

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0069-2PO2-23

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

| | |
|---|--|
| 1.- Nombre de la Iniciativa. | Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo y General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. |
| 2.- Tema de la Iniciativa. | Equidad y Género, Trabajo y Previsión Social. |
| 3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa. | Dip. María de los Ángeles Gutiérrez Valdez e integrantes del Grupo Parlamentario PAN. |
| 4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece. | PAN. |
| 5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados. | 02 de febrero de 2023. |
| 6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria. | 02 de febrero de 2023. |
| 7.- Turno a Comisión. | Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Igualdad de Género. |

II.- SINOPSIS

Incluir el término de violencia laboral. Establecer las medidas que deberán ser implementadas en las empresas o establecimientos, para prevenir la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento. Incluir en las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, el cometer actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona. Incorporar en los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo, el recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual y la discriminación ejercida contra los trabajadores. Establecer en las atribuciones de las entidades federativas el diseñar programas de prevención de la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como, adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia laboral, diseñar campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia laboral. Incluir en las funciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el crear directrices y programas de formación con perspectiva de género, crear herramientas de evaluación de riesgos y diseñar campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros.

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 los artículos 1, párrafos primero y tercero, así como 123 Apartado A, todos los anteriores 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.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, las de ortografía y la integración actual de los preceptos que se buscan reformar verificar la correcta separación de las palabras, puntuación y homologación de formato.

La iniciativa, salvo las observaciones antes señaladas, cumple en general con los requisitos formales requeridos 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, y nombre y rúbrica del iniciador.

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

| TEXTO VIGENTE | TEXTO QUE SE PROPONE |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p>Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p style="text-align: center;">No tiene correlativo.</p> | <p>DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>Primero. Se reforma la fracción VIII, del artículo 47; la fracción XII, del artículo 133; la fracción XII, del artículo 684-E; y se adiciona el inciso a), del artículo 3 Bis, y se recorren los subsecuentes; el artículo 7º Bis; la fracción VIII Bis, del artículo 47; la fracción VIII del artículo 541; todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 3o. Bis.- ...</p> <p>a) Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de la víctima, que pueden dañar su integridad o salud. La violencia laboral por razón de género se entenderá los malos tratos que van dirigidos contra la víctima por razón de su sexo o género, que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, que incluye el acoso o el hostigamiento.</p> |

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.

b) 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

c) 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.

Artículo 7º Bis.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá tomar las medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento, en particular:

a) Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento;

b) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

c) Proporcionar a los trabajadores en forma accesible, según proceda, información y

No tiene correlativo.

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

I. ... 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;

No tiene correlativo.

capacitación sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores.

Artículo 47.- ...

I. ... a VII. ...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

VIII Bis. Cometer el trabajador actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, ya sea:

a) En el establecimiento o lugar de trabajo;

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

c) 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;

| | |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">No tiene correlativo.</p> <p>IX. ... a XV. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. ... a XI. ...</p> <p>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. ... a XVIII. ...</p> <p>Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> | <p>d) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y</p> <p>e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.</p> <p>IX. ... a XV. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Artículo 133.- ...</p> <p>I. ... a XI. ...</p> <p>XII. Realizar actos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIV. ... a XVIII. ...</p> <p>Artículo 541.- ...</p> |
|---|--|

I. ... a VI. ...

VI Bis. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes.

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VI Ter. Tratándose de la Inspección Federal del Trabajo, auxiliar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y al Tribunal federal, en las diligencias que le sean solicitadas en materia de libertad de sindicación, elección de dirigentes y de representatividad en la contratación colectiva;

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

No tiene correlativo.

I. ... a VI.

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos;

VIII. Recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

...

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 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 XIV. ...

...

la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, y la discriminación ejercida contra los trabajadores.

IX. Los demás que les confieran las leyes.

...

Artículo 684-E.- ...

I. ... a XI. ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de **hostigamiento**, 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 XIV. ...

...

| | |
|--|--|
| <p>...</p> <p>...</p> | <p>...</p> <p>...</p> |
| <p>LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p> <p>ARTÍCULO 14. Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:</p> <p>I. ... y II. ...</p> <p>III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y</p> <p>IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.</p> <p>No tiene correlativo.</p> | <p>Segundo. Se reforman las fracciones III y IV, del artículo 14; la fracción VIII, del artículo 46 Bis; y se adicionan las fracciones V, VI y VII, del artículo 14 y se recorren las subsecuentes; las fracciones IX, X y XI, del artículo 46 Bis y se recorren las subsecuentes; todos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:</p> <p>ARTÍCULO 14. ...</p> <p>I. ... a II. ...</p> <p>III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos;</p> <p>IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores;</p> <p>V. Establecer programas de prevención de la violencia laboral, el acoso sexual y el hostigamiento sexual, con objetivos medibles;</p> <p>VI. Adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia laboral, el acoso</p> |

No tiene correlativo.

ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

I. ... a VII. ...

VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa, y

No tiene correlativo.

sexual y el hostigamiento sexual, tales como el trabajo nocturno, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio, y

VII. Diseñar campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 46 Bis. ...

I. ... a VII. ...

VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;

IX. Crear directrices y programas de formación con perspectiva de género para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, a fin de orientar a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos en el cumplimiento de su mandato, y a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado;

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">No tiene correlativo.</p> <p>IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.</p> | <p>X. Crear herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores, y</p> <p>XI. Diseñar campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.</p> <p>XII. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.</p> |
| | <p style="text-align: center;">TRANSITORIO</p> <p>ÚNICO.- La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> |

Alondra Hernández