluntarias, las personas en busca de empleo y las postulantes a un empleo.

Para los casos de cualquier tipo de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, se considerarán también los casos que sucedan:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados.

b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

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

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.



XXXII. a la XXXIII. ...

Artículo 341.- ...

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

...

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

I. a la III. ...

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

V. a la VIII. ...

e) En el alojamiento proporcionado por el empleador o persona de autoridad con la persona que vivió el caso.

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

XXXII. y XXXIII. ...

Artículo 341. ...

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

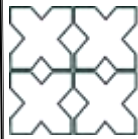
...

Artículo 378. ...

I. a III. ...

IV. Ejercer actos de **cualquier tipo de violencia laboral**, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

V. a VIII. ...



...

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

I. a la XI. ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. a la XIV. ...

...
...
...

Artículo 995.- ...

No tiene correlativo

...

Artículo 684-E. ...

I. a XI. ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de **hostigamiento**, acoso sexual, discriminación u otros **tipos** de violencia **laboral** contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia **laboral** se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. y XIV. ...

Artículo 995. ...

Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en la fracción XII del artículo 133, además de imponerle la multa a que se refiere el párrafo anterior, se deberá integrar a los programas que



<p>No tiene correlativo</p>	<p>brinden servicios reeducativos con perspectiva de género para agresores de mujeres, previstos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p> <p>La inasistencia a más de tres sesiones a los mismos será causal de recisión laboral por causas atribuibles al trabajador.</p>
	<p>TRANSITORIOS.</p> <p>PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan a las disposiciones del presente decreto.</p>

Concepción Sarmiento Sarmiento.