De las Senadoras Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre, Cora Celia Pinedo Alonso, Martha Cecilia Márquez Alvarado y del senador Joel Padilla Peña integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, de la LXV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 71, Fracción II y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 8, fracción I, 164, 169, 171, fracción I, y 172, párrafo 1 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Asamblea la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 47 fracción VIII, 133 fracción XII y 135 fracción XI; todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, para aumentar los supuestos normativos en los que una persona trabajadora puede sufrir acoso,** conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El empleo implica desarrollo, siempre y cuando este venga aparejado de buena remuneración, respeto e inclusión. Ya que representa el medio de vida, la oportunidad de relacionarse positivamente y tener propósitos de las personas trabajadoras.

La aspiración de las y los trabajadores en encontrar un empleo seguro, productivo y remunerado de manera justa, es fundamental para su desarrollo humano y para su salud mental.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, cuando un trabajador se siente cómodo en su trabajo, se ve reflejado en su salud mental. De igual manera, enuncia que cuando se encuentran en entornos laborales de discriminación, desigualdad, hostigamiento y acoso presenta un riesgo para su salud[1].

Es un derecho de las y los trabajadores el estar en entornos laborales positivos, sanos y seguros. El lugar de trabajo es donde más tiempo pasamos, en ocasiones, los compañeros de trabajo se vuelven amigos porque existe una convivencia de por lo menos 8 horas diarias.

En un mundo perfecto todas las personas trabajadoras se encontrarían en un lugar seguro y positivo, pero lamentablemente no es así. Muchos de ellos se encuentran en ambientes donde se minimizan sus habilidades, capacidades y emociones. Se enfrentan a circunstancias de violencia como el hostigamiento y el acoso sexual laboral, sufriéndolo en su día a día, afectando su desarrollo personal, profesional y su salud mental.

---

[1] Organización Mundial de la Salud, La salud mental en el trabajo, disponible: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work, consultado: 05 de enero de 2023.

En México, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 3 bis la definición de hostigamiento y acoso sexual. Entendiendo la primera como 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 la segunda, como 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.

En ambos supuestos, las actitudes violentas frente la víctima pueden ser en un evento o sistemáticos. Esto puede provocar aislamiento, pérdida del empleo, ansiedad, estrés, falta de motivación y en casos extremos, el suicidio.

El objeto del hostigamiento es intimidar, opacar, amedrentar, consumir emocionalmente o intelectualmente a la víctima con el propósito de excluirlo del grupo de trabajo para satisfacer la necesidad de agredir y controlar[2].

Y el acoso sexual se presenta cuando el patrón o compañeros hacen insinuaciones sexuales con sin amenaza de manera verbal, mediante chistes, comentarios, piropos, llamadas o mensajes de texto. Así como, acercamientos excesivos, miradas lascivas, expresiones insinuantes, contacto físico sin consentimiento, acorralamiento, presión o amenazas de despido[3].

Derivado de las definiciones anteriores, la Suprema Corte de Justicia de la Nación enuncia que el hostigamiento y el acoso sexual se pueden presentar en tres niveles[4]:

- Horizontal: Cuando el hostigamiento o acoso se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo.
- Vertical descendente: Se da cuando la violencia la ejerce quienes ocupan puestos de superioridad respecto de la víctima.
- Vertical ascendente: Esta ocurre con menor frecuencia y se da cuando un subordinado ejerce la violencia en contra del jefe.

---

[2] Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Reseña del amparo directo 47/2013*, disponible: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf, consultado: 05 de enero de 2023.
[3] El economista, *Sin excepción, el acoso sexual en el trabajo debe juzgarse con perspectiva de género*, disponible: https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Sin-excepcion-el-acoso-sexual-en-el-trabajo-debe-juzgarse-con-perspectiva-de-genero-20210920-0092.html, consultado: 05 de enero de 2023.
[4] Ibid.

En el país, además de la Ley Federal del Trabajo, existen otros ordenamientos nacionales e internacionales que buscan prevenir y erradicar estas conductas violentas.

Ejemplo de ello, es que el año pasado, en el Senado ratificamos el Convenio 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El ratificar el convenio implica que México avance en los derechos humanos de las y los trabajadores, ampliar su esfera de protección y ofrecerles espacios seguros.

Fue, como afirmó Pedro Furtado, Director de la Oficina de País para México y Cuba de la OIT, "México dio un paso histórico en la protección del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso [...], es una de las primeras naciones del mundo en comprometerse con la primera norma internacional que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro"[5].

Este ordenamiento es el primero a nivel internacional que homologa la de definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia de género, así como un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso.

Es importante enfocarnos en la violencia de género que menciona el Convenio. Si bien es cierto, ambos sexos sufren hostigamiento y acoso sexual, pero existen estudios que demuestran que el acoso sexual es más frecuente hacia las mujeres.

De acuerdo con la empresa dedicada a la bolsa de trabajo, OCCMundial. En el país, siete de cada diez trabajadores han sufrido acoso laboral[6]. Asimismo, el INEGI, en 2019, en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, alrededor de 23 mil personas abandonaron su lugar de trabajo por situaciones de acoso[7].

Tomando en cuenta la cifra del INEGI, la tasa de acoso es de 43.5% de personas por cada 100 mil ocupantes. Por lo que, desagregado por sexo, 48.5% de las mujeres

---

[5] Organización Internacional del Trabajo, *Celebra la OIT, la ratificación por México del Convenio 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, disponible: https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_839737/lang--es/index.htm, consultado: 05 de enero de 2023.

[6] Forbes México, *Siete de cada 10 mexicanos han sufrido acaso laboral*, disponible: https://www.forbes.com.mx/siete-de-cada-10-mexicanos-han-sufrido-acoso-laboral/, consultado: 04 de enero de 2023.

[7] La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, *papeles de población*, disponible: https://www.redalyc.org/journal/112/11272505001/movil/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Encuesta%20Nacional%20de,por%20cada%20100%20mil%20ocupadas., consultado: 04 de enero de 2023.

abandonan su lugar de trabajo por cada 100 mil ocupantes y un 40.3% de hombres por cada 100 mil[8].

Tomando en cuenta las cifras anteriormente mencionadas, es lamentable que las y los trabajadores se vean obligados a abandonar su lugar de trabajo a consecuencia de los actos violentos, ya sean por el patrón o los compañeros.

Otra norma que protege a los trabajadores en el país es la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2016. La cual establece los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral derivados de la inestabilidad y acoso laboral. Además, busca la promoción de un entorno organizacional favorable en las empresas, propiciando al trabajo digno o decente[9].

Además, la norma prevé que se realice la identificación de estos factores de riesgo para que el patrón pueda tomar decisiones con mayor precisión para las medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, en beneficio de la salud de los trabajadores, para que a través de estos sea posible identificar los problemas y dar soluciones adecuadas.

Es muy importante resaltar esta última parte, porque no en todos los lugares del trabajo tienen mecanismos y medidas para informar, prevenir y erradicar estas violencias. Como lo son la capacitación del personal y del patrón, es fundamental que tengan conocimiento sobre el tema, es decir, que significan estas violencias y qué consecuencias psicológicas, físicas y legales traen aparejadas.

Fomentar la capacitación para todo el personal en estos temas es necesario, ya que, no solamente la víctima es quien se enfrenta a esta terrible situación. Si no también sus compañeros, quienes se vuelven testigos en muchas ocasiones y temen ayudar a la víctima por miedo a perder sus empleos o ser castigados por sus otros compañeros o jefe.

También la implementación de mecanismos para dar pronta solución a los problemas. Es decir, que exista un procedimiento en el que se puedan apoyar las víctimas para que sean escuchadas y atendidas.

---

[8] Ibid.

[9] Diario Oficial de la Federación, *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016*, disponible: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016#gsc.tab=0, consultado: 05 de enero de 2023.

La Directora del Programa de Sexualidad, Salud y VIH de la CNDH, Gloria Careaga Pérez, enuncio que el 80% de los trabajadores ha presenciado un acto de acoso laboral contra un compañero y a un 74% le ha sucedido acoso laboral ejercido por sus jefes[10].

El hostigamiento y acoso sexual no solamente se presenta en trabajos de escritorio en las oficinas, sino también en medios electrónicos, en viajes de trabajo, en eventos laborales. Y sin duda también lo viven deportistas, personas del medio artístico, entre otros.

Ejemplo de ello, es que en 2018 actrices mexicanas narraron los abusos sexuales que enfrentaron en la industria mediante el movimiento llamado #MeToo, en donde expresaron como algunas no pudieron avanzar en sus carreras debido a que no se prestaban a ser objeto sexual de los productores.

Asimismo, la poca visibilidad que se da a los casos de hostigamiento y acoso sexual en el deporte mexicano. De hecho, son muy pocos los casos que se ha tenido conocimiento público. En 2020, el expresidente del Comité Olímpico Mexicano, Carlos Padilla Becerra, afirmó que desde hace 8 años no había llegado ninguna denuncia o queja sobre acoso sexual, esto deriva del temor, vergüenza, culpa o por amenazas[11].

Estos son ejemplos de lo que sufren día a día las personas trabajadoras en el país, el hostigamiento y acoso sexual son un problema serio, los cuales pueden desatar anomalías en la vida de nuestras trabajadoras y trabajadores. Como en su salud psicológica, física y sexual, en su dignidad, entorno social y familiar. Sin olvidar mencionar que limitan el acceso, la permanencia y progreso en sus trabajos. El compromiso de las y los trabajadores, la productividad de la empresa y reputación de la misma.

De ahí la importancia de englobar en la Ley Federal del Trabajo todos los supuestos en los que las y los trabajadores pueden sufrir hostigamiento y/o acoso sexual.

Objetivo de la iniciativa

---

[10] El Economista, *El 74% del acoso laboral es ejercido por los jefes: CNDH*, disponible: https://www.eleconomista.com.mx/gestion/El-74-del-acoso-laboral-es-ejercido-por-los-jefes-CNDH-20190723-0114.html, consultado: 05 de enero de 2023.

[11] La Jornada, *poco visibles, casos de abusos y pederastia en el deporte mexicano*, disponible en: https://www.jornada.com.mx/ultimas/deportes/2020/03/09/poco-visibles-casos-de-abusos-y-pederastia-en-el-deporte-mexicano-3611.html, consultado el 20 de febrero de 2023.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, fracción VII, enuncia que puede el patrón rescindir el contrato del trabajador que cometa hostigamiento y/o acoso sexual en el establecimiento o lugar de trabajo. Así como, en el artículo 135 en donde se enuncia que prohibiciones tienen los trabajadores y una de ellas es acosar sexualmente a las y los trabajadores.

Y el artículo 133, enuncia que queda prohibido para los patrones y sus representantes, por lo que una de sus fracciones menciona el acosar sexualmente y hostigar a cualquier persona.

Sin embargo, en ninguno de estos artículos se establece otros sitios más que en el lugar o establecimiento de trabajo, excluyendo otras posibilidades o lugares en los que se pueden presentar estas violencias.

Existen trabajos en los que es necesaria la movilidad para eventos, capacitación, actividades sociales o porque el lugar donde reciben su salario es diferente al establecimiento o lugar de trabajo. De igual forma, las y los deportistas y personas que se dedican al medio artístico utilizan vestidores y ninguno se encuentra estipulado en el artículo.

Ahora bien, con la llegada de la COVID-19, nuestra vida cotidiana cambio radicalmente, el trabajo presencial dejo de serlo por el confinamiento obligatorio y casi todas las actividades laborales se realizaban en casa. Se volvió común el uso de plataformas electrónicas como medio de comunicación entre compañeros y con los patrones.

Sin duda esa modalidad llego para quedarse, sin embargo, aunque facilitara algunas actividades, también se volvió una pesadilla para los trabajadores debido al uso indebido de las tecnologías. El acoso sexual y hostigamiento cibernético. Esta modalidad tampoco se encuentra enunciada y tristemente se volvió una realidad para las víctimas de estas violencias. De acuerdo con el INEGI, en 2020 se registraron 57.8% de casos de ciberacoso, de los cuales el 9.7% eran de compañeros de trabajo[12].

[12] Instituto Nacional de Geografía y Estadística, *Módulo sobre ciberacoso 2020*, disponible: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/MOCIBA-2020.pdf, consultado el 02 de febrero de 2023.

Por lo anteriormente expuesto, se reforma el artículo 47 fracción VII de las causales de rescisión de la relación del trabajo, 133 fracción XII de las prohibiciones del patrón y sus representantes y 135 fracción XI de las prohibiciones a los trabajadores; anexando cinco incisos:

Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en:

a) El establecimiento o lugar de trabajo;
b) En el lugar donde se le paga al trabajador, tome su descanso, o en instalaciones sanitarias, aseo y vestuarios, y estas se encuentren en un sitio distinto al establecimiento o lugar de trabajo;
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) Realizadas por medio de tecnologías de información y de la comunicación;
e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Es momento de visibilizar los riesgos a los que se enfrentan día con día las y los trabajadores, pero de igual manera afrontarlos con medidas de prevención y acción.

El acoso sexual y el hostigamiento no es gracioso y mucho menos un juego, estamos hablando de la salud mental y física de las personas, esas son conductas violentas que no debemos permitir que se sigan presentando y mucho menos sufriendo.

Para el Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo es fundamental el bienestar de nuestros trabajadores, ellos son la fuerza de trabajo y el motor del país. Tenemos la obligación y responsabilidad de protegerlos, por lo que buscamos ampliar la esfera de protección a sus derechos. Que vivan una vida libre de violencia y un trabajo donde se sientan seguros y protegidos.

Demos la bienvenida a una cultura del trabajo basada en el respeto y la dignidad, donde se erradiquen estas conductas.

Para mayor claridad se presentan los siguientes cuadros comparativos que muestran el texto vigente de la ley y la propuesta de reforma:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto vigente de la ley	**Propuesta de reforma**
CAPÍTULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. a VII. … VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; …	CAPÍTULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. a VII. … **VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en:** **a) El establecimiento o lugar de trabajo;** **b) En el lugar donde se le paga al trabajador, tome su descanso, o en instalaciones sanitarias, aseo y vestuarios, y estas se encuentren en un sitio distinto al establecimiento o lugar de trabajo;** **c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;** **d) Realizadas por medio de tecnologías de información y de la comunicación;** **e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.**

CAPÍTULO I Obligaciones de los patrones Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. a XI. … XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo	CAPÍTULO I Obligaciones de los patrones Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. a XI. … **XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en:** **a) El establecimiento o lugar de trabajo;** **b) En el lugar donde se le paga al trabajador, tome su descanso, o en instalaciones sanitarias, aseo y vestuarios, y estas se encuentren en un sitio distinto al establecimiento o lugar de trabajo;** **c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;** **d) Realizadas por medio de tecnologías de información y de la comunicación;** **e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.**
CAPÍTULO II Obligaciones de los trabajadores Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:	CAPÍTULO II Obligaciones de los trabajadores 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.	I. a X. … **XI. Hostigar y/o acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en:** **a) El establecimiento o lugar de trabajo;** **b) En el lugar donde se le paga al trabajador, tome su descanso, o en instalaciones sanitarias, aseo y vestuarios, y estas se encuentren en un sitio distinto al establecimiento o lugar de trabajo;** **c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;** **d) Realizadas por medio de tecnologías de información y de la comunicación;** **e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.**

Por lo anteriormente expuesto, presentamos el siguiente:

DECRETO:

Por el que se reforma a los artículos 47 fracción VIII, 133 fracción XII y 135 fracción XI; todos ellos de la Ley Federal del Trabajo.

Único.- Se reforman los artículos 47 fracción VIII, 133 fracción XII y 135 fracción XI; todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

CAPÍTULO IV
Rescisión de las relaciones de trabajo

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

I. a VII. …

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en:

a) El establecimiento o lugar de trabajo;
b) En el lugar donde se le paga al trabajador, tome su descanso, o en instalaciones sanitarias, aseo y vestuarios, y estas se encuentren en un sitio distinto al establecimiento o lugar de trabajo;
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) Realizadas por medio de tecnologías de información y de la comunicación;
e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

CAPÍTULO I
Obligaciones de los patrones

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

I. a XI. …

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en:

a) El establecimiento o lugar de trabajo;
b) En el lugar donde se le paga al trabajador, tome su descanso, o en instalaciones sanitarias, aseo y vestuarios, y estas se encuentren en un sitio distinto al establecimiento o lugar de trabajo;
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) Realizadas por medio de tecnologías de información y de la comunicación;
e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

CAPÍTULO II
Obligaciones de los trabajadores

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. a X. …

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en:

a) El establecimiento o lugar de trabajo;
b) En el lugar donde se le paga al trabajador, tome su descanso, o en instalaciones sanitarias, aseo y vestuarios, y estas se encuentren en un sitio distinto al establecimiento o lugar de trabajo;
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) Realizadas por medio de tecnologías de información y de la comunicación;
e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- Se derogan las disposiciones que contravengan el presente Decreto.

Dado en el Salón de Sesiones de la Cámara de Senadores a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil veintidós

Sen. Geovanna Bañuelos de la Torre

Sen. Cora Cecilia Pinedo Alonso **Sen. Joel Padilla Peña**

Sen. Martha Cecilia Márquez Alvarado