

morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



**DIP. JESUS SESMA SUAREZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
P R E S E N T E**

La que suscribe, Diputada Adriana María Guadalupe Espinosa de los Monteros García, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA en la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 30, numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4, fracción XXI, 12 fracción, II, y 13, fracción LXIV de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 2, fracción XXI, 5, fracción I, 95, fracción II, 96 y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 3o BIS, INCISO a) DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE ACOSO LABORAL**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso laboral, también denominado hostigamiento laboral, mobbing y bullying laboral, es uno de los tipos de violencia que se presenta con mayor frecuencia en los lugares de trabajo. Esta es la realidad de muchos trabajadores y genera miles de renuncias cada año en México.

De hecho, los registros del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) han establecido el acoso laboral como una de las principales razones por las que los trabajadores mexicanos dejan su trabajo.



morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



Según quien haga el papel de acosador, el hostigamiento laboral se presenta en cuatro niveles según su tipología:

- Acoso vertical: el uso de la violencia o la hostilidad en el lugar de trabajo por parte de quienes ocupan puestos de autoridad o superioridad sobre la víctima.
- Acoso horizontal: este tipo de hostigamiento ocurre cuando la agresión u hostilidad se dirige a compañeros de trabajo del mismo departamento o empleados que tienen niveles comparables en la estructura organizacional.
- Ascendente verticalmente: ocurre con menor frecuencia y se refiere al acoso que realizan las personas que tienen cargos por debajo de la víctima. Un ejemplo sería un empleado subordinado que agrede a su jefe.
- Acoso mixto: este tipo de hostigamiento se inicia cuando uno o más individuos ejercen violencia laboral contra uno o más individuos que tienen el mismo cargo directivo que ellos (horizontal). El jefe, por otro lado, es consciente de la situación, pero no hace nada para cambiarla. Incluso existe la posibilidad de que esto lleve a un aumento de los actos violentos cometidos en coordinación con los agresores.

El hostigamiento laboral es una realidad para muchos trabajadores mexicanos. Sin embargo, es cierto que México no cuenta con una ley específica contra el acoso laboral. Solo existen normas que establecen disposiciones al respecto, como las descritas en la Ley Federal del Trabajo, que sirve como guía para empresas y empleados.

I.- Encabezado o título de la propuesta:



morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



Iniciativa con Proyecto de Decreto ante el Congreso de la Unión por el que se reforma el artículo 3o Bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, en materia de acoso laboral.

II.- Planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver:

La presente iniciativa, tiene como objetivo, erradicar el acoso laboral en todas sus vertientes, en este caso, el acoso digital que sufren distintas empleadas y empleados a nivel nacional, el cual ocurre, por ejemplo, vía celular, con llamadas recurrentes, como método de acoso, lo que no permite el desempeño pleno de las actividades de trabajo.

III.- Problemática desde la perspectiva de género, en su caso:

En la presente iniciativa, formalmente no se configura problemática alguna toda vez que fue aplicada la metodología que establece la unidad III incisos A), B), C) y D) de la Guía para la incorporación de perspectiva de género en el trabajo legislativo del Congreso de la Ciudad de México, así como lo estipulado en el Protocolo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para Juzgar con Perspectiva de Género, sirve de apoyo por analogía de razón, aplicable a la presente iniciativa.¹

IV.- Argumentos que la sustentan:

“La violencia y el acoso son un problema que afecta a numerosos lugares de trabajo en todos los países. Es cada vez más evidente que no hay individuos, empresas, sectores ni sociedades que puedan jactarse de estar totalmente a salvo de la violencia y el acoso.

¹ [PROTOCOLO PARA JUZGAR-CON PERSPECTIVA DE GENERO.pdf \(diputados.gob.mx\)](#)



morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



Según las estimaciones más recientes de la OIT, más de una de cada cinco personas con empleo ha sufrido violencia y acoso durante su vida laboral.¹ Este fenómeno no se limita a un lugar de trabajo específico (despacho, espacio colectivo de oficina, fábrica, comercio al por menor), sino que puede producirse en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el espacio digital de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, en los desplazamientos, eventos o actividades sociales relacionados con el trabajo, e incluso en las oficinas ubicadas en el propio domicilio. La violencia y el acoso conllevan un costo elevado para la salud, el bienestar y los medios de vida de los trabajadores, para la prosperidad de las empresas —debido a la merma de la productividad, la sustitución, la jubilación y el menoscabo de la reputación— y para la sociedad en su conjunto, ante la pérdida potencial de trabajadores productivos y el aumento de la presión sobre los servicios sociales y el estado de bienestar. De cara al futuro, el problema puede agravarse por un cúmulo de factores que están alterando la naturaleza del trabajo, como las nuevas formas de contratos, el envejecimiento de la población ocupada, la intensificación del trabajo, la vigilancia digital y la falta de conciliación del trabajo con la vida privada. En este contexto, la adopción del Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, de la OIT representa un hito en el compromiso internacional de reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Este compromiso se reafirmó en 2022, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo decidió enmendar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo, lo que constituye una de las estrategias para abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral. Este cambio de orientación está en consonancia con la evolución del concepto de seguridad y salud en el trabajo (SST) a



morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



lo largo del último decenio, en un sentido que ha pasado a englobar el bienestar físico y mental además de los riesgos para la seguridad de los trabajadores”²

V.- Fundamento legal y en su caso sobre su constitucionalidad y convencionalidad:

PRIMERO. – Convencionalidad: C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que

² [wcms_908908.pdf](#)



afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con 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 el empleador, y*
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*

Artículo 4

- 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.*
- 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 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;*



morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



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.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Artículo 7



morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;*
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y*
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.*

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;*
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;*
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*



d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.”³

SEGUNDO. - La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en sus artículos 1, párrafo cuarto, 5 párrafo primero y 123 párrafo primero, que a la letra dice:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

...

...

...

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá

³ [Convenio C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#)



morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.” (Sic)

TERCERO. – La Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 10, apartado A y B, numeral 2, que a la letra dicen:

“Artículo 10.- Ciudad Productiva

A. Derecho al desarrollo sustentable

Toda persona tiene derecho a participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

B. Derecho al trabajo

1.-...

2. En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.” (Sic)



DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA



VI. Denominación del proyecto de ley o decreto:

Iniciativa con Proyecto de Decreto ante el Congreso de la Unión, por el que se reforma el artículo 3o Bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, en materia de acoso laboral.

VII. Ordenamientos a modificar:

Se propone reformar el artículo 3o Bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, en materia de acoso laboral.

Para mayor claridad, se presenta el siguiente cuadro comparativo resaltando en negritas las modificaciones materia de la presente Iniciativa.

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>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 y digitales; y</p>



morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



VIII. Texto normativo propuesto:

DECRETO

Único.- Se reforma el artículo 3o, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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 **y digitales**; y

TRANSITORIOS

PRIMERO. Remítase a la cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión para los efectos a que haya lugar.

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



morena

**DIPUTADA ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**



Dado en el Palacio Legislativo de Donceles en la Ciudad de México, a los 6 días del mes de mayo del 2026.

ADRIANA
ESPINOSA
69F20D34697F65892F5841F5F


A T E N T A M E N T E

**DIP. ADRIANA MARÍA GUADALUPE ESPINOSA
DE LOS MONTEROS GARCÍA**

AMGEMG/LTG/AGT

Certificado de firma		29/04/2026 07:55
Documento electrónico	Solicitante del proceso de firma Almacenado	
Identificador: 69F19DB5BEEB784731466938	Nombre: Adriana Maria Guadalupe Espinosa De Los Monteros Garcia	
Nombre y extensión: Iniciativa Acoso laboral digital.pdf	Compañía: SR LUZ SA DE CV	
Descripción:	Correo electrónico: adriana.espinosa@congresocdmx.gob.mx	
Cantidad de páginas: 3	Teléfono:	
Estado: Firmado	Dirección IP: 2806:2a0:41c:892a:fc52:63d1:d986:99e9	
Firmantes: 1	Fecha y hora de emisión (America/Mexico_City): 28/04/2026 23:57	
Huella digital del contenido del documento original: eabd5a33a6546b82c1a5dae8167ea443f0aba4aa394eda3acfbcaea96d132df6		
Huella digital del contenido del documento firmado: 347ffb30aaece20ddad361972c0e74be04f2fbaa55685bffa2510218c436a39		

Constancia de conservación del documento firmado	
Información de la constancia NOM-151	Información del emisor de la constancia NOM-151
Fecha de emisión: 29/04/2026 13:55:23 UTC (29/04/2026 07:55:23 Hora local de la Ciudad de México)	Prestador de Servicios de Certificación (PSC): PSC WORLD S.A. DE C.V.
Nombre y extensión: 89eed00e-1349-4ebe-b4eb-a38eb212c3c2.cons	Certificado PSC válido desde: 2017-07-19
Huella digital contenida en la constancia: 347ffb30aaece20ddad361972c0e74be04f2fbaa55685bffa2510218c436a39	Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes		
Firmante 1. ADRIANA ESPINOSA		
Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: 69F20DC4697E65692F604FC5	Enviado: 28/04/2026 23:58:21
Derecho	IP: 2806:2a0:41c:892a:28f8:3bae:f2b9:9021	Aceptó Aviso de Privacidad: 29/04/2026 07:55:16
Compañía:		Visto: 29/04/2026 07:55:16
Método de notificación: Correo		Confirmado: 29/04/2026 07:55:16.741
Correo: adriana.espinosa@congresocdmx.gob.mx		Firmado: 29/04/2026 07:55:16.742
Teléfono:		
Emisor de la firma electrónica: Dibujada en dispositivo		
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

