



DIPUTADO JESÚS SESMA SUÁREZ

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL CONGRESO
DE LA CIUDAD DE MÉXICO, III LEGISLATURA
PRESENTE

El suscrito, **Diputado Víctor Hugo Lobo Rodríguez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA**, en el Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122, Apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado A, numeral 1 y Apartado D inciso a); y 30 numeral 1 inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, así como el 2 fracción XXI, 5 fracción I, 95 fracción II, 96 y 325 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este H. Congreso la **INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**, al tenor de lo siguiente:

I. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO LEY

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

II. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

El objetivo de la presente iniciativa es reconocer expresamente el acoso laboral como una forma de violencia en el trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo, incorporando su definición en el artículo 3 Bis y estableciendo diversas disposiciones de la misma la posibilidad de rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador cuando el patrón tolere o no atienda actos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral entre compañeros.

Con ello se pretende garantizar entornos laborales libres de violencia, proteger la dignidad de las y los trabajadores, y asegurar que los patrones asuman su responsabilidad en la prevención y atención de este tipo de conductas, fortaleciendo así la seguridad, la salud mental y la productividad en los centros de trabajo.



III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER Y LA SOLUCIÓN QUE SE PROPONE

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 Bis actualmente define el hostigamiento como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, por otro lado, define el acoso sexual como una forma de violencia en la que, aun sin subordinación, existe un abuso de poder que coloca a la víctima en estado de indefensión. Sin embargo, la norma carece de un reconocimiento expreso del acoso laboral entre personas trabajadoras, es decir, aquellas conductas reiteradas de hostilidad, humillación, exclusión o intimidación ejercidas por compañeras y compañeros de trabajo sin relación jerárquica. Esta omisión genera un vacío legal que deja a las víctimas en situación de vulnerabilidad, sin una vía clara para defenderse ni una sanción específica para quien agrede o para el patrón que lo tolere.

Este problema se ha evidenciado en diversos casos recientes que han cobrado notoriedad pública. En marzo de 2025, una trabajadora denunció acoso laboral en la sucursal "El Moro Terraza Coapa" de la Ciudad de México, señalando humillaciones ante clientes y compañeros, así como presión indebida para firmar su renuncia.¹

En junio del mismo año, la muerte del médico residente Abraham Reyes en un hospital del IMSS abrió una investigación por presunto acoso laboral, llamando a la institución a revisar sus protocolos y exhortando a denunciar la violencia en los centros de trabajo.²

El caso actual de Carlos Gurrola Arguijo, conocido como "Papayita", trabajador de limpieza subcontratado en Torreón, Coahuila, quien familiares denuncian era víctima de acoso laboral constante por parte de sus compañeras y compañeros —robos de alimentos, vandalismo a su bicicleta, amenazas, exclusión— y que falleció tras ingerir una bebida que supuestamente contenía líquido desengrasante colocado por compañeros, permaneciendo hospitalizado 19 días antes de su muerte.³

¹ Salvador, C. (2025, 3 de marzo). Mujer denuncia abuso laboral en sucursal de la churrería "El Moro". Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/mexico/2025/03/03/mujer-denuncia-abuso-laboral-en-sucursal-de-la-churreria-el-moro/>

² Infobae. (2025, 7 de junio). Tras suicidio de médico residente del IMSS, surgen nuevas denuncias de acoso: "Pude haber sido yo". Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/mexico/2025/06/07/tras-suicidio-de-medico-residente-del-imss-exresidente-de-urolugia-cuenta-que-tambien-sufrio-acoso-pude-haber-sido-yo/>

³ Infobae. (2025, 21 de septiembre). Familiares de 'Papayita' afirman que Carlos Gurrola sí presentaba quemaduras internas; FGE continúa investigaciones. Infobae. <https://www.infobae.com/mexico/2025/09/21/familiares-de-papayita-afirman-que-carlos-gurrola-si-presentaba-quemaduras-internas-fge-continua-investigaciones/>



La magnitud del fenómeno también se confirma con estudios académicos: aproximadamente 44% de los profesionistas mexicanos ha sido víctima de *mobbing* o acoso laboral, y un porcentaje similar ha presenciado abusos de este tipo en sus centros de trabajo⁴.

Estos datos reflejan que la violencia psicológica y el acoso entre compañeros no son hechos aislados, sino una práctica recurrente que afecta de manera significativa la salud, la productividad y el bienestar de la clase trabajadora en México.

A ello se suma que nuestro país ha ratificado el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que obliga a los Estados a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia laboral, incluidas las ejercidas entre compañeros de trabajo.⁵ La ausencia de una regulación específica en la Ley Federal del Trabajo genera un incumplimiento parcial de dicho compromiso internacional.

Las consecuencias de este vacío normativo son graves: deterioro de la salud física y mental de las personas trabajadoras, climas laborales inadecuados, pérdida de productividad, ausentismo, renuncias forzadas y, en los casos más extremos, tragedias irreparables.

Ante ello, la presente propuesta de reforma busca subsanar la omisión mediante la reforma y adición de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo a efecto de garantizar entornos laborales libres de violencia, proteger la dignidad de las y los trabajadores y dar cumplimiento a los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano.

IV. RAZONAMIENTOS SOBRE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD.

PRIMERO. El artículo 123 de nuestra Carta Magna señala que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, bajo condiciones que aseguren la vida, la salud y un ambiente laboral libre de riesgos.

*Artículo 123. **Toda persona tiene derecho al trabajo digno** y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
El Estado otorgará un apoyo económico mensual equivalente al menos a un salario mínimo general vigente, a jóvenes entre dieciocho y veintinueve años que se encuentren en desocupación laboral y no estén cursando algún nivel de educación formal, a fin de que se capaciten para el trabajo por*

⁴ Rivero, M. (2022). La violencia laboral; un grave problema en los centros de trabajo. Revista de Investigación Académica Sin Frontera, 15(39). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2683-14652023000200097&script=sci_arttext

⁵ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/882392/Convenio_190_OIT.pdf



un periodo de hasta doce meses en negocios, empresas, talleres, tiendas y demás unidades económicas, en los términos que fije la ley.

...
...
...

Énfasis añadido

SEGUNDO. El Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconoce en sus artículos 6 y 7 el derecho de toda persona a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias. Dentro de este marco se establece la obligación de los Estados de garantizar la seguridad y la dignidad de las y los trabajadores.

*Artículo 6
Derecho al trabajo*

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.*
2. *Los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional Y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo*

*Artículo 7
Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo*

Los Estados Parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. *Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e. igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;*
- b. *El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo. de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;*
- c. *El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;*
- d. *La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado. El trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.*



e. La seguridad e higiene en el trabajo;

f. La prohibición de trabajo nocturno en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

TERCERO. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Estas condiciones equitativas y satisfactorias no pueden concebirse en un entorno de violencia, hostigamiento o acoso laboral. Por ello, el reconocimiento expreso del acoso laboral en la Ley Federal del Trabajo es un paso indispensable para garantizar el cumplimiento de este derecho fundamental.

V. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO Y ORDENAMIENTO A MODIFICAR:

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.



VI. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<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>SIN CORRELATIVO</p>	<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;</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; y</p> <p>c) Acoso laboral, forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y/o laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.</p>
<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. a VII. ...</p> <p>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>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p>



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
IX. a XV.	IX. a XV.
<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. ...</p> <p>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>SIN CORRELATIVO</p> <p>III. a X. ...</p>	<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>II Bis. Cuando el patrón tolere, consienta o no adopte medidas de protección adecuadas frente a actos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral cometidos por compañeros de trabajo en contra del trabajador dentro del servicio;</p> <p>III. a X. ...</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. a XXX. ...</p> <p>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. a XXXIII. ...</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. a XXX. ...</p> <p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p>XXXII. a XXXIII. ...</p>



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. a XI. ...</p> <p>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> <p>XIV. a XVIII. ...</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. a XI. ...</p> <p>XII. Realizar actos de hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral en el centro de trabajo;</p> <p>XIV. a XVIII. ...</p>
<p>Artículo 291-K.- En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias, respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral o violencia sexual, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo;</p> <p>X. a XI. ...</p>	<p>Artículo 291-K.- En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias, respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral o violencia sexual, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo;</p> <p>X. a XI. ...</p>
<p>Artículo 291-L.- Las personas trabajadoras en plataformas digitales, tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. a VI. ...</p>	<p>Artículo 291-L.- Las personas trabajadoras en plataformas digitales, tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. a VI. ...</p>



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
VII. Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros análogos, durante y con motivo del trabajo.	VII. Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral u otros análogos, durante y con motivo del trabajo.
<p>Artículo 291-M.- Además de las causas establecidas en el artículo 47 de esta Ley, se podrá rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, en los siguientes supuestos:</p> <p>I. y II. ...</p> <p>III. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros análogos, durante y con motivo de su trabajo, y</p> <p>IV. ...</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p>Artículo 291-M.- Además de las causas establecidas en el artículo 47 de esta Ley, se podrá rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, en los siguientes supuestos:</p> <p>I. y II. ...</p> <p>III. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros análogos, durante y con motivo de su trabajo, y</p> <p>IV. ...</p> <p>...</p> <p>...</p>
Artículo 291-R.- Las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia laboral, violencia sexual, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.	Artículo 291-R.- Las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia laboral, violencia sexual, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:	Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:
I. a III. ...	I. a III. ...



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;</p> <p>V. a VII. ...</p> <p>...</p>	<p>IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;</p> <p>V. a VII. ...</p> <p>...</p>
<p>Artículo 684-E.- El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:</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.- El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:</p> <p>I. a XI. ...</p> <p>XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, acoso laboral, 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>



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:</p> <p>I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social e acoso u hostigamiento sexual;</p> <p>II. a VI. ...</p>	<p>Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:</p> <p>I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral;</p> <p>II. a VI. ...</p>
<p>Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>I. a 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. a VIII. ...</p>	<p>Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>I. a 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 hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p> <p>VII. a VIII. ...</p>

Por lo anteriormente expuesto someto a consideración del Pleno de esta Soberanía, para que en caso de ser aprobado se remita a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la **PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**, en los términos siguientes:



DECRETO

PRIMERO. Se adicionan, el inciso c) del Artículo 3o. bis y la fracción II bis al Artículo 51, para quedar como sigue:

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;
- 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; y
- c) Acoso laboral, forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y/o laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. y II. ...

II Bis. Cuando el patrón tolere, consienta o no adopte medidas de protección adecuadas frente a actos de hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral cometidos por compañeros de trabajo en contra del trabajador dentro del servicio;

III. a X. ...

SEGUNDO. Se reforman, la fracción VIII del Artículo 47, la fracción II del Artículo 51, la fracción XXXI del Artículo 132, las fracciones XII y XIII del Artículo 133, la fracción IX del Artículo 291-K, la fracción VII del Artículo 291-L, la fracción III del Artículo 291-M, el Artículo 291-R, la fracción IV del Artículo 378, la fracción XII del Artículo 684-E, la fracción I del Artículo 685 Ter y la fracción VI del Artículo 994; para quedar como sigue:



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, acoso sexual y/o acoso laboral contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. a XV. ...

...
...

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. ...

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. a X. ...

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXX. ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. a XXXIII. ...



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

I. a XI. ...

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

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

XIV. a XVIII. ...

Artículo 291-K.- En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. a VIII. ...

IX. Establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias, respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral o violencia sexual, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo;

X. a XI. ...

Artículo 291-L.- Las personas trabajadoras en plataformas digitales, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. a VI. ...

VII. Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral u otros análogos, durante y con motivo del trabajo.

Artículo 291-M.- Además de las causas establecidas en el artículo 47 de esta Ley, se podrá rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, en los siguientes supuestos:



I. y II. ...

III. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros análogos, durante y con motivo de su trabajo, y

IV. ...

...

...

Artículo 291-R.- Las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia laboral, violencia sexual, hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

I. a III. ...

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

V. a VII. ...

...

Artículo 684-E.- El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:

I. a XI. ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, acoso laboral, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes



para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. a XIV. ...

...

...

...

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

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

II. a VI. ...

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

I. a V. ...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de hostigamiento, acoso sexual y/o acoso laboral en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

VII. a VIII. ...



ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. Remítase el presente Decreto a la persona titular del Ejecutivo Federal para su promulgación y su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

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

ATENTAMENTE

Víctor Hugo Lobo Rodríguez

DIPUTADO VÍCTOR HUGO LOBO RODRÍGUEZ

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles a los 14 días del mes de octubre de 2025.

Certificado de firma

10/10/2025 01:17

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral

Identificador: 68E8B2C4800B7B2124320285

Nombre y extensión: IN DVHLR LFT Acoso Laboral .pdf

Descripción:

Cantidad de páginas: 3

Estado: Firmado

Firmantes: 1

Huella digital del contenido del documento original:

cdade2aed4430f0cdceaa86f6173f104e295f49b11a86d24bda519b70163746

Huella digital del contenido del documento firmado:

688289574075bad1fb0ca683dc732d5ecdb0df0cbd98d7f77bb442aac9094b06

Nombre: Víctor Hugo Lobo Rodríguez

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Correo electrónico: hugo.lobos@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Dirección IP: 2806:106e:23:6ff4:5c3a:dad7:a646:46f4

Fecha y hora de emisión

(America/Mexico_City):

10/10/2025 01:16

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:

10/10/2025 07:17:19 UTC (10/10/2025 01:17:19 Hora local de la Ciudad de México)

Nombre y extensión:

0cd6e508-bedf-4c73-824a-4c8a17570cd5.cons

Huella digital contenida en la constancia:

688289574075bad1fb0ca683dc732d5ecdb0df0cbd98d7f77bb442aac9094b06

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):

PSC WORLD S.A. DE C.V.

Certificado PSC válido desde: 2017-07-19

Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes

Firmante 1. Víctor Hugo Lobo Rodríguez

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

Derecho

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Método de notificación: Correo

Correo: hugo.lobos@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

Plataforma: https://app.con-certeza.mx

ID: 68E8B2F614B79D2057134E9D

IP: 2806:106e:23:6ff4:5c3a:dad7:a646:46f4

Enviado: 10/10/2025

01:16:23

Aceptó Aviso de

Privacidad: 10/10/2025

01:17:11

Visto: 10/10/2025 01:17:11

Confirmado:

10/10/2025 01:17:11.436

Firmado:

10/10/2025 01:17:11.437

Firma con texto

Víctor Hugo Lobo Rodríguez

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

En el siguiente enlace se encuentra el portal para validar la constancia NOM-151 y el estado de integridad de este documento:
<https://app.con-certeza.mx/constancia/0cd6e508-bedf-4c73-824a-4c8a17570cd5>

