

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: M040-2PO1-22

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Minuta.	Que reforman y adicionan diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; y Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en materia de violencia laboral.
2.- Tema principal de la Minuta.	Trabajo y Previsión Social.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa ante la Cámara de Senadores.	Sen. Patricia Mercado.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	MC.
5.- Fecha de presentación ante la Cámara de Senadores.	18 de febrero de 2020.
6.- Fecha de aprobación del dictamen en la Cámara de Senadores.	15 de marzo de 2022.
7.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	23 de marzo de 2022.
8.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	23 de marzo de 2022.
9.- Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social, con opinión de Igualdad de Género.

II.- SINOPSIS

Definir el concepto y los tipos de violencia laboral. Modificar la denominación de patrón por la de persona empleadora, así como la de trabajador por la de persona trabajadora. Incluir en las obligaciones de las personas empleadoras, el realizar anualmente una evaluación sobre la violencia laboral, así como un reporte respecto de las quejas recibidas, relativas al tema señalado. Prohibir realizar actos de violencia laboral. Incorporar en el adiestramiento, programas de sensibilización en la materia. Incluir en las atribuciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el hacer pública la información sobre los reportes de violencia laboral. Modificar la denominación de servidores públicos, por la de personas servidoras públicas. Establecer como atribución de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, dar seguimiento en materia de violencia laboral.

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, XXI, XXIX-A, XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartados A y B, así como el artículo 102, Apartado B, todos los anteriores de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>	<p>Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan 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 los Derechos Humanos, en materia de violencia laboral.</p> <p>Artículo Primero.- Se adiciona la fracción III al artículo 3o. Bis, el artículo 3o. Ter, las fracciones XXXIV y XXXV al artículo 132, la fracción VIII Bis al artículo 391, el artículo 423 Bis y la fracción IV del artículo 519; se reforman los incisos a) y b) del artículo 3o Bis, el primer párrafo y las fracciones II y VIII del artículo 47, el primer párrafo y la fracción II del artículo 51, las fracciones XXXI, XXXII y XXXIII del artículo 132, el primer párrafo y las fracciones XII y XIII del artículo 133, el primer párrafo y 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, el artículo 473; las fracciones II y III del artículo 519; la fracción XII del artículo 684-E, la fracción IV del artículo 857, el párrafo</p>

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

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

No tiene correlativo.

segundo del artículo 858, la fracción VI del artículo 994; se **deroga** la fracción III del artículo 47, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I. Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

II. Hostigamiento, 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 en conductas verbales, físicas o ambas, y

III. Violencia laboral, a la serie de acciones, omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora, causando un daño físico, psicológico, económico, patrimonial y laboral-profesional 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,

No tiene correlativo.

condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana, así como la imposición de códigos de vestimenta sexistas, discriminatorios y/o estereotipados. Este tipo de violencia puede presentarse en relaciones horizontales, verticales descendentes o verticales ascendentes.

La violencia laboral es aquella que se ejerce, durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado del mismo:

a) En el centro o lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos o privados, cuando constituyan un lugar de trabajo;

b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, lugares de descanso o donde consume sus alimentos, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo/ vestuarios y demás espacios destinados a las personas trabajadoras;

c) En los desplazamientos/ viajes, eventos y/o actividades sociales relacionadas con el trabajo, así como, cursos de capacitación, adiestramiento y formación para el trabajo;

No tiene correlativo.

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;

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

f) En los traslados que realice la persona trabajadora entre su domicilio y el lugar de trabajo.

3o. Ter.- Son tipos de violencia laboral los siguientes:

I. 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, sus recursos económicos, o 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 trabajo igual, dentro de un mismo centro laboral;

II. Física, entendida como cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar

No tiene correlativo.

o no pueda provocar lesiones, ya sean internas, externas o ambas, en el cuerpo de una persona;

III. 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;

IV. 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, y

V. Sexual, entendida como todo acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona,

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

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.

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 **la persona empleadora**:

I. ...

II. Incurrir la **persona trabajadora**, en el ejercicio de **sus** labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra **de otras personas trabajadoras**, la **persona empleadora**, sus familiares, del personal directivo o administrativo **del centro de trabajo** o establecimiento, en contra de clientes y proveedores de **la persona empleadora**, o en contra de las

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. ... a VII. ...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. ... a XV. ...

...

...

...

...

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

personas con quienes entra en contacto por su trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. **Derogada.**

IV. a VII.

VIII. Cometer **la persona trabajadora** actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual, **así como de violencia laboral** contra cualquier persona **en el ejercicio de su trabajo;**

IX. a XV. ...

...

...

...

...

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **la persona trabajadora:**

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 **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 violencia y acoso u hostigamiento sexual, 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, y

I. ...

II. Incurrir **la persona empleadora**, 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 de la **persona trabajadora**, cónyuge, **concubina, concubinario, padre, madre, hijas, hijos, hermanas o hermanos**;

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

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

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

XXXI. Implementar, en acuerdo con **las personas trabajadoras**, un protocolo para prevenir, **atender, sancionar y reparar la discriminación, la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, 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.

No tiene correlativo.

No tiene correlativo.

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

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

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 recibidas, relativas a 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 deberá inscribirse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

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

I. ... a XI. ...

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

XIII. Permitir o tolerar actos de *hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;*

XIV. ... a XVIII. ...

Artículo 135.- Queda prohibido a *los trabajadores:*

I. ... a X. ...

XI. *Acosar sexualmente a cualquier persona 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

I. a XI. ...

XII. Realizar actos de violencia laboral;

XIII. Permitir o tolerar actos de **violencia laboral o bien, ser omisos en atender, sancionar o reparar los mismos;**

XIV. a XVIII. ...

Artículo 135.- Queda prohibido a **las personas trabajadoras:**

I. a 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 las personas trabajadoras sobre los riesgos y peligros a que están expuestas 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

ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;

III. ... y **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. ... a **VIII.** ...

IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y

X. ...

...

...

...

...

...

prevenir riesgos de trabajo; **esto incluye programas de sensibilización en materia de violencia laboral y de no discriminación;**

III. y IV. ...

Artículo 331 Ter.- ...

I. a 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. ...

...

...

...

...

...

Artículo 337.- *Los patrones* tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración *al trabajador* del hogar, absteniéndose *de todo maltrato de palabra o de obra*.

II. ... a 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, 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 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. ... a VI. ...

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 los artículos 3o., 3o. Bis y 3o. Ter de la presente Ley.**

II. a IV. ...

Artículo 341.- ...

Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas **conductas** contempladas en la presente Ley, **especialmente 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.

...

Artículo 371.- ...

I. a VI. ...

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a)... a g) ...

VIII. ... a **XV.** ...

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

I. ... a **VIII.** ...

No tiene correlativo.

IX. ... y **X.** ...

...

...

...

I. ... a **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) a g) ...

VIII. a XV. ...

Artículo 391.- ...

I. a VIII. ...

VIII Bis. Disposiciones relativas a la prevención, atención, sanción y reparación del daño 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;

IX. y X. ...

...

...

...

I. a **VI.** ...

No tiene correlativo.

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:

I. Los actos u omisiones que constituyen violencia laboral, 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;

II. Las personas u órganos encargados de atender y resolver las quejas por violencia laboral;

III. El proceso que debe seguirse para presentar y resolver las quejas/ incluidos los tiempos en los que debe darse respuesta a la víctima;

IV. Las medidas de protección que deben tomarse hasta la resolución del caso para proteger a las personas denunciantes, testigos e informantes, frente a victimizaciones adicionales y posibles represalias;

V. 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, y

No tiene correlativo.

VI. Las sanciones que deban imponerse a quienes ejerzan violencia laboral, incluida la suspensión y el despido.

Para la resolución de quejas no será 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.

En el caso de las personas servidoras públicas que se rigen por el apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los procedimientos, penas y sanciones en materia de violencia laboral, se seguirán contra quien se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables especializadas.

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos *los trabajadores* en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 519.- Prescriben en dos años:

I. ...

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.

No tiene correlativo.

...

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

I. ... a **XI.** ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de *acoso sexual, discriminación u otros actos de*

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestas **las personas trabajadoras** en el ejercicio o con motivo del trabajo, **incluidos los daños físicos y psicológicos, derivados de la violencia laboral.**

Artículo 519.- ...

I. ...

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo;

III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste, **y**

IV. Las acciones para denunciar la violencia laboral.

...

Artículo 684-E.- ...

I. a **XI.** ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de **violencia laboral**, en términos del

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. ... y **XIV.** ...

...

...

...

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

I. ... a **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, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce

artículo 3o. de la presente Ley, y 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 la persona representante o apoderada **de la que haya sido citada**, evitando que la **posible** víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. y XIV. ...

...

...

...

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

I. a 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

de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de *aseguramiento* 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 que hagan valer.

Artículo 858.- ...

Las providencias cautelares previstas en las fracciones III y IV del artículo 857 de esta Ley, se deberán solicitar al presentar la demanda.

...

...

...

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

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, **quienes demanden**, deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la sospecha razonable, 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 deberán solicitarse al presentar la demanda. **En los casos previstos en la fracción IV del artículo 857 de esta Ley, el Tribunal deberá revisar oficiosamente si es necesario decretar las medidas de protección de acuerdo con la solicitud de la persona demandante y a la necesidad de evitar que se cancele el goce de derechos.**

...

...

...

Artículo 994.- ...

<p>I. ... a V. ...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, <i>al patrón</i> que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de <i>hostigamiento sexual</i> o que <i>tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores</i>, así como al que viole 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;</p> <p>VII. ... y VIII. ...</p>	<p>I. a V. ...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien 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 personas trabajadoras, así como a quien 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, párrafos segundo y tercero de ésta;</p> <p>VII. y VIII. ...</p>
<p>LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL</p> <p>Artículo 11.- ...</p> <p>No tiene correlativo.</p>	<p>Artículo Segundo. - Se adiciona un párrafo segundo al artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 11.- ...</p> <p>Respecto de la prevención, la atención 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.</p>

<p style="text-align: center;">No tiene correlativo.</p>	<p>Los procedimientos, penas y sanciones en materia de violencia laboral se seguirán contra quien o quienes se presuma que la cometió, conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras disposiciones jurídicas aplicables especializadas.</p>
<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL</p> <p>Artículo 9. Corresponden al Centro las siguientes atribuciones:</p> <p>I. ... a XIV. ...</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo.</p> <p>XV. ... a XIX. ...</p>	<p>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:</p> <p>Artículo 9. ...</p> <p>I. a XIV. ...</p> <p>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;</p> <p>XV. a XIX. ...</p>

CÓDIGO PENAL FEDERAL

Artículo 212.- Para los efectos de este Título y el subsecuente, es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la del *Distrito Federal*, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos, empresas productivas del Estado, en los órganos constitucionales autónomos, en el Congreso de la Unión, o en el Poder Judicial Federal, o que manejen recursos económicos federales. Las disposiciones contenidas en el presente Título, son aplicables a los *Gobernadores* de los Estados, a los *Diputados*, a las Legislaturas Locales y a los *Magistrados* de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este Título, en materia federal.

...

...

I. ... y II. ...

...

Artículo Cuarto. - Se **reforman** el artículo 212; la denominación del Capítulo I, del Título Decimoprimer, del Libro Primero y la fracción XXXIV del artículo 225, del Código Penal Federal, para quedar como sigue:

Artículo 212.- Para los efectos de este Título y el subsecuente, es servidor público **o persona servidora pública**, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la de la **Ciudad de México**, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos, empresas productivas del Estado, en los órganos constitucionales autónomos, en el Congreso de la Unión, o en el Poder Judicial Federal, o que manejen recursos económicos federales. Las disposiciones contenidas en el presente Título son aplicables a las personas **Gobernadoras** de los Estados, **Diputadas** a las Legislaturas Locales y **Magistradas** de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este Título, en materia federal.

...

...

...

...

...

I. ... a IV. ...

...

...

TITULO DECIMOPRIMERO

**Delitos cometidos contra la administración de
justicia**

CAPITULO I

Delitos cometidos por *los servidores públicos*

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

I. ... a **XXXIII.** ...

XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de *acoso*,

...

...

LIBRO PRIMERO

[...]

TÍTULO DECIMOPRIMERO

[...]

CAPÍTULO I

Delitos cometidos por **las personas servidoras pública**

Artículo 225.- Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por **personas servidoras públicas** los siguientes:

I. a XXXIII. ...

XXXIV. **Obligar** a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de

hostigamiento o para ocultar violaciones a *la Ley Federal del Trabajo*.

XXXV. ... a XXXVII. ...

...

...

...

LEY DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

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

I. ... a XIV Bis. ...

No tiene correlativo.

XV. ... y XVI. ...

violencia laboral o para ocultar violaciones a **las leyes aplicables en el ámbito del Trabajo;**

XXXV. a XXXVII. ...

...

...

...

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

Artículo 6o.- ...

I. a XIV Bis.- ...

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

XV. y 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, en un plazo no mayor a ciento ochenta días naturales posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, deberá 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.

Alondra Hernández