



**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

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0626 2PO1-25

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; 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 y acoso laborales
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Patricia Mercado Castro
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	MC
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	30 de abril 2025
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	01 de abril 2025
7.- Turno a Comisión.	Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Justicia

II.- SINOPSIS

Incluye el concepto de Violencia laboral. Sustituye patrón por persona empleadora, así como trabajador por persona trabajadora.



**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

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, así como las fracciones X y XXXI del artículo 73 en relación con el artículo 123 Apartado B, al igual que la fracción XXI, del artículo 73; 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.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual de los preceptos que se buscan reformar, utilizar puntos suspensivos para aquéllos apartados cuyo contenido subsiste integralmente, evitando reproducir textualmente.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual de los preceptos que se buscan reformar, indicar con puntos suspensivos la totalidad de párrafos, apartados, fracciones, incisos, subincisos, que componen los preceptos y cuyo texto se desea mantener.

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.



**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

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</p>	<p>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 LOS DERECHOS HUMANOS, EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORALES.</p> <p>PRIMERO. Se adiciona una fracción III al artículo 3o, un 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 reforma el artículo 3o. Bis, los incisos a) y b) del artículo 3o Bis, el primer párrafo y las fracciones II, III y VIII del artículo 47, el primer párrafo y la fracción II del artículo 51, las fracciones XXXI, XXXII y XXXIII del artículo 132, 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</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

párrafo primero y la fracción I del artículo 337, el párrafo segundo del artículo 341, la fracción VII del artículo 371, el artículo 473, las fracciones II y II del artículo 519; 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:

I. 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;

II. 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;

III. Violencia laboral, a la serie de acciones, omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas de estas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, aplanar, 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, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana. Este tipo de violencia puede presentarse en relaciones de subordinación o descendente, ascendente u horizontal.

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 y 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,



Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Autoridad Conciliadora: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;

II. Autoridad Registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

III. Centros de Conciliación: Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;

cursos de capacitación, adiestramiento y formación para y en 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;

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

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

3o. Ter. — La violencia laboral puede comprender uno o más de los siguientes tipo:

I. 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, 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;



IV. Constitución: *La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;*

V. Día: *Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;*

VI. Tribunal: *El juez laboral, y*

VII. Correr traslado: *poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.*

II. 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 pueda provocar lesiones, ya sean internas, externas o ambas, en el cuerpo de una persona;

III. 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;

IV. 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, y

V. 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.

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. ...

Artículo 47. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **la persona empleadora:**

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;

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 la **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 la **XV.** ...

...

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

III. Cometer **la persona trabajadora** contra alguno de sus compañeros **o compañeras**, cualquiera de los actos señalados en la fracción anterior;

IV. ...**VII.**

VIII. Cometer **la persona trabajadora** actos inmorales o de **violencia laboral, incluyendo el** hostigamiento y/o acoso sexual 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, 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 las personas empleadoras:

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

XXXI. Implementar, en acuerdo con *los trabajadores*, un protocolo para prevenir la discriminación *por razones de*

...

...

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

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**,



género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. ...

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

sancionar, reparar y 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 **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



Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras 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 135.- Queda prohibido a *los trabajadores:*

I. a la **X.** ...

XI. *Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.*

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 las personas empleadoras o a sus representantes:

I. a XI. ...

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

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

XIV. a XVIII. ...

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

I. a X. ...



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;

III. a la 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 la VIII. ...

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

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 prevenir riesgos de trabajo; **esto incluye programas de sensibilización en relación con la violencia laboral y 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**



...

...

...

...

...

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 la **IV.** ...

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.

X. ...

...

...

...

...

...

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. y **IV.** ...

Artículo 341. — ...

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



de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.

...

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

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

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

a) a la **g)** ...

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

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

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

No tiene correlativo

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, **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 de los casos de



IX. a la X. ...

...

...

...

No tiene correlativo

violencia laboral, así como la obligación de conformar el protocolo a que hace referencia el artículo 132 de la presente Ley;

IX. ...

X. ...

...

...

...

I a VI. ...

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 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;

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 persona denunciante;

IV. Las medidas de protección que deben tomar se en lo que se resuelve el 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.

VI. Las sanciones que pueden imponerse 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.



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

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 expuestas **las personas trabajadoras** en ejercicio o con motivo del trabajo. **Comprenden también los riesgos psicosociales, derivados de la violencia en el trabajo.**

Artículo 519. — ...

I. ...



No tiene correlativo

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.** ...

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 artículo 3° de la presente ley**, en la 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 **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;



...

...

...

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

I. a la **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 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.- ...

XIII. a 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 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.



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:

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;

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. — ...

I. a V. ...

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



VII. a la VIII. ...

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;

VII y VIII. ...

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

SEGUNDO. Se **adiciona** un párrafo segundo y un párrafo tercero 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.- En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Artículo 11. — ...

No tiene correlativo

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.

No tiene correlativo



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

...

...

...

...

CUARTO. Se **reforman** el artículo 212, la denominación del Capítulo I, del Título Décimo, 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, a los **y las Diputadas**, a las Legislaturas Locales y los **y las Magistradas** de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este Título, en materia federal.



...

...

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 la **XXXIII.** ...

XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, *hostigamiento* o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

XXXV. a la **XXXVII.** ...

LIBRO PRIMERO

[...]

TÍTULO DECIMOPRIMERO

[...]

CAPÍTULO I
Delitos cometidos por **las personas servidoras públicas**

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

XXXV. a **XXXVII.** ...



...	...
...	...
...	...
...	...
LEY DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	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.- La Comisión Nacional tendrá las siguientes atribuciones:	Artículo 6o. — ...
I. a la XIV Bis. ...	I. a XIV Bis. ...
No tiene correlativo	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. a la XVI. ...	XV. y XVI. ...



**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

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.

Nallely Peralta