

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley de Migración, para mejorar las condiciones de salud y apoyar con programas especiales de educación cultural y nutrición a las niñas, niños y adolescentes de jornaleras agrícolas y trabajadoras del hogar migrantes o integrantes de grupos étnicos, a cargo del diputado Juan Ignacio Samperio Montaña, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

- 25** 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, a cargo de la diputada Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Anexo II-6-1

Martes 1 de abril

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DE MIGRACIÓN, PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD Y APOYAR CON PROGRAMAS ESPECIALES DE EDUCACIÓN CULTURAL Y NUTRICIÓN A LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DE JORNALERAS AGRÍCOLAS Y TRABAJADORAS DEL HOGAR MIGRANTES O INTEGRANTES DE GRUPOS ÉTNICOS, A CARGO DEL DIPUTADO JUAN IGNACIO SAMPERIO MONTAÑO INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

El suscrito diputado **Juan Ignacio Samperio Montaña**, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 6, numeral 1, fracción I, y 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de decreto **para mejorar las condiciones de salud y apoyar con programas especiales de educación cultural y nutrición a las niñas, niños y adolescentes de jornaleras agrícolas y trabajadoras del hogar migrantes o integrantes de grupos étnicos** con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En fecha 8 de febrero de 2024, se presentó y turno a la Comisión de Puntos Constitucionales de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados la iniciativa del presidente del Presidente de República que propone la modificación del artículo 2° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de pueblos y comunidades indígenas y afromexicanos.

Después de un largo proceso de discusión en diálogos regionales y consultas entre diputados y ciudadanía se determinó la realización del proceso legislativo que culminó en ambas cámaras del Congreso de la Unión a finales del mes de septiembre del 2024, y se procedió a la publicación en el Diario Oficial de la Federación.

El treinta de septiembre del 2024, se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del artículo 2° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Pueblos y Comunidades Indígenas y Afromexicanos. En dichas reformas se determina la libre autodeterminación de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanos, y su reconocimiento como sujetos de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Con la entrada en vigor del presente decreto se reconocen importantes derechos en favor de las comunidades indígenas y afromexicanos, históricamente

discriminados y excluidos de los derechos reconocidos en tratados y convenios internacionales ratificados por México, como son:

1. La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial,
2. El Convenio 169 de Organización Internacional del Trabajo Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes,
3. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer,
4. Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia;
5. Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.

La normatividad establecida por organismos internacionales a favor de los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanos, tienen como objetivo primordial, reconocer la dignidad humana y la igualdad de las personas, sin discriminación por razones de etnia o nacionalidad, sexo, religión, o cualquier otro criterio que determine superioridad o supremacía de un ser humano sobre otro.

Con las reformas aprobadas se pretende revertir la situación de desventaja histórica, económica, política y social que afectan a los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanos en los aspectos que limitan el ejercicio de los derechos fundamentales, su acceso a oportunidades de movilidad social y principalmente la existencia de discriminación estructural que los mantiene en situación de vulnerabilidad.

Con la existencia reiterada de estas violaciones fundamentales se elimina por siglos una relación jurídica justa en los términos que los consideraba John Rawls, en su obra denominada *Teoría de la Justicia* en la cual establece que: *“Las instituciones son justas cuando no se hacen distinciones arbitrarias entre las personas al asignarles derechos y derechos básicos y cuando las reglas determinan un equilibrio debido entre las pretensiones competitivas a las ventajas de la vida social. Las grandes instituciones definen los derechos y deberes del hombre e influyen en sus perspectivas de vida. La justicia de un esquema social depende esencialmente de cómo se asignan los derechos y deberes fundamentales, y de las oportunidades económicas y las condiciones sociales en los diversos sectores de la sociedad.”*¹

¹ ANALISIS DE LA INCLUSIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS PUEBLOS AFROMEXICANOS, Revista Mexicana de Derecho Constitucional, Núm. 49, Julio-Diciembre 2023, ISSN (versión electrónica): 2448-4881, PAG.21.

En efecto, como lo establece el filósofo John Rawls, las instituciones son justas cuando no se hacen distinciones arbitrarias entre las personas, por lo cual, al reformarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 2° y se decretan nuevas circunstancias sociales, políticas y económicas en favor de los pueblos y comunidades indígenas se constituyen nuevas instituciones que pretenden establecer un equilibrio completo y llevar a los pueblos y comunidades indígenas a una nueva realidad en la cual, sus derechos fundamentales sean respetados, donde se elimine la discriminación estructural y se permita el desarrollo económico, a fin de enaltecer la dignidad de cada una de las personas que integran sus pueblos y comunidades.

Los dos principios de justicia establecidos por Rawls, en su obra “Teoría de la Justicia” el primero garantiza libertades básicas para todos, mientras que el segundo establece que las desigualdades sociales y económicas deben ser organizadas de tal manera que beneficien a los menos favorecidos. Por lo tanto, al proponer la reforma constitucional el reconocimiento como sujeto de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio se instituye una nueva relación económica-política entre el Estado nación y los pueblos y comunidades indígenas, todo con el objetivo de dignificar la vida de todos los indígenas y afromexicanos del país.

México es una nación pluricultural y multiétnica, tiene 70 pueblos indígenas y el pueblo afromexicano, se tienen reconocidas 68 lenguas indígenas con 364 variantes, en total 7.3 millones de hablantes, se reconocen como indígenas 23 millones de personas y 2.5 millones de personas se autoadscriben como afromexicanas.²

Los aspectos fundamentales de la reforma al artículo 2° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos son los siguientes:

- El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanos como sujetos de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio.
- Nombrar y elegir a sus autoridades en asambleas;
- Sus actos y decisiones tendrán pleno valor jurídico;
- Podrán Recibir y administrar recursos públicos de manera directa; y
- Defender sus derechos colectivos ante instancias jurídicas y otras autoridades³.

²Reforma Constitucional sobre los derechos de los pueblos indígenas y afromexicanos, Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, página 2.

³ Consulta electrónica: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/894155/CPM_INPI__21feb24.pdf

Se fortalecen los ámbitos y mecanismos para el ejercicio de la libre determinación y autonomía en los siguientes temas:

- Formas de gobierno y de autoorganización social;
- Jurisdicción indígena y capacidad de sus autoridades para ejercerla;
- Patrimonio cultural lenguas indígenas y propiedad intelectual colectiva;
- Participación en la Construcción de modelos educativos;
- Medicina tradicional y las personas que la ejercen;
- Hábitat, bioculturalidad, integridad de sus tierras y lugares sagrados;
- Desarrollo integral, y
- Consulta y consentimiento libre, previo e informado.

Para hacer realidad esos derechos se establecen las siguientes obligaciones del Estado:

- Impulsar el desarrollo comunitario y regional;
- Asignar presupuesto que los pueblos y comunidades indígenas podrán administrar y ejercer directamente;
- Proteger el patrimonio cultural y la propiedad intelectual colectiva, así como garantizar una educación indígena, intercultural y plurilingüe;
- Proporcionar servicios de salud con pertinencia cultural, reconociendo la medicina tradicional;
- Garantizar los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas;
- Construir y ampliar vías de comunicación, caminos artesanales, radio difusión, telecomunicación e Internet;
- Reconocer las formas organizativas de residentes y migrantes, así como el vínculo de sus comunidades de origen, y
- Celebrar consultas.

Se fortalece el apartado **C** con la definición de constitucional de los pueblos y comunidades afromexicanas, su carácter de sujetos de derecho público, y se le reconoce derechos específicos.

Se crea un apartado **D** para reconocer y garantizar derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas a la participación, toma decisiones, a la educación, la salud, la propiedad y posesión de la tierra y demás derechos humanos. En el mismo apartado D se reconoce y garantiza el fortalecimiento de la niñez, adolescencia y juventud indígenas, a la educación, la salud, tecnología, arte, cultura, deporte, capacitación para el trabajo en sus propias lenguas.

La Federación, las entidades federativas y los municipios deben adoptar las siguientes medidas para la implementación de estos derechos:

- Crear una ley general que establezca las normas y mecanismos que aseguren el respeto y ejercicios de los derechos indígenas;
- Armonizar las constituciones y leyes de las entidades federativas, para asegurar su reconocimiento, como sujetos de derecho público; y
- Realizar las modificaciones administrativas para adecuarlas a la reforma⁴.

Con el reconocimiento de estos derechos se establece un nuevo paradigma en materia de derechos fundamentales para los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanos, los cuales ahora podrán administrar recursos públicos, recuperar vestigios culturales, recuperar tierras y realizar sus cultos, en fin, podrán realizar coadministración con el gobierno municipal o alcaldías.

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA:

En ese sentido, la reforma constitucional del artículo 2° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el apartado B fracción XIII, incisos b) y c), se establece lo siguiente:

B. La Federación, las entidades federativas, los Municipios y, en su caso, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, deberán establecer las instituciones y determinar las políticas públicas que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos de los pueblos indígenas y su desarrollo integral, intercultural y sostenible, las cuales deben ser diseñadas y operadas conjuntamente con ellos.

Para tal efecto, dichas autoridades tienen la obligación de:

I.(...) a la XII. (...)

XIII. Establecer políticas públicas para proteger a las comunidades y personas indígenas migrantes, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, en especial, mediante acciones destinadas a:

a) ...

b) Garantizar los derechos laborales de las personas jornaleras agrícolas, trabajadoras del hogar y con discapacidad;

⁴ Ídem.

c) **Mejorar las condiciones de salud de las mujeres, así como apoyar con programas especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes de familias migrantes;**

d). ...

e). ...

La ley establecerá los mecanismos para que las personas indígenas residentes y las migrantes, puedan mantener la ciudadanía mexicana y el vínculo con sus comunidades de origen.

En efecto, las nuevas disposiciones constitucionales demandan que la Federación, las entidades federativas, los Municipios y en su caso, las demarcaciones territoriales de las Ciudad de México, deberán establecer instituciones y políticas públicas que garanticen el ejercicio efectivo de sus derechos y su desarrollo integral, intercultural y sostenible de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanos.

Dentro de las obligaciones de las autoridades mencionadas se encuentra instituir políticas públicas para proteger a las **personas indígenas migrantes**, como son las personas jornaleras agrícolas, trabajadoras del hogar y con discapacidad, garantizando principalmente sus derechos laborales; así como, mejorar las condiciones de salud de las madres trabajadoras y sus hijos, con programas especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes de familias migrantes pertenecientes a estos grupos étnicos.

Los problemas de las personas indígenas migrantes en México, consisten en discriminación y racismo, tanto en su país de origen como en su destino, principalmente en los servicios básicos como salud educación y empleo.⁵

La Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas a señalado que, en Chiapas, México, “las personas migrantes indígenas centroamericanas, sufren persecución, extorsión y secuestros por autoridades federales y estatales y grupos criminales”.⁶

Muchos de los migrantes viven en condiciones de vida difíciles, sin acceso a vivienda adecuada, agua potable o servicios básicos, no tiene acceso a protección legal, lo cual, los deja vulnerables a la explotación y abusos. La falta de oportunidades laborales y la pobreza son problemas comunes entre los migrantes, lo que dificulta su integración y desarrollo.

⁵ https://hchr.org.mx/wp/wp-content/uploads/2022/12/BoletinRegionalMigracion_no4.pdf

⁶ *íbidem*.

Según datos de ONU migración⁷ en el primer trimestre del 2024, la migración se mantuvo la tendencia creciente en el número de eventos de personas en situación de migración irregular registrados por la autoridad migratoria mexicana. El récord histórico alcanza 360.146 eventos durante este periodo, el 60% corresponde a hombres adultos y el 28% a mujeres adultas. El porcentaje restante de niños, niñas y adolescentes se dividió por igual entre ambos sexos. Estas proporciones se mantienen sin cambios significativos desde 2022.

4. Eventos de personas en situación migratoria irregular registrados por la autoridad migratoria mexicana, por país de nacionalidad, T4 2023 y T1 2024

País de nacionalidad	Total T1 2024	Total T4 2023	% de variación T4 2023 vs T1 2024
Venezuela	89.752	82.630	+9%
Honduras	37.416	36.639	+2%
Guatemala	37.069	24.429	+52%
Ecuador	36.999	25.174	+47%
Colombia	21.596	8.961	+141%
Nicaragua	18.761	9.052	+107%
El Salvador	17.722	9.633	+84%
Haití	16.791	24.017	-30%
Cuba	10.472	13.635	-23%
Otras	73.568	52.297	+41%
Total	360.146	286.467	+26%

En el primer trimestre de 2024, uno de cada cuatro eventos de personas en situación migratoria irregular correspondió a personas nacionales de Venezuela y el 30 por ciento se dividió proporcionalmente entre ciudadanos de Honduras, Guatemala, y Ecuador. No obstante, los mayores aumentos en términos absolutos y porcentuales con respecto al trimestre anterior se observaron entre personas de Colombia y Nicaragua, mientras que las principales reducciones correspondieron a eventos de personas de Haití y Cuba.

Vale la pena destacar que aunque no se encuentran entre las principales nacionalidades del periodo, los eventos de nacionales de Paraguay, Uruguay, Bolivia, Costa Rica, y Trinidad y Tobago también aumentaron significativamente en términos porcentuales. Igualmente, destacan las disminuciones porcentuales en los eventos de nacionales de Guinea y Senegal.⁸

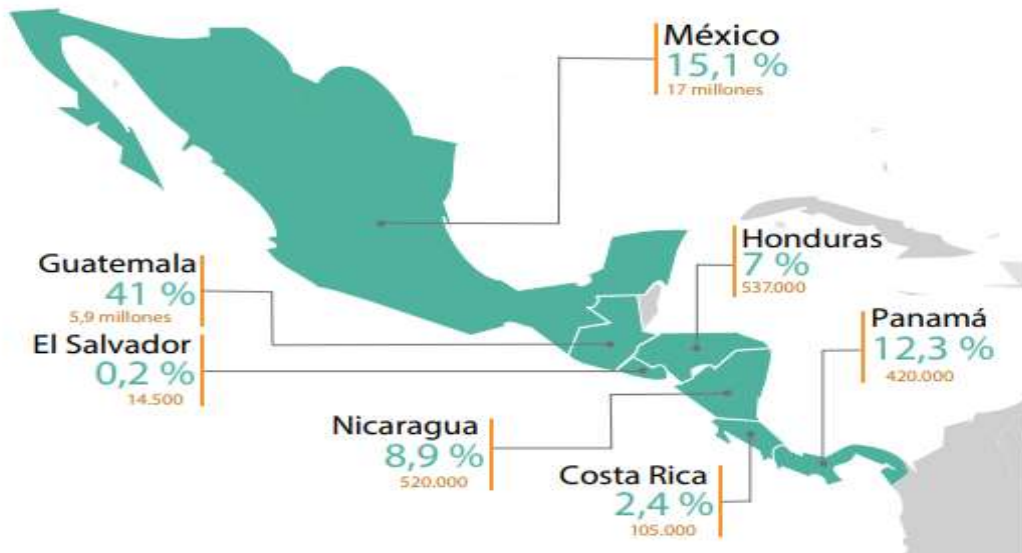
Como se puede observar en la tabla anterior los eventos de personas en situación migratoria irregular del año 2023 al 2024 y sus proporciones se mantiene al alza, con excepción de Haití y Cuba que mantuvieron un -30% y -23% a la baja respectivamente⁸.

Regresando a la migración de las personas pertenecientes a pueblos indígenas, según datos de la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2010 se estimaba que cerca de 45 millones de personas indígenas vivían en países de América Latina, lo que representaba el 8.3 % de la población de la región; y en 9 de ellos 83,000 personas eran migrantes indígenas internacionales. No obstante, la misma Organización de Naciones Unidas (ONU), reconoce que no existen estadísticas desagregadas y actualizadas de personas indígenas migrantes.

⁷<https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd1686/files/documents/2024-07/oim-boletin-estadisticas-migratorias-mexico-t12024.pdf?form=MG0AV3>

⁸ Ídem.

La invisibilidad estadística de las personas migrantes indígenas es un factor que agrava su situación de vulnerabilidad, ya que impide conocer el impacto diferenciado de las políticas migratorias en los pueblos indígenas y la magnitud de sus violaciones a sus derechos humanos en las rutas migratorias y las fronteras.



Fuente: Los pueblos indígenas en América Latina: avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos, CEPAL – www.cepal.org/publicaciones
 Fecha de creación: 27 de Julio de 2022 | Equipo de Respuesta a Emergencia ROCA/GACNUBH | Contacto: gasc@un.org | www.ohchr.org

Entre los factores estructurales adversos que suelen obligar a las personas indígenas a abandonar su país de origen destacan la pobreza, la discriminación racial, los altos niveles de desigualdad, los obstáculos en acceso a los derechos a la salud, la educación, **la alimentación, las oportunidades laborales**, el agua y saneamiento, la vivienda adecuada y condiciones de vida digna, así como los desalojos de los territorios de los pueblos indígenas, el impacto de las actividades extractivas y los efectos adversos del cambio climático y la degradación ambiental.

Según el Mecanismo de Expertos sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, para muchas personas *la migración es una forma de vida, una expresión de su identidad, su cultura y sus medios de subsistencia*. El Pueblo Mam, por ejemplo, se encuentra dividido entre Guatemala y México, el pueblo Maya Q'eqchi entre Guatemala, México y Belice y el Pueblo Maya Ch'archi' entre Guatemala y Honduras.⁹

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la situación de vulnerabilidad de las personas migrantes indígenas deriva de su doble condición de migrantes e indígenas y se exagera en escenarios de desatención del Estado, como en las zonas de frontera, y de lejanías de las redes familiares y comunitarias.

⁹ Ibidem.

Solo por mencionar algunos eventos catastróficos a las personas migrantes indígenas, en julio del 2022 entre las personas fallecidas por asfixia dentro de un furgón en Texas, Estados Unidos, se identificaron hombres, mujeres, así como niños originarios de municipios con alta presencia de pueblos indígenas de Guatemala y de México.

Como se mencionó la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas ha señalado que, en Chiapas, México, las personas migrantes indígenas centroamericanas sufren persecuciones, extorsión y secuestros por autoridades federales y estatales y grupos criminales. Así mismo, afirmó que el uso de prácticas de perfil racial por varios agentes migratorios genera abusos contra indígenas migrantes centroamericanos e indígenas mexicanos residentes en la región fronteriza. Frecuentemente son detenidas de manera arbitraria y devueltas a su país de origen sin asesoría legal.

El Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares ha señalado la suficiente protección jurídica para las personas indígenas centroamericanas que trabajan en el sector agrícola y de servicios domésticos en México, quienes denunciaron deficientes condiciones laborales, abuso sexual, exclusión social y falta de acceso a los recursos públicos debido a su origen étnico. Organizaciones de la Sociedad Civil han reportado que el racismo y la discriminación que las personas indígenas sufren en Guatemala, se replica en México y Estados Unidos por parte de autoridades, crimen organizado en incluso, con frecuencia, por parte de otras personas migrantes.¹⁰

Por todo lo anterior, se puede comprender que las personas migrantes indígenas, sufren de violencia, discriminación, carencia de oportunidades laborales, pobreza, que afectan su calidad de vida y su dignidad; le hacen perder sus tradiciones y costumbres que le dan identidad con sus comunidades indígenas.

Asimismo, se afectan a las mujeres indígenas migrantes que laboran o pretenden laborar como jornaleras agrícolas, trabajadoras del hogar y discapacitadas, son doblemente estigmatizadas por su calidad de indígena y por su trabajo. Circunstancias que alcanzan a sus hijos niñas, niños y adolescentes que recorren el camino con su madre para encontrar el sueño de tener una mejor calidad de vida.

¹⁰ Cfr. Informe alternativo preparado por autoridades indígenas maya. Xinka Afrodescendientes y asociación y organizaciones indígenas Mayas, Garifunas y Xinkasde Guatemala enviado el 28 de marzo del 2019 al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD).

Según datos de la UNICEF México, en 2017, casi 9,000 niñas, niños y adolescentes mexicanos que llegaron a Estados Unidos fueron repatriados. Y según datos de la Secretaría de Gobernación de México, en ese mismo año, las autoridades migratorias detectaron 18,300 niñas y niños extranjeros -provenientes del triángulo del norte de Centroamérica, Guatemala, Honduras y El Salvador- en territorio mexicano. De ellos 16,162 fueron retornados a sus países de origen.¹¹

Los niños y niñas migrantes corren el riesgo de sufrir hambre y frío en su trayecto, de padecer enfermedades, sin tener acceso a servicios de salud, de ser explotados por el crimen organizado de ser detenidos, además de otros tipos de violencia y discriminación por parte de la población de los lugares que atraviesan. Todas esas situaciones tienen graves consecuencias para la salud mental y su bienestar. Dichas circunstancias se presentan con los niñas, niños y adolescentes irregulares que cruzan el país de manera ilegal; pero los menores que llegan al país con situación legal, en compañía de sus padres o madres solteras tiene que pasar las consecuencias que sus padres viven. Lo cual, les afecta física y mentalmente también.

En efecto, según datos del Observatorio de Migración Internacional y Movilidad Humana. En México en 2023, se registraron 13,660 eventos de presentación de migrantes al Instituto Nacional de Migración en una situación migratoria irregular, 54% hombres y 46% mujeres¹².

Por cuanto a las a las mujeres indígenas migrantes que laboran o pretenden laborar como jornaleras agrícolas, trabajadoras del hogar y discapacitadas regulares, que migran de sus lugares de origen en busca de oportunidades laborales. Arriban a las zonas de cultivos con falta de formalidad laboral que les impide tener una vida decente y de calidad con servicios básicos necesarios. Para ellas, es casi imposible acceder a contratos laborales, salarios justos, servicios de salud, guarderías para sus hijas e hijos, pensiones, licencias de maternidad, vacaciones pagadas, aguinaldo, entre otras prestaciones de ley son aún derechos que no logran ejercer.¹³

Tan solo el 3% de la población jornalera agrícola en México cuenta con un contrato escrito y el 91% no cuenta con ninguna prestación proveniente de su trabajo, indican las estadísticas gubernamentales.¹⁴

¹¹ <https://www.unicef.org/mexico/migraci%C3%B3n-de-ni%C3%B1as-y-adolescentes>

¹² https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/914003/Infografia_NNA_Migrantes_SDE_V3.pdf

¹³ <https://unsdg.un.org/es/latest/stories/trabajo-y-genero-mexico-proteccion-jornaleras-migrantes>

¹⁴ Ídem.

La brecha de género es enorme. En México de cada 10 jornaleras agrícolas tan solo 3 reciben una remuneración económica por su trabajo, de acuerdo con la encuesta intercensal del Gobierno, correspondiente al año 2015. Este sueldo llega a ser hasta una tercera parte menor que el de los hombres jornaleros, aun cuando las mujeres trabajan el mismo número de horas. Las jornaleras agrícolas, además de trabajar en el campo, como muchas otras mujeres en otros sectores, son encargadas de los cuidados de la familia y el hogar, realizando dobles y triples jornadas de trabajo no remunerado. Los descansos no dependen de ellas, están en función del cultivo en el que estén trabajando, por ejemplo, en el periodo de zafra -cosecha de caña- se trabaja hasta los domingos. Ellas no tienen descanso.¹⁵

Para una familia donde el trabajo agrícola es su fuente de ingresos, tener alimentos debería ser algo accesible. Sin embargo, para las trabajadoras agrícolas y sus familias lo único que tienen garantizado son los sobrantes de la cosecha, los demás alimentos deben comprarse, pero con los bajos sueldos percibidos no alcanza, la nutrición de ella y de su familia se ve afectada. Las reformas constitucionales tienen la finalidad de generar las políticas públicas que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos de los pueblos indígenas, migrantes y su desarrollo integral, intercultural y sostenible, las cuales deben ser diseñadas y operadas conjuntamente con ellos.

Por lo cual, atendiendo a las reformas al artículo 2° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las propuestas de decreto que contiene la presente iniciativa, tienen el objetivo de hacer una realidad la implementación de los programas de apoyos especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes hijos de familias migrantes de grupos Étnicos y el fomento educativo y cultural, a fin de fortalecer en ellos los valores y principios de sus comunidades de origen. Respetando sus derechos humanos.

Las reformas propuestas quedarían de la siguiente forma:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Texto vigente	Texto propuesto
TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones	TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones

¹⁵ ibidem

<p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. (...) a la XI. (...)</p> <p>XII. Establecer y sostener las escuelas del Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaria de Educación Pública.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. (...) a la XII. (...)</p> <p>XII. Establecer y sostener las escuelas del Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaria de Educación Pública.</p> <p>XII. Bis.- Colaborar con las Autoridades de Salud y Educación de conformidad de lo que dispongan las leyes y reglamentos para la implementación de los programas de apoyos especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes hijos de familias migrantes de grupos Étnicos.</p> <p>Las autoridades educativas en coordinación con las autoridades culturales, promoverán la creación de mecanismos que fomenten la identidad y la difusión de sus culturas, a fin de fortalecer los vínculos con sus comunidades de origen;</p> <p>XIII. (...) a la XXXIII. (...)</p>
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>I. (...) a la XVII Bis. (...)</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>II. (...) a la XVII Bis. (...)</p> <p>XVIII. Ejecutar o autorizar cualquier acto que impida mejorar las condiciones de salud de las personas trabajadoras migrantes de grupos étnicos, así como los programas de apoyos especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes de familias migrantes que implemente la Federación, las entidades federativas o Municipios en términos</p>

	<p>de la Constitución Federal y las leyes;</p> <p>XIX. Las demás que establezca esta ley.</p>
<p style="text-align: center;">TITULO SEXTO Trabajos Especiales CAPITULO VIII</p> <p style="text-align: center;">Trabajadores del campo</p> <p>Artículo 283.- En materia de Seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. (...) a la IX.- (...)</p> <p>X.- Fomentar la educación entre las personas trabajadoras del campo y sus familiares. En el caso de las personas trabajadoras del campo se deberá fomentar la educación con pertinencia cultural y lingüística para personas adultas a través de los diversos tipos y modalidades de estudio para erradicar el rezago educativo y el analfabetismo. En el caso de los hijos de las personas trabajadoras del campo se deberá fomentar la educación obligatoria.</p> <p>Cuando las actividades a que se refiere este Capítulo se sitúen fuera de las poblaciones, la persona empleadora deberá establecer y sostener escuelas de conformidad con lo previsto en el artículo 82 de la Ley General de Educación.</p> <p>Las autoridades educativas de las entidades federativas podrán celebrar con las personas empleadoras, convenios para el cumplimiento de dicha obligación.</p> <p>Cuando las actividades a que se refiere este Capítulo se sitúen cerca o en las poblaciones, el Estado garantizará en todo momento, el acceso a la educación obligatoria de los hijos e hijas de las personas trabajadoras del campo migrantes en escuelas con condiciones físicas y de equipamiento, así como con personal docente con el perfil profesional adecuado que permita proporcionar educación con equidad, inclusión, pertinencia cultural y lingüística.</p>	<p style="text-align: center;">TITULO SEXTO Trabajos Especiales CAPITULO VIII</p> <p style="text-align: center;">Trabajadores del campo</p> <p>Artículo 283.- En materia de Seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. (...) a la IX.- (...)</p> <p>X.- Fomentar la educación entre las personas trabajadoras del campo y sus familiares. En el caso de las personas trabajadoras del campo se deberá fomentar la educación con pertinencia cultural y lingüística para personas adultas a través de los diversos tipos y modalidades de estudio para erradicar el rezago educativo y el analfabetismo. En el caso de los hijos de las personas trabajadoras del campo se deberá fomentar la educación obligatoria.</p> <p>Cuando las actividades a que se refiere este Capítulo se sitúen fuera de las poblaciones, la persona empleadora deberá establecer y sostener escuelas de conformidad con lo previsto en el artículo 82 de la Ley General de Educación.</p> <p>Las autoridades educativas de las entidades federativas podrán celebrar con las personas empleadoras, convenios para el cumplimiento de dicha obligación.</p> <p>Cuando las actividades a que se refiere este Capítulo se sitúen cerca o en las poblaciones, el Estado garantizará en todo momento, el acceso a la educación obligatoria de los hijos e hijas de las personas trabajadoras del campo migrantes en escuelas con condiciones físicas y de equipamiento, así como con personal docente con el perfil profesional adecuado que permita proporcionar educación con equidad, inclusión, pertinencia cultural y lingüística.</p>

<p>SIN CORRELATIVO</p> <p>Las autoridades educativas reconocerán los estudios que, en un mismo ciclo escolar, realicen los hijos e hijas de las personas trabajadoras del campo tanto en sus lugares de origen como en sus centros de trabajo. Asimismo, las autoridades educativas definirán mecanismos de seguimiento que aseguren la continuidad de los estudios en sus comunidades de origen y en los centros de trabajo.</p> <p>En todo caso, la educación que se brinde responderá a la diversidad lingüística, regional y sociocultural del país, además de las características y necesidades de este sector de la población por lo que deberá ser de carácter intercultural y plurilingüe;</p> <p>XI.- (...) a la XIX.- (...)</p>	<p>Las autoridades educativas en coordinación con las autoridades culturales, promoverán la creación de mecanismos que fomenten la identidad y la difusión de sus culturas, a fin de fortalecer los vínculos con sus comunidades de origen.</p> <p>Las autoridades educativas reconocerán los estudios que, en un mismo ciclo escolar, realicen los hijos e hijas de las personas trabajadoras del campo tanto en sus lugares de origen como en sus centros de trabajo. Asimismo, las autoridades educativas definirán mecanismos de seguimiento que aseguren la continuidad de los estudios en sus comunidades de origen y en los centros de trabajo.</p> <p>En todo caso, la educación que se brinde responderá a la diversidad lingüística, regional y sociocultural del país, además de las características y necesidades de este sector de la población por lo que deberá ser de carácter intercultural y plurilingüe;</p> <p>XI.- (...) a la XIX.- (...)</p>
<p>Artículo 284.- Queda prohibido a las personas empleadoras:</p> <p>I. (...) a la VI. (...)</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>VII. Pagar el salario con mercancías, vales, fichas, cualquier otro signo representativo distinto a la moneda de curso legal en el país o con bebidas embriagantes.</p>	<p>Artículo 284.- Queda prohibido a las personas empleadoras:</p> <p>I. (...) a la VI. (...)</p> <p>VII. Ejecutar o autorizar cualquier acto que impida mejorar las condiciones de salud de las personas trabajadoras del campo, así como los programas de apoyos especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes de familias migrantes; y</p> <p>VIII. Pagar el salario con mercancías, vales, fichas, cualquier otro signo representativo distinto a la moneda de curso legal en el país o con bebidas embriagantes.</p>
<p>CAPITULO XIII Personas Trabajadoras del Hogar</p> <p>Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por</p>	<p>CAPITULO XIII Personas Trabajadoras del Hogar</p> <p>Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por</p>

<p>escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:</p> <p>I. (...) a la X. (...)</p> <p>El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.</p> <p>...</p>	<p>escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:</p> <p>I. (...) a la X. (...)</p> <p>El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes o integrantes de grupos étnicos.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.</p> <p>II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</p> <p>III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.</p> <p>IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;</p> <p>II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud;</p> <p>III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes;</p> <p>IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia; y</p> <p>V. Implementar programas que mejoren las condiciones de salud de las personas trabajadoras del hogar, así como los programas de apoyos especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes de familias migrantes o integrantes de grupos étnicos.</p>
<p>Artículo 337 Bis.- Las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.</p>	<p>Artículo 337 Bis.- Las personas migrantes o integrantes de grupos étnicos trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.</p>

LEY DE MIGRACIÓN

Texto vigente	Texto propuesto
<p>TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES PRELIMINARES CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES PRELIMINARES</p> <p>Artículo 2. La política migratoria del Estado Mexicano es el conjunto de decisiones estratégicas ...</p> <p>Son principios en los que debe sustentarse la política migratoria del Estado mexicano los siguientes:</p> <p>Respeto irrestricto de los derechos humanos de los migrantes, nacionales y extranjeros, sea cual fuere su origen, nacionalidad, género, etnia, edad y situación migratoria, con especial atención a grupos vulnerables como menores de edad, mujeres, indígenas, adolescentes y personas de la tercera edad, así como a víctimas del delito. En ningún caso una situación migratoria irregular preconfigurará por sí misma la comisión de un delito ni se prejuzgará la comisión de ilícitos por parte de un migrante por el hecho de encontrarse en condición no documentada.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p>TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES PRELIMINARES CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES PRELIMINARES</p> <p>Artículo 2. La política migratoria del Estado Mexicano es el conjunto de decisiones estratégicas ...</p> <p>Son principios en los que debe sustentarse la política migratoria del Estado mexicano los siguientes:</p> <p>Respeto irrestricto de los derechos humanos de los migrantes, nacionales y extranjeros, sea cual fuere su origen, nacionalidad, género, etnia, edad y situación migratoria, con especial atención a grupos vulnerables como menores de edad, mujeres, grupos étnicos, y discapacitados, adolescentes y personas de la tercera edad, así como a víctimas del delito. En ningún caso una situación migratoria irregular preconfigurará por sí misma la comisión de un delito ni se prejuzgará la comisión de ilícitos por parte de un migrante por el hecho de encontrarse en condición no documentada.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>
<p>CAPÍTULO VII DEL PROCEDIMIENTO EN LA ATENCIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD</p>	<p>CAPÍTULO VII DEL PROCEDIMIENTO EN LA ATENCIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD</p>

<p>Artículo 113. En el caso de que los extranjeros sean mujeres embarazadas, adultos mayores, personas con discapacidad, e indígenas. O bien, víctimas o testigos de delitos graves cometidos en territorio nacional cuyo estado emocional no les permita tomar una decisión respecto a si desean retornar a su país de origen o permanecer en territorio nacional, el Instituto tomará las medidas pertinentes a fin de que si así lo requieren se privilegie su estancia en instituciones públicas o privadas especializadas que puedan brindarles la atención que requieren.</p> <p>En el caso de que los extranjeros víctimas de delito tengan situación migratoria regular en el país o hayan sido regularizados por el Instituto en términos de lo dispuesto por la presente Ley, el Instituto podrá canalizarlos a las instancias especializadas para su debida atención.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 113. En el caso de que los extranjeros sean mujeres embarazadas, adultos mayores, personas con discapacidad, o grupos étnicos. O bien, víctimas o testigos de delitos graves cometidos en territorio nacional cuyo estado emocional no les permita tomar una decisión respecto a si desean retornar a su país de origen o permanecer en territorio nacional, el Instituto tomará las medidas pertinentes a fin de que si así lo requieren se privilegie su estancia en instituciones públicas o privadas especializadas que puedan brindarles la atención que requieren.</p> <p>En el caso de que los extranjeros víctimas de delito tengan situación migratoria regular en el país o hayan sido regularizados por el Instituto en términos de lo dispuesto por la presente Ley, el Instituto podrá canalizarlos a las instancias especializadas para su debida atención.</p> <p>El reglamento de esta ley deberá establecer los mecanismos para que las personas indígenas residentes y las migrantes, puedan mantener, en términos de esta ley, la ciudadanía mexicana y el vínculo con sus comunidades de origen.</p> <p>...</p>
--	---

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de este H. Asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DE MIGRACIÓN, PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD Y APOYAR CON PROGRAMAS ESPECIALES DE EDUCACIÓN CULTURAL Y NUTRICIÓN A LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DE JORNALERAS AGRÍCOLAS Y TRABAJADORAS DEL HOGAR MIGRANTES O INTEGRANTES DE GRUPOS ÉTNICOS, A CARGO DEL DIPUTADO JUAN IGNACIO SAMPERIO MONTAÑO INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

Primero: Se **adiciona** la fracción XII Bis del artículo 132; la fracción XVIII del artículo 133; y se recorren las subsecuentes; el párrafo cinco de la fracción X del artículo 283; la fracción VII del artículo 284 y se recorren las subsecuentes; y la fracción V

del artículo 337; y se **reforma** el artículo 331 Ter en su penúltimo párrafo; las fracciones I, II, III y IV del artículo 337; y el primer párrafo del artículo 337 Bis; todos de la **Ley Federal del Trabajo** para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO I

Obligaciones de los patrones

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. (...) a la XII. (...)

XII. Establecer y sostener las escuelas del Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

XII. Bis.- Colaborar con las Autoridades de Salud y Educación de conformidad de lo que dispongan las leyes y reglamentos para la implementación de los programas de apoyos especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes hijos de familias migrantes de grupos Étnicos.

Las autoridades educativas en coordinación con las autoridades culturales, promoverán la creación de mecanismos que fomenten la identidad y la difusión de sus culturas, a fin de fortalecer los vínculos con sus comunidades de origen;

XIII. (...) a la XXXIII. (...)

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

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II. (...) a la XVII Bis. (...)

XVIII. Ejecutar o autorizar cualquier acto que impida mejorar las condiciones de salud de las personas trabajadoras migrantes de grupos étnicos, así como los programas de apoyos especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes de familias migrantes que implemente la Federación,

las entidades federativas o Municipios en términos de la Constitución Federal y las leyes;

XIX. Las demás que establezca esta ley.

TITULO SEXTO
Trabajos Especiales

CAPITULO VIII
Trabajadores del campo

Artículo 283.- En materia de Seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. (...) a la IX.- (...)

X.- Fomentar la educación entre las personas trabajadoras del campo y sus familiares. En el caso de las personas trabajadoras del campo se deberá fomentar la educación con pertinencia cultural y lingüística para personas adultas a través de los diversos tipos y modalidades de estudio para erradicar el rezago educativo y el analfabetismo. En el caso de los hijos de las personas trabajadoras del campo se deberá fomentar la educación obligatoria.

Cuando las actividades a que se refiere este Capítulo se sitúen fuera de las poblaciones, la persona empleadora deberá establecer y sostener escuelas de conformidad con lo previsto en el artículo 82 de la Ley General de Educación.

Las autoridades educativas de las entidades federativas podrán celebrar con las personas empleadoras, convenios para el cumplimiento de dicha obligación.

Cuando las actividades a que se refiere este Capítulo se sitúen cerca o en las poblaciones, el Estado garantizará en todo momento, el acceso a la educación obligatoria de los hijos e hijas de las personas trabajadoras del campo migrantes en escuelas con condiciones físicas y de equipamiento, así como con personal docente con el perfil profesional adecuado que permita proporcionar educación con equidad, inclusión, pertinencia cultural y lingüística.

Las autoridades educativas en coordinación con las autoridades culturales, promoverán la creación de mecanismos que fomenten la identidad y la difusión de sus culturas, a fin de fortalecer los vínculos con sus comunidades de origen.

Las autoridades educativas reconocerán los estudios que, en un mismo ciclo escolar, realicen los hijos e hijas de las personas trabajadoras del campo tanto en sus lugares de origen como en sus centros de trabajo. Asimismo, las autoridades

educativas definirán mecanismos de seguimiento que aseguren la continuidad de los estudios en sus comunidades de origen y en los centros de trabajo.

En todo caso, la educación que se brinde responderá a la diversidad lingüística, regional y sociocultural del país, además de las características y necesidades de este sector de la población por lo que deberá ser de carácter intercultural y plurilingüe;

XI.- (...) a la XIX.- (...)

Artículo 284.- Queda prohibido a las personas empleadoras:

I. (...) a la VI. (...)

VII. Ejecutar o autorizar cualquier acto que impida mejorar las condiciones de salud de las personas trabajadoras del campo, así como los programas de apoyos especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes de familias migrantes; y

VIII. Pagar el salario con mercancías, vales, fichas, cualquier otro signo representativo distinto a la moneda de curso legal en el país o con bebidas embriagantes.

CAPITULO XIII Personas Trabajadoras del Hogar

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 X. (...)

...
...
...

El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes **o integrantes de grupos étnicos.**

...

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. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud;

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes;

IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia; y

V. Implementar programas que mejoren las condiciones de salud de las personas trabajadoras del hogar, así como los programas de apoyos especiales de educación y nutrición a niñas, niños, adolescentes y jóvenes de familias migrantes o integrantes de grupos étnicos.

Artículo 337 Bis.- Las personas migrantes **o integrantes de grupos étnicos** trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Segundo: Se **reforma** el artículo 2 en su tercer párrafo y el artículo 113 en su primer párrafo; y se **adiciona** un cuarto párrafo y se recorren los subsecuentes al artículo 113 de la **Ley de Migración** para quedar como sigue:

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES PRELIMINARES
CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 2. La política migratoria del Estado Mexicano es el conjunto de decisiones estratégicas ...

Son principios en los que debe sustentarse la política migratoria del Estado mexicano los siguientes:

Respeto irrestricto de los derechos humanos de los migrantes, nacionales y extranjeros, sea cual fuere su origen, nacionalidad, género, etnia, edad y situación migratoria, con especial atención a grupos vulnerables como menores de edad, mujeres, **grupos étnicos, y discapacitados**, adolescentes y personas de la tercera edad, así como a víctimas del delito. En ningún caso una situación migratoria irregular preconfigurará por sí misma la comisión de un delito ni se prejuzgará la comisión de ilícitos por parte de un migrante por el hecho de encontrarse en condición no documentada.

...

CAPÍTULO VII
DEL PROCEDIMIENTO EN LA ATENCIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE
VULNERABILIDAD

Artículo 113. En el caso de que los extranjeros sean mujeres embarazadas, adultos mayores, personas con discapacidad, **o grupos étnicos**. O bien, víctimas o testigos de delitos graves cometidos en territorio nacional cuyo estado emocional no les permita tomar una decisión respecto a si desean retornar a su país de origen o

permanecer en territorio nacional, el Instituto tomará las medidas pertinentes a fin de que si así lo requieren se privilegie su estancia en instituciones públicas o privadas especializadas que puedan brindarles la atención que requieren.

En el caso de que los extranjeros víctimas de delito tengan situación migratoria regular en el país o hayan sido regularizados por el Instituto en términos de lo dispuesto por la presente Ley, el Instituto podrá canalizarlos a las instancias especializadas para su debida atención.

El reglamento de esta ley deberá establecer los mecanismos para que las personas indígenas residentes y las migrantes, puedan mantener, en términos de esta ley, la ciudadanía mexicana y el vínculo con sus comunidades de origen.

...

Transitorio:

Único: El presente Decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en Diario Oficial de la Federación.

ATENTAMENTE

DIP. JUAN IGNACIO SAMPERIO MONTAÑO

Bibliografía:

- Ley Federal del Trabajo: [Ley Federal del Trabajo](#)
- Ley de Migración: [Ley de Migración](#)
- Informe alternativo preparado por autoridades indígenas maya. Xinka Afrodescendientes y asociación y organizaciones indígenas Mayas, Garifunas y Xinkasde Guatemala enviado el 28 de marzo del 2019 al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD).
- <https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd11686/files/documents/2024-07/oim-boletin-estadisticas-migratorias-mexico-t12024.pdf?form=MG0AV3>
- https://hchr.org.mx/wp/wp-content/uploads/2022/12/BoletinRegionalMigracion_no4.pdf?form=MG0AV3
- Reforma Constitucional sobre los derechos de los pueblos indígenas y afroamericanos, Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, página 2.
- ANALISIS DE LA INCLUSIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS PUEBLOS AFROMEXICANOS, Revista Mexicana de Derecho Constitucional, Núm. 49, Julio-Diciembre 2023, ISSN (versión electrónica): 2448-4881, PAG.21.
- [GNUDS | Trabajo y género: México en pro de la protección de las jornaleras migrantes que alimentan al país](#)
- [Infografía NNA Migrantes SDE V3](#)

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO 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.

La suscrita **Diputada Patricia Mercado Castro**, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en los artículos 71 fracción II de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y, 6, numeral 1, 77 y 78 del *Reglamento de la Cámara de Diputados*, someto a la consideración del Pleno de la Honorable Cámara de Diputados la siguiente Iniciativa, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las diferentes formas de violencia física y psicológica que enfrentamos las mujeres afectan directamente nuestros derechos a la integridad, la dignidad la libertad y a la vida. Pero existen formas de violencia que, además, impiden nuestro ejercicio de otros derechos, al imponer obstáculos y desventajas en entornos como la educación o el trabajo.

Durante mucho tiempo se han normalizado en el mundo laboral muchos actos que van desde piropos hasta tocamientos, porque a pesar de no contar con nuestro consentimiento, las diferencias de poder y de influencia nos llevan a temer una retaliación que afecte nuestras carreras, ingresos o reconocimiento.

Es así que el acoso y la violencia son costos que muy frecuentemente se nos imponen para obtener y conservar un empleo. En especial, son las mujeres que generan los únicos o los mayores ingresos para sus hogares y para sus dependientes económicas quienes más se ven orilladas a soportar estas

prácticas.

El acoso y la violencia interactúan con la subvaloración del trabajo femenino, la discriminación, el mantenimiento de los estereotipos, el desequilibrio de los papeles de hombres y mujeres en la sociedad y las brechas salariales.

Desde mis inicios en el activismo feminista y sindical conocí muchas denuncias que no tenían posibilidad de prosperar, ante el predominio aplastante de los hombres en las empresas y organizaciones y la falta de un marco legal adecuado para evitar estas prácticas.

En estos tiempos, en que las cuotas de género y finalmente la paridad han afianzado nuestra presencia en las instituciones públicas, es indispensable plantear una agenda laboral feminista que ataque frontalmente los fenómenos de exclusión y discriminación que hacen de la desigualdad el sello característico de nuestra presencia en el trabajo remunerado en la mayoría de los sectores de actividad.

Como senadora de la República en la LXIV y LXV Legislatura (2018-2024) presenté e impulsé diversas reformas encaminadas a detener y erradicar la violencia contra las mujeres en diversas materias, en especial en el laboral. El 18 de febrero de 2020, propuse ante el Pleno de dicho órgano Legislativo, la Iniciativa¹ que hoy nuevamente presento ante esta H. Cámara de Diputados, la cual fue aprobada en febrero de 2022 por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en la que me desempeñé como secretaria, y por el Pleno el 15 de marzo de ese mismo año.² La Minuta fue remitida a esta Colegisladora sin que se pudiera dictaminar y aprobar para su publicación por el Ejecutivo Federal.

En junio de 2024, se dio un hecho histórico en nuestro país, por primera vez ganó las elecciones a la Presidencia de la República una mujer, la Dra.

¹ Consultable en: http://senado.gob.mx/66/gaceta_del_senado/documento/104182

² Dictamen visible en: https://www.senado.gob.mx/66/gaceta_del_senado/documento/124293

Claudia Sheinbaum Pardo, quien desde el 1º de octubre de ese mismo año se convirtió en la primera Presidenta Constitucional. Este hecho histórico, junto con la paridad total en los congresos, viene a dar un nuevo impulso al movimiento feminista. Por estas razones, vuelvo a presentar esta iniciativa que busca erradicar la violencia y el acoso laboral en los centros de trabajo con la certeza de que es el mejor momento para avanzar decisivamente hacia la justicia para las mujeres.

Como lo mencioné en 2020, la violencia y el acoso en el trabajo era y sigue siendo un fenómeno que apenas en los últimos años ha empezado a colocarse en la opinión pública mexicana. Las prácticas de acoso y violencia se encontraban, de cierta manera, normalizadas culturalmente. Así, miles, quizás millones de personas trabajadoras, han tenido que soportar las consecuencias de tratos discriminatorios y abusivos, por el simple hecho de que las reglas no escritas han marcado la necesidad de soportar el abuso de sus pares y superiores jerárquicas para conservar un ingreso.

En la Iniciativa presentada en el Senado de la República en el 2020, señalé lo siguiente:

Con el avance de la agenda de derechos humanos durante la última década, y con casos de denuncias que se han hecho públicos, hoy en día más personas reflexionan que no es ético, que no es correcto, que no es legal ser víctimas de acoso. Y entonces toman la determinación de denuncia, de demandar, de interponer procedimientos cuando sufren violencia en el ámbito laboral. Sin embargo, las inercias históricas, sociales, culturales, económicas y políticas hacen aún difícil que exista una sanción efectiva, una reparación justa y una prevención y erradicación de estas prácticas.

Podría ser un lugar común pensar que todas y todos estamos en contra de la violencia laboral. Sin embargo, estas conductas no son aisladas, ni cesan sus efectos cuando se pone un alto a quien las ejerce. Por el contrario, la violencia en el trabajo forma parte de un sistema que

reproduce la desigualdad. En el caso de las mujeres, el acoso y la violencia son fenómenos que interactúan y se refuerzan mutuamente con la subvaloración del trabajo femenino, la discriminación, el mantenimiento de los estereotipos, el desequilibrio de los papeles de hombres y mujeres en la sociedad y las brechas salariales.

Los recientes estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las brechas de género en el trabajo concuerdan con esta hipótesis. Cuando se analiza el nivel educativo, destrezas, acceso a la legislación de igualdad, la transparencia salarial, etc., no existen diferencias relevantes entre hombres y mujeres, por lo que estos factores objetivos no explican la persistencia de las brechas salariales de género: son las estructuras discriminatorias y de desigualdad las que determinan estas diferencias y que cancelan las posibilidades de realización de las mujeres trabajadoras, sus sueños de tener una carrera promisorio, sus legítimas aspiraciones a tener armonía entre la vida familiar, personal y laboral.

La presente iniciativa incluye propuestas de reforma, principalmente, a la Ley Federal del Trabajo y a otros ordenamientos legales, a fin de que una legislación integral provea instrumentos robustos para que las autoridades garanticen el ejercicio de los derechos de las personas. El propósito central de la iniciativa es ampliar las protecciones actualmente existentes contra la violencia laboral y refinar los mecanismos para hacerlas exigibles.

Si bien en años recientes se han aprobado distintas reformas legislativas para combatir este problema,³ estas medidas, por una parte, han sido

³ Destacan las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo que fueron publicadas en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* el 31 de diciembre de 2012 y el 1 de mayo de 2019. También es importante destacar la publicación, realizada el 13 de noviembre de 2014 en el *DOF*, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la realizada el 23 de octubre de 2018 de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención. Si bien estas últimas son normas administrativas, son parte del marco que regula laboralmente la violencia en el trabajo en México.

insuficientes para reducir la violencia que día a día viven miles de personas en sus trabajos y, por otra, siguen sin ajustarse a los estándares, principios y obligaciones constitucionales e internacionales en la materia. Las propuestas presentadas a continuación pretenden, precisamente, subsanar estas deficiencias.

A nivel internacional debemos mencionar que el artículo 5 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, hace un reconocimiento a las personas al derecho a la integridad personal en tres aspectos, la integridad física, la psíquica y la moral. En México, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que este derecho «comprende el reproche a cualquier acto infligido en menoscabo físico, psíquico o moral de las personas», incluida la violencia. Por sus alcances, este derecho protege a todas las personas de todas las violencias que dañan su integridad, en todos los espacios —incluido el laboral— y en todas sus relaciones —incluidas las laborales.

Ahora bien, debemos mencionar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como diversos tratados internacionales, les reconocen a todas las personas el derecho a la salud, mismo que incluye la necesidad de disfrutar, en todo momento, el «más alto nivel de bienestar físico, mental y social».

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (Comité DESC), ha reconocido que, con el paso de los años, el concepto de la salud ha tenido una expansión en su cobertura al punto de que en su definición hoy en día «también tiene en cuenta inquietudes de carácter social, como las relacionadas con la violencia».⁴ Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud, entiende a la violencia, incluida la

⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Informe Sobre Los Períodos De Sesiones Vigésimo Segundo, Vigésimo Tercero Y Vigésimo Cuarto (25 de abril a 12 de mayo de 2000, 14 de agosto a 1.º de septiembre de 2000 y 13 de noviembre a 1.º de diciembre de 2000)”, Documentos Oficiales 2001 del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, E/C.12/2000/21

laboral, como un asunto de «salud pública» que debe ser atendido y prevenido por los Estados.⁵

En el dictamen aprobado en febrero de 2022 por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República y aprobado por el Pleno de dicho órgano Legislativo el 15 de marzo de ese mismo año,⁶ se señaló lo siguiente:

El artículo 123 constitucional, por otra parte, reconoce a las personas el «derecho al trabajo digno». El concepto del «trabajo digno» tutela, entre otros elementos, el que las personas tengan trabajos libres de violencia: trabajos en los que su integridad y su dignidad sean respetadas. En esta misma línea debe entenderse el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que les reconoce a las personas el derecho «al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias».

Aunado a lo anterior, deben considerarse también las referentes al derecho a la no discriminación, mismo que está reconocido en el artículo 1 de la Constitución y en diversos tratados internacionales, incluido el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) núm. 111 de la OIT. Si bien la violencia —incluida la violencia laboral— puede afectar a todas las personas, también puede dirigirse o puede recaer desproporcionadamente sobre ciertos grupos. Cuando esto ocurre, la violencia se vuelve en sí misma una forma de discriminación. Por esta razón, el Comité DESC también ha sostenido que la legislación, incluida la laboral, deberá «definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo, por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad».

⁵ Organización Mundial de la Salud, “Plan de acción mundial para fortalecer la función del sistema de salud en la lucha contra la violencia interpersonal, en particular la ejercida sobre las mujeres y las niñas, y sobre los niños en general”, Segundo documento de debate, de fecha 31 de agosto de 2015, A/VIO/INF./1

⁶ https://www.senado.gob.mx/66/gaceta_del_senado/documento/124293

El Convenio 189 de la OIT, relativo a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, recientemente ratificado por el Estado mexicano en su artículo 5º, impone a los Estados la obligación de «adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia». El más reciente Convenio de la OIT, aprobado en 2019, el Convenio sobre la Violencia y el Acoso (Convenio 190) —pendiente de entrar en vigor a partir de su ratificación por los Estados Parte—, atiende centralmente este problema, y sería conveniente que México adopte las medidas necesarias para poder avanzar, desde ahora, en el cumplimiento de las metas que planteará para nuestro país una vez que atraviese el proceso de aprobación del Tratado.

Respecto a los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se señala en el dictamen de 2022 de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República que:

La discusión de la violencia y acoso laboral no ha sido ajena a nuestra máxima casa de justicia en este País. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido diversos criterios en los que ha manifestado su preocupación por este tema.

En la Tesis con número de registro 2023567 de la Undécima Época, cuyo rubro es el siguiente: Hostigamiento y Acoso Sexual en el Trabajo. LOS JUICIOS QUE INVOLUCREN ALGUNA DE ESAS CONDUCTAS DEBEN JUZGARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, AUN CUANDO LAS MUJERES DENUNCIANTES Y/O VÍCTIMAS NO SEAN PARTE PROCESAL, emitió el siguiente criterio:

Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en donde existan indicios de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, cometidos contra mujeres, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben juzgar con perspectiva de género y hacer uso de los elementos precisados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el protocolo respectivo, aun cuando las denunciantes y/o víctimas no sean parte procesal en el juicio laboral.

El criterio anterior, lo justifica señalando que:

Lo anterior es así, ya que la inclusión del género en la apreciación de los hechos permite identificar situaciones que, de otra forma, pasarían desapercibidas a pesar de ser claves para entender íntegramente la controversia. Así, el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo, constituyen prohibiciones asociadas a garantizar el trabajo digno y el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres y, a partir de su incorporación en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, conducen a leer las causas de rescisión de manera distinta, pues tratándose de personas morales empleadoras no sólo existen causas verticales y/o de afectación directa a su esfera jurídica, sino también causas horizontales y/o de afectación indirecta, como son aquellas conductas que si bien no inciden propiamente en el empleador, sí lo hacen respecto de la integridad de las y los compañeros de trabajo. En ese sentido, no hay excusa para obviar los hechos vinculados a esas prohibiciones, aun cuando las denunciantes y/o víctimas no sean parte procesal en el juicio laboral donde se reclama la nulidad de una rescisión fundada en esas conductas, ya que juzgar con perspectiva de género tiene como fin que la concepción formal del derecho deje de invisibilizar y, por el contrario, se transforme y se ocupe de nivelar la situación de grupos históricamente desaventajados, como las mujeres; de lo contrario, se propiciaría un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general, que acentúa un sentimiento y sensación de inseguridad de las mujeres, así como una persistente desconfianza en el sistema de administración de justicia.

De igual manera, en la Tesis con número de registro 2023107, de la Undécima Época, bajo el rubro DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA LABORAL. SON CAUSAS QUE ORIGINAN LA VULNERABILIDAD A LAS MUJERES TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL ESTADO EN PERIODO DE LACTANCIA, QUE OBLIGAN A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Emitió el siguiente criterio jurídico:

Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el despido injustificado de una trabajadora al servicio del Estado en periodo de lactancia implica un acto de discriminación por razón de género,

prohibido por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de violencia laboral. Por ello, para hacer efectivos los derechos laborales, libres de violencia y de discriminación, en los juicios promovidos por ese motivo, el juzgador debe analizar pormenorizadamente el caso con perspectiva de género, teniendo en cuenta que las trabajadoras no son personas vulnerables por su solo estado de lactancia sino, en estos casos, deriva de la violencia laboral y la discriminación de que pueden ser objeto.

Justificación: Lo anterior es así, pues de la citada disposición, así como del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General, se advierte la protección a las mujeres trabajadoras que libremente deciden gozar y ejercer su derecho a la maternidad lo que, además, se encuentra relacionado con el derecho a la dignidad humana y a la salud de la madre y de su hijo, que constituye una cuestión de seguridad social que debe protegerse al juzgar con perspectiva de género. Asimismo, de la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", se concluye que la perspectiva de género constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, pueden discriminar e impedir la igualdad.

Existen, a mi parecer, elementos que deben incluirse en la política nacional que se apliquen en los lugares de trabajo, así lo mencioné en la Iniciativa que presenté en el 2020 en el Senado de la República:

"La política nacional que se aplique al lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, debería incluir al menos los siguientes elementos: a) una referencia explícita al acoso practicado por y contra cualquier trabajador; b) la prohibición de determinados

actos que constituyen acoso, incluido el acoso sexual; c) la identificación de los deberes específicos de los empleadores, los directores, los supervisores y los trabajadores para prevenir y, cuando proceda, resolver y reparar los casos de acoso; d) el acceso a la justicia para las víctimas, entre otras cosas mediante asistencia jurídica gratuita; e) la formación obligatoria para todo el personal, incluidos los directores y los supervisores; f) la protección de las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación; g) la prohibición expresa de las represalias; h) los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución; i) la instauración de una política específica para el lugar de trabajo, claramente visible, elaborada mediante consultas con los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil.”

De igual manera, en la iniciativa se afirmaba que:

Además de las disposiciones hasta ahora mencionadas, deben considerarse también las referentes al derecho a la no discriminación, mismo que está reconocido en el artículo 1 de la Constitución y en diversos tratados internacionales, incluido el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) núm. 111 de la OIT. Si bien la violencia, incluida la violencia laboral, puede afectar a todas las personas, también puede dirigirse o puede recaer desproporcionadamente sobre ciertos grupos. Cuando esto ocurre, la violencia se vuelve en sí misma una forma de discriminación. Por esta razón, el Comité DESC también ha sostenido que la legislación, incluida la laboral, deberá “definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo, por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad”.

A Nivel internacional se ha reconocido la vinculación entre la violencia y la discriminación, como por ejemplo la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad (Convención DPD), que le impone a los Estados la obligación de “adoptar medidas de carácter legislativo que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso”.⁷ Asimismo, el artículo 27, que es el artículo dedicado al trabajo, la Convención DPD establece que los Estados deben “proteger los derechos de las personas con discapacidad, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y a la reparación por [los] agravios sufridos”.

Por lo que refiere a la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (Convención CERD), en su artículo 5, establece que los Estados se comprometen “a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas”, particularmente, entre otros, en el goce del derecho “a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución”.⁸

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) no alude explícitamente a la violencia. Sin embargo, el Comité de la CEDAW ha emitido, a lo largo de los años, distintas Recomendaciones Generales relacionadas con la violencia contra las mujeres. En la última de éstas –la Recomendación General No. 35–, emitida en el 2017, el Comité de la CEDAW define a la violencia por razón de género como “la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”.⁹ En relación con la violencia en el trabajo, en

⁷ Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

⁸ Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

este documento, le recomienda a los Estados lo siguiente: “Fomentar, mediante el uso de incentivos y modelos de responsabilidad empresarial y otros mecanismos, la participación del sector privado, en particular de las empresas y las sociedades transnacionales, en los esfuerzos por erradicar todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer y en el aumento de su responsabilidad por este tipo de violencia dentro del alcance de su acción, lo que debería comprender protocolos y procedimientos que hagan frente a todas las formas de violencia por razón de género que puedan producirse en el lugar de trabajo o afecten a las trabajadoras, por ejemplo procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles, cuyo uso no debería excluir el recurso a las fuerzas del orden, y debería también abordar el derecho a prestaciones para las víctimas y supervivientes en el lugar de trabajo”.¹⁰

En la Iniciativa que presenté en el Senado de la República y que hoy retomo, mencioné la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará), y lo establecido por el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalando lo siguiente:

También es fundamental considerar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Según los artículos 1 y 2 de esta Convención:

“Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física,

⁹ Comité de la CEDAW, Recomendación General No. 35, CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017, párr. 1, disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

¹⁰ *Ibid.*, párr. 30, inciso f).

sexual y psicológica [que] tenga lugar en la comunidad y que sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, [el] acoso sexual en el lugar del trabajo”.

Como queda claro, esta Convención también le impone al Estado la obligación de atender, sancionar, reparar y prevenir la violencia de género que viven las mujeres en el ámbito laboral.

También debe considerarse, finalmente, el Convenio 189 de la OIT, relativo a los derechos las trabajadoras y los trabajadores domésticos, recientemente ratificado por el Estado mexicano. En el artículo 5, este Convenio le impone a los Estados la obligación de “adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”. El más reciente Convenio de la OIT, aprobado el pasado año 2019, Convenio sobre la violencia y el acoso (Convenio 190), que está pendiente de entrar en vigor a partir de su ratificación por los estados partes, atiende centralmente este problema, y sería conveniente que México adopte las medidas necesarias para poder avanzar, desde ahora, en el cumplimiento de las metas que planteará para nuestro país una vez que atraviese el proceso de aprobación del tratado.

Cuando se interpretan las normas constitucionales e internacionales de manera sistemática, queda claro que le imponen al Estado mexicano una variedad de obligaciones. Conforme a este marco constitucional e internacional, el Estado mexicano:

- 1) Debe proteger a las y los trabajadores de la violencia que padecen y ejercen en su trabajo. Esto implica que debe proteger a las personas no solo de la violencia en los centros de trabajo, sino de toda aquella que se deriva del ejercicio de su trabajo, ocurra donde ocurra, provenga de quien provenga.*
- 2) Debe proteger a las y los trabajadores de todas las*

manifestaciones de la violencia, incluida la física, la psicológica y la sexual. Y debe vigilar, de manera particular, la violencia que se entrelaza con la discriminación, que es aquella que se dirige a o afecta de manera desproporcionada a las personas por razón de sexo, género, origen étnico, origen nacional, salud, discapacidad, raza y orientación sexual, entre otras causas similares.

3) *Debe garantizar los medios no sólo para sancionar la violencia, sino para prevenirla y repararla integralmente.*

4) *Y, finalmente, debe hacer corresponsables a los centros de trabajo del papel que juegan en la reproducción de la violencia y de las tareas que podrían emprender para su disminución.*

Estas ideas, como se ha mencionado, también están contenidas en el Convenio 190 y en la Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. 206) de la OIT. Es importante recuperar su contenido, a pesar de que no sea de observancia obligatoria por el momento, porque representa la consolidación en sede internacional de años de trabajo en la materia. Lo que destaca del Convenio es lo siguiente:

1) *En el artículo 1 del Convenio se ofrece una definición amplia de la violencia, que incluye la que provoca o es susceptible de provocar un daño físico, psicológico, sexual y económico a las personas. Esto confirma la tendencia de reconocer las distintas manifestaciones de la violencia que afectan a las y los trabajadores.*

2) *En el artículo 2 del Convenio se aclara que protege “a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo”. Como ejemplos de estos últimos, alude a las “personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo”. Extiende, en otras palabras, las protecciones no sólo a los trabajadores en un sentido formal, sino a quienes buscan serlo y a quienes de facto*

laboran en un lugar.

3) En el artículo 3 el Convenio aclara que se debe prohibir la violencia que ocurre “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. Amplía la prohibición más allá del espacio físico del trabajo, para que las y los trabajadores queden protegidos en todo momento en el que ejercen su trabajo. Esto abarca desde “eventos sociales” y viajes, hasta dentro de las comunicaciones realizadas por medio de las tecnologías de la información y comunicación.

4) En el artículo 1,0 el Convenio le impone al Estado la obligación de garantizar al menos dos vías para atender, sancionar y reparar la violencia: mecanismos internos a los centros de trabajo y mecanismos de solución de conflictos externos al lugar del trabajo.

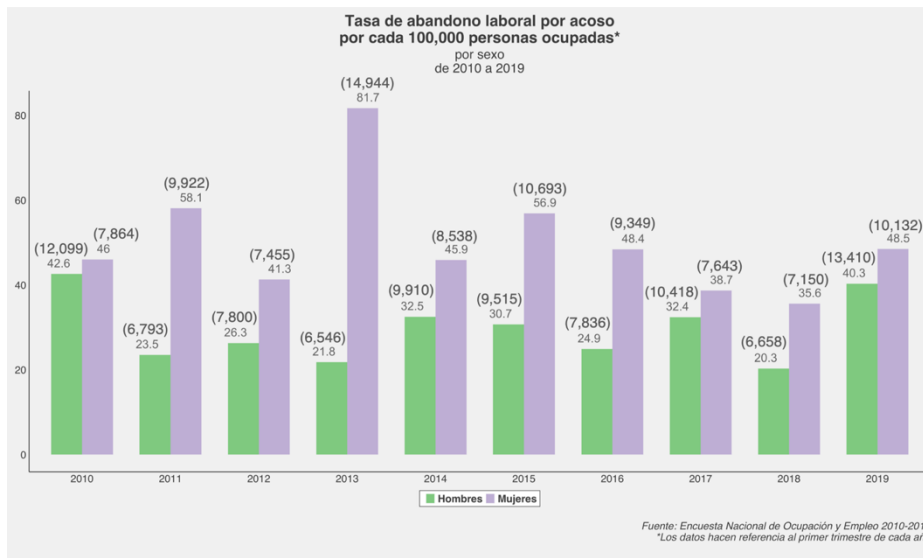
5) También en el artículo 10 del Convenio se establece la obligación de garantizar que las personas que han vivido violencia en el trabajo obtengan una “reparación”. En el párrafo 14 de la Recomendación núm. 206, se ahonda en lo que esto puede incluir. Entre las medidas se encuentra “una indemnización por los daños resultantes”.

En la ya multicitada Iniciativa de 2020, aporté algunos datos estadísticos relacionados con la violencia y el acoso laboral en México, los cuales retomaré para tener mayores elementos de justificación en la que hoy presento ante esta H. Cámara de Diputados. Dichas cifras son las siguientes:

Para empezar, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), publicada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el “acoso” o “la falta de respeto hacia su persona” es una causa de abandono laboral que, año tras año, afecta a miles de personas. En el primer trimestre del 2019, por ejemplo, 23,542 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones

de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100,000 ocupadas.¹¹

Como muestra un análisis de este fenómeno a lo largo de la última década, es, además, un problema que no se ha logrado disminuir significativamente. Mientras que, en el primer trimestre del 2010, por ejemplo, las mujeres tenían una tasa de abandono de 46 por cada 100,000 ocupadas y los hombres tenían una tasa de abandono de 42.6 por cada 100,000 ocupados, en el 2019 las cifras fueron de 48.5 y 40.3, respectivamente.



Otras fuentes muestran la prevalencia y variedad de la violencia laboral que sufren las personas. Por ejemplo: en el 2014 el INEGI realizó la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (ECOPRED), para medir, entre otros asuntos, la victimización sufrida por personas jóvenes, que tenían entre 12 y 29 años al momento de la encuesta. De las personas que dijeron trabajar

¹¹ Adriana Ortega, “La (invisibilidad de) la violencia laboral en México”, *Animal Político: Blog de Intersecta*, 27 de enero de 2019.

en ese entonces y que fueron víctimas ese año de distintos delitos y maltratos, un porcentaje importante reportó como responsables de la violencia a sus “compañeros de trabajo”.

Tabla 1. Víctimas de algún delito y/o maltrato que trabajan por tipo, según condición de vínculo con el agresor y lugar de ocurrencia

Tipo de delito y/o maltrato	Población de 12 a 29 años víctima de algún delito y/o maltrato que trabaja	Condición de vínculo con el agresor		Lugar de ocurrencia del delito y/o maltrato	
		Compañero del trabajo		En su trabajo	
		Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos
Estados Unidos Mexicanos	1 759 501	437 560	24.9	552 384	31.4
Robo sin violencia	901 422	146 102	16.2	226 690	25.1
Acoso por los atributos del joven (incluye <i>bullying</i>)	723 192	211 466	29.2	228 103	31.5
Acoso a través de las pertenencias del joven (incluye <i>bullying</i>)	443 557	127 229	28.7	140 641	31.7
Robo con violencia	437 883	9 428	2.2	29 797	6.8
Amenazas	262 030	13 543	5.2	27 448	10.5
Maltrato físico	235 718	29 238	12.4	31 898	13.5
Delitos sexuales	204 152	22 241	10.9	26 180	12.8
Difamación por medio electrónicos (incluye <i>cyber-bullying</i>)	73 847	5 134	7.0	8 611	11.7
Extorsión	66 833	3 730	5.6	9 276	13.9

Fuente: Tabulados de la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (2014) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Por ejemplo, el 32% de los hombres y el 36.5% de las mujeres que fueron objeto de burlas, apodos hirientes, rumores y/o mentiras, así como de exclusiones por sus “gustos”, “físico” o “ropa” señalaron a sus

compañeros de trabajo como los agresores.¹² Estos también fueron señalados por el 20.1% de las mujeres y el 6.2% de los hombres que fueron víctimas de un encuentro sexual no deseado, así como por el 19.6% de los hombres y el 4.4% de las mujeres que fueron víctimas de una agresión física.¹³ Los compañeros de trabajo también fueron señalados como responsables de tocamientos indeseados, daño a objetos personales, robos, extorsiones, chantajes a través de mensajes de texto y amenazas. Estos datos muestran que en el trabajo y a manos de sus compañeros, las personas sufren una variedad de violencias. Violencias que las normas constitucionales e internacionales en la materia obligan al Estado a reconocer, para que así se puedan atender, sancionar, reparar y prevenir adecuadamente.

Además de la ECOPRED, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016), también del INEGI, sirve de igual manera para dimensionar el problema de la violencia laboral en México. Si bien esta encuesta solo se le aplicó a mujeres mayores de 15 años, por lo que no permite entender las experiencias de los hombres, proporciona de cualquier manera información importante sobre las violencias que ocurren en el ámbito laboral.

Por ejemplo, sólo en el año previo a la encuesta y solo en el ámbito laboral, aproximadamente 2 millones de mujeres padecieron distintas formas de violencia. En un año, por ejemplo, aproximadamente a 97 mil mujeres las pellizcaron, les jalieron el cabello, las empujaron, jalonearon, cachetearon o aventaron algún objeto en el ámbito laboral. En un año aproximadamente 45 mil mujeres fueron pateadas o golpeadas por el puño en el lugar de trabajo. A 289 mil aproximadamente las tocaron, manosearon, besaron o se les arrimaron, recargaron o encimaron sin su consentimiento. A 427 mil,

¹² Adriana Ortega, “La (invisibilidad de) la violencia laboral en México”, *Animal Político: Blog de Intersecta*, 27 de enero de 2019.

¹³ *Ibidem*.

aproximadamente, les mandaron por redes sociales insinuaciones sexuales, insultos u ofensas. A 178 mil, aproximadamente, las castigaron por rehusarse a tener relaciones sexuales. Si bien la incidencia de cada forma de violencia varía, lo que importa es reconocer que todas estas formas de violencia se presentaron en el ámbito laboral. La legislación tiene que dar cuenta de ellas.

Tabla 2. Distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado por condición, tipo, clase y situación laboral (2016)

Condición, tipo, clase y situación de violencia laboral	En los últimos 12 meses, previos a la Encuesta	
	Absolutos	Relativos
Total de mujeres que han trabajado	20 074 204	100.0
Sin incidentes de violencia	18 020 878	89.8
Con incidentes de violencia	2 052 621	10.2
Violencia emocional	1 313 893	6.5
La han ofendido o humillado por el hecho de ser mujer (la hicieron sentir menos o mal)	565 447	2.8
La han ignorado o no la han tomado en cuenta, por ser mujer	489 973	2.4
Le han hecho comentarios ofensivos acerca de que las mujeres no deberían trabajar	582 035	2.9
Han comentado que sus logros o ascensos se debieron a que usted tuvo relaciones sexuales con algún superior	306 038	1.5
Intimidación / acoso	250 031	1.2
La han vigilado o seguido al salir del trabajo	250 031	1.2
Violencia física	155 479	0.8
La han pateado o golpeado con el puño	45 675	0.2
La han atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego	42 484	0.2
La han pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto	97 279	0.5
Violencia sexual	1 317 959	6.6

Le han enviado mensajes o publicado comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como Facebook, Twitter, WhatsApp)	427 326	2.1
Le han dicho piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo	826 798	4.1
Le han hecho sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente	284 186	1.4
Le han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo	344 261	1.7
Tomaron represalias en su contra, la castigaron, o trataron mal, porque se negó a tener relaciones sexuales (le limitaron sus posibilidades de mejora o promociones, intentaron despedirla o la despidieron, la congelaron o cambiaron de lugar, etc.)	178 568	0.9
La han obligado a mirar escenas actos sexuales o pornográficos (fotos, revistas, videos o películas pornográficas)	14 988	0.1
Alguna persona le mostró sus partes íntimas o se las manoseó enfrente de usted	90 431	0.5
La han manoseado, tocado, besado o se le han arrimado, recargado o encimado sin su consentimiento	289 043	1.4
Han tratado de obligarla a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	78 541	0.4
La han obligado a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	24333	0.1

Fuente: Tabulados para el Ámbito laboral de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2016) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Por otra parte, cuando se les preguntó a las mujeres quiénes ejercieron estas formas de violencia, la ENDIREH muestra que provinieron de una variedad de sujetos relacionados con el ámbito laboral: las y los compañeros de trabajo, los patrones, jefes, supervisores, coordinadores, gerentes, directores ejecutivos y hasta clientes. Hay ciertas conductas, de hecho, que son ejercidas en su mayoría por quienes están en una posición de poder –los castigos por rehusarse a tener relaciones sexuales, por ejemplo, son perpetrados, en su mayoría, por los jefes.¹⁴ Esto indica, en otras palabras, que, si se quiere atacar la violencia laboral, importa no sólo reconocer las distintas manifestaciones que adquiere, sino todos los distintos sujetos que pueden ejercerla, tal y como requiere la normatividad constitucional e

¹⁴ *Ibidem.*

internacional en la materia.

Responsables de las agresiones contra mujeres en el ámbito laboral por tipo de agresión
2016

Violación o intento de violación	10.6 %	19.1 %	9.9 %	7 %	5.7 %	35.7 %	2.2 %	10 %
Vigilado o seguido al salir del trabajo	13 %	24.2 %	4.5 %	2.3 %	15.4 %	8.6 %	26.7 %	5.4 %
Se vengaron por negarse a tener relaciones sexuales	5 %	15.3 %	2.8 %	12.3 %	3.7 %	40.6 %	1.5 %	18.8 %
Piropos ofensivos	18.9 %	41.8 %	1.7 %	6.7 %	5.8 %	10.6 %	8.6 %	5.9 %
Ofrecido beneficios a cambio de relaciones sexuales	7.8 %	17.2 %	3.1 %	15.1 %	4.5 %	32 %	2.3 %	17.9 %
Insinuaciones sexuales o insultos vía mensaje/red social	13.4 %	38.4 %	1.8 %	5.3 %	8.2 %	14.7 %	9.5 %	8.8 %
Discriminación o agresiones emocionales	7.3 %	37.9 %	3 %	9.3 %	5.1 %	20.6 %	4.6 %	12.2 %
Ataque con cuchillo o arma de fuego	14.2 %	12.2 %	4.2 %	0.8 %	11 %	9.8 %	48.5 %	1.3 %
Agresiones sexuales	12.1 %	35.8 %	4.8 %	6.6 %	3.9 %	20 %	8.9 %	7.9 %
Agresiones físicas	9.5 %	47.4 %	4.5 %	3.6 %	7.7 %	15.6 %	7.9 %	3.8 %
	Cliente	Compañero(a) de trabajo	Familiar del patrón	Gerente, Directivo ejecutivo	Otra persona del trabajo	Patrón o jefe	Persona desconocida del trabajo	Supervisor o coordinador

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016

La ENDIREH, de manera adicional, también muestra que la mayoría de estas violencias ocurrieron en el espacio de trabajo. El 69.7% de los casos de violación o intento de violación, por ejemplo, ocurrieron en el lugar de trabajo; el 72.1% de las agresiones físicas, también.¹⁵ Pero, si bien gran parte de la violencia laboral ocurrió en los centros de trabajo, no toda ocurrió ahí. Por ejemplo, el 10% de las agresiones físicas, según la ENDIREH, ocurrieron en una casa particular; mientras que el 10.7% de las agresiones sexuales, ocurrieron en un lugar público cerca del trabajo.¹⁶ Esto indica que, si se quiere atacar la violencia laboral, las

¹⁵ *Ibidem.*

¹⁶ *Ibidem.*

protecciones deben trascender el espacio físico del trabajo, tal y como lo exigen las normas constitucionales e internacionales en la materia.

En la ENDIREH también se le preguntó a las mujeres si denunciaron o no las violencias que vivieron. Solo el 6% denunció. Cuando se indagó en las razones por las que no denunciaron, el 13.5% de las mujeres respondió que era “por miedo a las amenazas o consecuencias”, el 10.9% dijo que el problema era que “no sabía cómo y dónde denunciar”, el 9.3% dijo que “pensó que no le iban a creer” y el 7.5% afirmó que no denunció porque “no confía en las autoridades del gobierno”.¹⁷ Es motivo para causar alarma que particularmente estas últimas razones son imputables, de alguna forma u otra, al Estado.

Por otra parte, destaca el hecho que, del 6% que sí denunció, el 60% de las denuncias se hicieron ante autoridades del propio lugar de trabajo o ante el sindicato.¹⁸ Más mujeres acudieron a mecanismos internos de denuncia que al Ministerio Público (a donde solo el 23.8% de las mujeres denunciantes acudieron). Este dato es importante porque reitera la importancia de regular adecuadamente la manera en la que los centros de trabajo y los sindicatos lidian con la violencia, tal y como exigen las normas constitucionales e internacionales. Es a donde las mujeres más acuden para denunciar –cuando denuncian– y se tiene que garantizar que su experiencia sea óptima.

En la Cámara de Diputados el tema de acoso y violencia ya ha suscitado diversos foros de debate, estudios y propuestas legislativas. Cabe resaltar que el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) de esta Cámara de Diputados, en su Documento de Trabajo número 371 del 9 de mayo de 2022, señaló que:

“En nuestro país, 26.6 por ciento de las mujeres que trabajan o

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ *Ibidem.*

trabajaron alguna vez han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo. Sus principales agresores fueron en mayor medida compañeros de trabajo (acoso sexual-laboral) con 35.2 por ciento, seguido por los superiores jerárquicos (hostigamiento sexual-laboral) con 19.3 por ciento, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.”¹⁹

Como se menciona en el Documento de Trabajo 371 emitido por el CESOP, según el Diagnóstico de hostigamiento y acoso sexual en la administración federal 2015- 2018, elaborado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, de 402 víctimas que reportaron hostigamiento y abuso en instituciones, 94.53 por ciento fueron mujeres. Continúa señalando el CESOP que, en 2020 el 21.9 por ciento de las mujeres asalariadas reportaron haber vivido alguna situación de discriminación. De acuerdo con datos de Panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres, del INEGI, cinco entidades registraban los más elevados porcentajes de discriminación hacia las mujeres que trabajan y son mayores de 15 años: Coahuila (28.3%); Querétaro (27.9%); Aguascalientes (26.8%); Chihuahua (25.8%) y Jalisco (25.2%).

La presente iniciativa, al igual que la presentada en 2020 en el Senado de la República, tiene como finalidad definir diversos conceptos que la Ley Federal del Trabajo vigente no contiene, así como establecer responsabilidad de las personas empleadoras, diferenciar entre aquella violencia que deben atender las personas empleadoras y aquella que puede llevarse a los Tribunales. Asimismo, se establece con claridad que la sanción que la persona empleadora pueda imponer por algún caso de violencia o acoso laboral es independiente del procedimiento penal que

¹⁹ Acoso, violencia y hostigamiento laborales. L. Edith Carmona Quiroz y José de Jesús González Rodríguez. Resumen visible en: <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/8583ecb3-13f6-444f-9b32-478b07f796e2.pdf>. Documento completo consultable en: <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/9f5bc213-e7e4-4b27-a5cf-664df866fcfa.pdf>

podría darse en el caso de la comisión de un hecho delictivo. Se plantea la reparación del daño integral, así como elevar a rango de Ley la obligación administrativa que actualmente se prevé en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Respecto a los sindicatos, se fortalece la reforma del 1 de mayo de 2019 respecto a la prohibición para estos de ejercer actos de violencia y en general se busca armonizar las leyes que se plantean reformar para evitar antinomias o contradicciones de estas.

Estos cambios a los que hago alusión en el párrafo inmediato anterior, los plasmé en la Iniciativa que presenté en el 2020 y que fue dictaminada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República y aprobado por el Pleno como ya se ha citado, y consisten en lo siguiente:

Actualmente, en su artículo 3, la Ley Federal del Trabajo sostiene que es de “interés social garantizar un ambiente laboral libre [...] de violencia”. Con excepción del “hostigamiento” y del “acoso sexual”, sin embargo, la legislación laboral no ofrece una definición sobre la “violencia”, ni refiere a las distintas manifestaciones que puede adquirir.

La legislación tiene otros problemas. Por ejemplo, en el artículo 47, fracción VIII, se establece que se puede rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, si el trabajador comete actos de hostigamiento y/o acoso sexual “en el establecimiento o lugar del trabajo”. Una interpretación literal de este artículo sugiere que una persona puede ser despedida por el acoso solo si este ha ocurrido en el lugar del trabajo. Otro ejemplo: en el artículo 47, fracción III, se establece también como causa de rescisión la violencia que ejerce el trabajador contra sus compañeros “si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo”. Esto impone un requisito adicional innecesario para despedir a una persona del trabajo –demostrar que esta alteró “la disciplina del lugar” para poderlo despedir con causa–.

La reforma pretende subsanar estas deficiencias, ofreciendo una definición amplia de la violencia, reconociendo sus múltiples manifestaciones y aclarando sus alcances, de conformidad con los estándares constitucionales e internacionales en la materia. Se reconoce, por ejemplo, explícitamente a la violencia física, psicológica, sexual y económica y se les define, de manera amplia. Se aclara que las protecciones contra la violencia no solo se limitan al lugar del trabajo, sino a cualquier relación derivada del trabajo o a la violencia que ocurra en el ejercicio del trabajo.

La responsabilidad de los patrones

Esta reforma refuerza una idea: parte de la responsabilidad de la violencia laboral recae sobre los patrones. Ello ya que son los patrones quienes tienen el poder de impulsar parte de los cambios institucionales que se requieren para atender y prevenir este fenómeno adecuadamente y son, además, a quienes miles de trabajadores acuden para obtener una respuesta.²⁰

Primero: esta reforma reitera que los patrones tienen la responsabilidad de resolver los conflictos entre sus trabajadores, así como de atender, detener, sancionar y reparar la violencia que estos vivan o ejerzan en el ejercicio de su trabajo. Lo que propone esta reforma es incluir en la legislación los elementos mínimos con los que estos procesos tienen que cumplir. Por ejemplo: se establece que los patrones tienen que contemplar medidas de protección al resolver los casos, así como medidas de reparación integral del daño.

Segundo: se amplían las obligaciones y prohibiciones que tienen los patrones tratándose de la violencia laboral. Actualmente, por ejemplo, la legislación establece que el patrón no debe ejercer

²⁰ Ann Numhauser y Sylvaine Laulom, “Harassment related to sex and sexual harassment law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity”, Comisión Europea – Unión Europea, 2013.

directamente violencia, ni puede “tolerarla” o “permitirla”. Esta reforma agrega que el patrón tampoco puede fallar en atender, sancionar y reparar adecuadamente la violencia. La reforma también afirma que, en estos casos, que se procesarían ante Tribunales o que podrían ser objeto de un procedimiento administrativo sancionatorio, las víctimas también tienen derecho a la reparación integral del daño.

En tercer lugar: se propone explicitar otra serie de obligaciones de los patrones, como lo es la de ofrecer adiestramiento para los trabajadores en materia de violencia laboral.

Estándares diferenciados

Existe una idea, que la ley vigente refuerza, que sugiere que la única violencia que debe atenderse es aquella que ocurre de manera reiterada, con un grave impacto en la salud e integridad de las víctimas. Con esta reforma, sin embargo, se propone un marco que distingue entre la violencia que tienen que atender los patrones y la violencia por la cual se puede demandar ante las autoridades laborales y jurisdiccionales a los patrones. Los estándares no son los mismos.

Los patrones tienen que atender las quejas de violencia que les presenten los trabajadores. En estos casos, no es necesario demostrar que los actos violentos son sistemáticos o reiterados para que se estime que el derecho del trabajador ha sido violado. La reiteración y sistematicidad de la conducta solo debe servir para determinar la sanción y la reparación del daño, mas no para considerar su existencia. El punto precisamente es que los patrones actúen a tiempo, sin que sea necesario que el ambiente laboral se enturbie o que la víctima sufra un daño desmedido para que tomen cartas en el asunto.

Por otra parte, queda claro que a un patrón no se le puede imputar un incidente aislado de violencia realizado en el lugar de trabajo (salvo cuando él mismo, por ejemplo, ejerce la violencia). Al patrón, sin embargo, sí se le puede responsabilizar por la violencia reiterada – “tolerada”, “permitida”– porque implica que no ha hecho su debida diligencia para detenerla, sancionarla y repararla adecuadamente.

Ahora: queda claro que hay ciertos incidentes de violencia que pueden ser tales que sí incapacitan, aunque sea temporalmente, a las personas. Por esta razón, también se propone explícitamente reconocer a los riesgos psicosociales, incluidos aquellos que se derivan de la violencia en el trabajo, como parte de los riesgos de trabajo reconocidos en la legislación. Pero –y esto tiene que quedar claro: se debe atender toda la violencia y no solo aquella que “incapacite” a las personas.

Vías paralelas

Es importante reiterar lo siguiente: si un trabajador se queja ante el patrón por la violencia que padece en el ejercicio de su trabajo, el patrón tiene que actuar: tiene que atender, resolver, sancionar y reparar la violencia. Si la conducta denunciada ante el patrón es también posiblemente constitutiva de algún delito u otro ilícito, no se le puede obligar al trabajador a denunciar por estas vías, ni condicionar la resolución del caso a la determinación de una autoridad judicial. Los mecanismos internos de los centros de trabajo operan de forma paralela a los mecanismos que se activan ante otras instancias. De hecho –y, se insiste, esto es uno de los puntos cruciales de la reforma–, si el patrón falla en responder adecuadamente a la violencia –esto es, si falla en atender, sancionar y reparar la violencia como debe–, viola la normatividad laboral.

Reparación integral del daño

Otro de los componentes de la reforma es el reconocimiento de que las víctimas de violencia laboral tienen derecho a la reparación integral del daño, tanto en los casos que se presentan ante los centros de trabajo, como en los casos que se presentan ante tribunales. Para efectos de la Ley, la reparación integral del daño debe incluir medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

Las medidas de restitución tienen como propósito devolver a la víctima a la situación anterior a la vulneración, tanto materialmente como en materia de derechos. Por ejemplo: si una persona perdió su trabajo por una situación de violencia, la restitución podría incluir reinstalarla en el lugar del trabajo. Si la persona perdió una promoción como parte de una represalia laboral, también.

La rehabilitación, por su parte, pretende reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que sufren las personas que son víctimas de violencia, a través, por ejemplo, de la atención médica o psicológica. Por ejemplo: si una persona fue objeto constante de acoso laboral, para reparar el daño tendría que ofrecérsele la opción de recibir atención psicológica de manera gratuita por el tiempo que resulte necesario.

Las medidas de compensación permiten compensar a la víctima por los daños materiales e inmateriales sufridos por la violencia de la que fue objeto. Debe ser proporcional a la violencia sufrida y debe incluir todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violencia. Estos pueden comprender, por ejemplo, gastos médicos en los que la víctima haya tenido que incurrir tras un incidente de violencia.

Las medidas de satisfacción, por lo general, comprenden las que sirven para transmitir un mensaje de reprobación institucional. Puede ser importante, por ejemplo, al concluir un proceso de queja, que

exista un reconocimiento público dentro del lugar de trabajo, de que ocurrió un acto de violencia, que no se va a tolerar más.

Las garantías de no repetición, por último, son particularmente importantes, cuando, al analizar un caso concreto, se revelan prácticas o políticas institucionales que permiten o solapan la violencia de manera recurrente. Las garantías de no repetición incluyen el compromiso de modificar esas prácticas o políticas institucionales, para que la violencia no ocurra más.

Fiscalización y transparencia

Otra de las reformas que se proponen permitiría la fiscalización de los centros de trabajo en lo que a la violencia se refiere.

Primero: se propone elevar a ley lo que actualmente es una obligación administrativa, derivada de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención: la obligación de los patrones de evaluar la incidencia de la violencia laboral. A diferencia de la NOM 035, la reforma propone que también se evalúe, por supuesto, la incidencia de la violencia sexual, incluido el acoso sexual. Por otra parte, en la reforma se propone obligar a los patrones a hacer públicos los resultados de estas evaluaciones, para que otras personas –postulantes, personas interesadas en trabajar ahí, la ciudadanía misma– cuenten con más información sobre los lugares de trabajo. Para cumplir con esta obligación, los patrones tendrán que depositar un reporte con los resultados de sus evaluaciones ante la autoridad registral, misma que deberá hacer públicos los resultados. Estos reportes, por supuestos, tendrían que proteger datos personales de las personas involucradas.

En segundo lugar: se aclara que el protocolo contra la violencia laboral debe ser parte del reglamento interior de trabajo. Esta

modificación tiene una consecuencia importante al ser parte del reglamento interior de trabajo, también debe ser depositado ante la autoridad registral para que esta lo haga público.

En tercer lugar: se les impone a los patrones la obligación de llevar un registro y elaborar un reporte sobre las quejas por violencia laboral que reciba, procesen y resuelvan cada año. Este reporte también se debe depositar ante la autoridad registral, para que lo haga público. En estos casos también Estos los reportes tendrían que proteger datos personales de las personas involucradas.

Estas tres reformas son importantes porque promueven la transparencia en los centros de trabajo. Como ha afirmado la Organización Internacional del Trabajo, la transparencia, a su vez, aumenta los incentivos de disuasión para los patrones que incumplen la ley y crea oportunidades para que la información sea compartida entre los trabajadores y sus allegados.²¹

Los sindicatos

Asimismo, la reforma propone ampliar las protecciones contra la violencia en lo que a los sindicatos se refiere. En la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 2019 se incorporó, finalmente, la prohibición para los sindicatos de ejercer actos de violencia. En la presente iniciativa, sin embargo, se propone reformar el artículo 371 de la Ley para que los estatutos de los sindicatos también contemplen medidas para sancionar y reparar la violencia.

Armonización

Por último, la presente iniciativa propone modificar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal

²¹ Organización Internacional del Trabajo, *Workplace Compliance in Global Supply Chains*, 2016, p. 6.

de Conciliación y Registro Laboral, y la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, a fin de: 1) establecer que las disposiciones en materia de acoso laboral, aplicarán igualmente en las relaciones laborales entre y a los trabajadores al servicio del Estado; 2) facultar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para hacer pública la información de los reportes sobre violencia laboral, priorizando la utilización de medios tecnológicos; 3) disponer que será considerado delito contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos, obligar a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de violencia laboral o para ocultar violaciones a las leyes aplicables en el ámbito del Trabajo; y, 4) facultar a la Comisión Nacional para dar seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de violencia laboral, con respecto a actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral.

No omito mencionar que, desde que presenté la iniciativa de origen ante el Senado de la República, México ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso (Convenio 190) de la Organización Internacional del Trabajo, a partir de la aprobación en el Senado de la República el 15 de marzo de 2022 y la publicación del “Decreto Promulgatorio del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el veintiuno de junio de dos mil diecinueve”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de junio de 2023.²²

Cabe destacar que el Artículo 4 del Convenio referido establece, en su numeral 2, que:

“2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque

²² Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5692625&fecha=19/06/2023

inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;*
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*
- f) prever sanciones;*
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y*
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes”.*

De lo anterior se colige que el Estado mexicano, al signar y ratificar el Convenio en cuestión, adquirió obligaciones en materia legislativa con un carácter integral, lo que implica la revisión de las disposiciones susceptibles de mejora en todo el orden jurídico nacional. El Congreso de la Unión, obligado por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, debe asumir la tarea de trasladar armónicamente a la legislación interna el contenido del Convenio, que se ha convertido en norma suprema que integra el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos a partir de su entrada en vigor.

Para mayor claridad en las reformas y adiciones que se proponen a las diversas leyes, a continuación, se presenta el siguiente cuadro comparativo.

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>Artículo 3o. Bis. — Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <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</p> <p>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-</p> <p>c) Sin correlativo</p>	<p>Artículo 3o. Bis. — Para efectos de esta Ley, se entiende por;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>La violencia laboral es aquella que se ejerce, durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado del mismo:</p>

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
	<p>a) En el centro o lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando constituyan un lugar de trabajo;</p> <p>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;</p> <p>c) En los desplazamientos, viajes, eventos y/o actividades sociales relacionadas con el trabajo, cursos de capacitación, adiestramiento y formación para y en el trabajo;</p> <p>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;</p> <p>e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora, y</p> <p>f) En los traslados que realicen entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de trabajo.</p>
Sin correlativo	<p>3o. Ter. — La violencia laboral puede comprender uno o más de los siguientes tipo:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p>

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
	<p>satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 47. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. ...</p> <p>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;</p> <p>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;</p>	<p>Artículo 47. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona empleadora:</p> <p>I. ...</p> <p>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;</p> <p>III. Cometer la persona trabajadora contra alguno de sus compañeros o compañeras, cualquiera de los actos señalados en la fracción anterior;</p>

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>IV. ... VII. VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. ... XV.</p>	<p>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;</p> <p>IX. ... XV.</p>
<p>Artículo 51. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>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;</p> <p>III. ... X.</p>	<p>Artículo 51. — Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona trabajadora:</p> <p>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;</p> <p>III. a X. ...</p>
<p>Artículo 132. — Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. ... 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;</p> <p>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</p> <p>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-</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 132. — Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. a XXX. ... XXXI. Implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir, atender, sancionar, reparar y la discriminación y la violencia laboral, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p>

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
Sin correlativo	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 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. ... XI. XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIII. Permitir e tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; XIV. ... XVIII.	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 los trabajadores: I. a X. ... XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.	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. — ... 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. y IV. ...	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, y X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales. Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de	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.

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.</p> <p>Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.</p> <p>En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.</p> <p>El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.</p> <p>Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.</p>	<p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>
<p>Artículo 337. — Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.</p> <p>II. ... IV.</p>	<p>Artículo 337. — Las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>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.</p> <p>II. y IV. ...</p>
<p>Artículo 341. — ...</p> <p>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.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 341. — ...</p> <p>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 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.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 371. — ...</p> <p>I. a VI. ...</p> <p>VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:</p> <p>a) a g) ...</p>	<p>Artículo 371. — ...</p> <p>I. a VI. ...</p> <p>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:</p> <p>a) a g) ...</p>

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
VIII. a XV. ... Artículo 391. — ... I. ... VIII. Sin correlativo IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.	VIII. a XV. ... Artículo 391. —... I. a VIII. ... VIII Bis. Disposiciones relativas a la prevención, atención, sanción y reparación 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. ... X. I a VI. ...
Sin 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 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. La reiteración o sistematicidad de la conducta

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
	<p>sólo sirve para determinar la sanción y la reparación del daño, mas no para considerar su existencia.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 473. — Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.</p>	<p>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.</p>
<p>Artículo 519. — ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, y</p> <p>III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.</p> <p>Sin correlativo</p> <p>...</p>	<p>Artículo 519. — ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo;</p> <p>III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste, y</p> <p>IV. Las acciones para denunciar la violencia laboral.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 684-E. — ...</p> <p>I. a XI. ...</p> <p>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;</p> <p>XIII. a XIV. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p>Artículo 684-E. — ...</p> <p>I. a XI. ...</p> <p>XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de violencia laboral en términos del artículo 3º 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;</p> <p>XIII. a XIV. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>Artículo 857. — El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:</p> <p>I. a III. ...</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 857. — La o el secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:</p> <p>I. a III. ...</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 858. — ...</p> <p>Las providencias cautelares previstas en las fracciones III y IV del artículo 857 de esta Ley, se deberán solicitar al presentar la demanda.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p>Artículo 858. — ...</p> <p>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.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>
<p>Artículo 994. ...</p> <p>I. ... V.</p> <p>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;</p> <p>VII y VIII. ...</p>	<p>Artículo 994. — ...</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>

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	
Texto Vigente	Texto de la Iniciativa
<p>Artículo 11. — ... Sin correlativo</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 11. — ... 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. 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>

Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	
Texto Vigente	Texto de la Iniciativa
<p>Artículo 9. ... I. a XIV. ... Sin correlativo.</p> <p>XV. a XIX. ...</p>	<p>Artículo 9. ... I. a XIV. ... 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; XV. a XIX. ...</p>

Código Penal Federal	
Texto Vigente	Texto de la Iniciativa
<p>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.</p> <p>LIBRO PRIMERO</p>	<p>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.</p> <p>LIBRO PRIMERO</p>

[...]	[...]
TÍTULO DECIMOPRIMERO	TÍTULO DECIMOPRIMERO
[...]	[...]
CAPÍTULO I	CAPÍTULO I
Delitos cometidos por los servidores públicos	Delitos cometidos por las personas servidoras públicas
Artículo 225. — Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes:	Artículo 225. — Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por personas servidoras públicas los siguientes:
I. a XXXIII. ...	I. a 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.	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. ...	XXXV. a XXXVII. ...
...	...
...	...
...	...

5. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Texto Vigente	Texto de la Iniciativa
Artículo 6o. — ... I. a XIV Bis. ... Sin correlativo	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 relacionadas con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral, que estarán a cargo de un programa especial; XV. y XVI. ...
XV. y XVI. ...	XV. y XVI. ...

TRANSITORIOS

Texto Vigente	Texto de la Iniciativa
Sin correlativo	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.
--	--

Por todo lo anteriormente expuesto, y por las razones que señalé en los anteriores párrafos de la presente Iniciativa, y convencida de que debe continuar el impulso a la agenda laboral feminista, someto a consideración de esta honorable asamblea la siguiente Iniciativa con Proyecto de:

DECRETO

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

ARTÍCULO 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 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, 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;

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 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 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 **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, 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

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. ...

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**

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 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 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 tomarse 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. 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. ...

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;

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.

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 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. ...

ARTÍCULO 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. — ...

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.

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.

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:

Artículo 9. ...

I. a XIV. ...

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;

XV. a XIX. ...

ARTÍCULO 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.

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. ...

...

...

...

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.

ATENTAMENTE



DIPUTADA PATRICIA MERCADO CASTRO

**INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO
CIUDADANO DE LA LXVI LEGISLATURA DE LA H. CÁMARA DE
DIPUTADOS**

Palacio Legislativo de San Lázaro del H. Congreso de la Unión, a 1º de abril de 2025.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXVI Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Ricardo Monreal Ávila, presidente; José Elías Lixa Abimerhi, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Ivonne Aracely Ortega Pacheco, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Mesa Directiva

Diputados: Sergio Carlos Gutiérrez Luna, presidente; vicepresidentes, María de los Dolores Padierna Luna, MORENA; Kenia López Rabadán, PAN; María del Carmen Pinete Vargas, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Alan Sahir Márquez Becerra, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; José Luis Montalvo Luna, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Iraís Ballesteros Mancilla, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>