



## ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

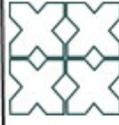
No. Expediente: 0166-1PO1-24

### I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

<b>1.- Nombre de la Iniciativa.</b>	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de acoso laboral.
<b>2.- Tema de la Iniciativa.</b>	Trabajo y Previsión Social. Justicia.
<b>3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.</b>	Dip. Marcelo de Jesús Torres Cofiño e integrantes del Grupo Parlamentario PAN
<b>4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.</b>	PAN.
<b>5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.</b>	11 de diciembre de 2024.
<b>6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.</b>	16 de octubre de 2024.
<b>7.- Turno a Comisión.</b>	Trabajo y Previsión Social.

### II.- SINOPSIS

Incluir la definición de Acoso laboral. Prohibir a los patrones o a sus representantes y a los sindicatos realizar o tolerar actos de hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral contra cualquier persona en el lugar de trabajo, ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual y/o acoso laboral en contra de sus miembros. Imponer multa por el equivalente de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización (UMA).



### **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 XXXII 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 parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Indicar en el título de la iniciativa (y/o en el proyecto de decreto), la denominación del ordenamiento que se pretende reformar.

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, son los siguientes:

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**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO QUE SE PROPONE</b>
<p data-bbox="310 410 810 443"><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b></p> <p data-bbox="86 834 1031 867"><b>Artículo 3o. Bis.-</b> Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p data-bbox="86 914 247 946">a) y b). ...</p> <p data-bbox="380 1105 741 1138"><b>No tiene correlativo</b></p> <p data-bbox="86 1260 1031 1333"><b>Artículo 47.-</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p data-bbox="86 1377 289 1409">I. a la VII. ...</p>	<p data-bbox="1150 410 1902 443"><b>INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO</b></p> <p data-bbox="1058 561 1997 789"><b>ARTÍCULO ÚNICO.</b> Se <b>reforman</b> los artículos: 47, fracción VIII, 51, fracción II, 132, fracción XXXI, 133, fracciones XII y XIII, 378, fracción IV, 685 Ter, fracción I, y 994, fracción VI; y se adiciona el inciso c) del artículo 3º Bis, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p data-bbox="1058 834 1360 867">Artículo 3o. Bis. ...</p> <p data-bbox="1058 914 1205 946">a) y b)...</p> <p data-bbox="1058 992 1997 1219"><b>c) Acoso laboral, una serie de actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.</b></p> <p data-bbox="1058 1260 1293 1292">Artículo 47. ...</p> <p data-bbox="1058 1377 1234 1409">I. a VII. ...</p>



**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 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.-** Son obligaciones de los patrones:

I. a la XXX. ...

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

IX. 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, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual y/o **acoso laboral**, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. a X. ...

Artículo 132. ...

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. y XXXIII.** ...

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

**I.** a la **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 la XVIII. ...

**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;

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 **y/o acoso laboral**, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. a XXXIII. ...

**Artículo 133.** ...

I. a XI. ...

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

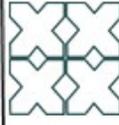
XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento, acoso sexual y/o **acoso laboral** en el centro de trabajo;

XIV. a XVIII. ...

Artículo 378. ...

I. a III. ...

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



V. a la VIII. ...

...

**Artículo 685 Ter.-** Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

**I.** Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

**II.** a la VI....

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

**I.** a la 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 hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, 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;

VII. y VIII. ...

V. a VIII. ...

...

Artículo 685 Ter. ...

**I.** Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual **y/o acoso laboral**;

**II.** a VI. ...

Artículo 994. ...

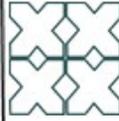
**I.** a V. ...

**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 hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual **y/o acoso laboral** en contra de sus trabajadores, 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;

VII. a VIII. ...



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



Dirección  
General de  
Apoyo  
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO  
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES  
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

### **TRANSITORIO.**

**ÚNICO.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

*Irais Soto Glez.*