

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL.

Presenta: *Dip. Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz (MC)*

Objeto:

Define a la violencia laboral como cualquier acción u omisión, que causen o sean susceptibles de causar, un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, la muerte o cualquier otra forma análoga que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, la integridad o la libertad de cualquier persona con la que se mantenga una relación laboral. Define a la violencia laboral por razón de género como la violencia laboral que va dirigida contra las personas basada por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, así como todas aquellas acciones u omisiones referidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Establece como obligaciones de los patrones que para los casos de cualquier tipo de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual se considerarán sujetos de protección las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidas las pasantes, internas y las aprendices, las trabajadoras despedidas, las voluntarias, las personas en busca de empleo y las postulantes a un empleo. Para los casos de cualquier tipo de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, se considerarán también los casos que sucedan: en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados; 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; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; 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; en el alojamiento proporcionado por el empleador o persona de autoridad con la persona que vivió el caso, y; en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La suscrita, diputada Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo señalado en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de violencia y acoso laboral.

Por cuestión de método, se procederá a reunir y dar cumplimiento a los elementos exigidos por el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados en un orden distinto al señalado, es decir, de forma general e individual; por lo que la iniciativa se presenta en los siguientes términos:

Exposición de Motivos

I. Violencia contra las mujeres y niñas.

1. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga mucha probabilidad de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”¹.

Los patrones de violencia son causados por diversos factores sociales, culturales, económicos y políticos; sin embargo, estos patrones de conducta no deben promoverse, al contrario, deben de erradicarse en su totalidad.

A más de 40 años de la lucha contra la violencia de género, actualmente las mujeres y niñas continúan siendo el sector más vulnerable a los diversos hechos de violencia que se viven en México.

2. La Organización de las Naciones Unidas (ONU), considera que la violencia contra mujeres y niñas es una de las violaciones más generalizadas y recurrentes de los derechos humanos en el mundo², aunado a las graves consecuencias que trae consigo.

En el caso particular de las mujeres y niñas, se encuentran expuestas a diversas situaciones de violencia por su género, por mencionar algunas: económica, psicológica, emocional, física, sexual, digital, que cada vez van más en aumento hasta llegar al feminicidio.

II. Violencia laboral contra las mujeres.

1. El 30 de agosto de 2022, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (**Inegi**), presentó los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las relaciones en los Hogares (**ENDIREH**) 2021.

Dicha encuesta informa sobre la situación de violencia contra de las mujeres de 15 años y más por tipo (psicológica, física, sexual, económica y patrimonial) y ámbito de ocurrencia (escolar, laboral, comunitario, familiar y de pareja)³.

De los principales resultados de la ENDIREH⁴ se desprende que:

- En México, 70.1 por ciento de las mujeres de 15 años y más ha experimentado, al menos, una situación de violencia a lo largo de la vida.
- Entre octubre de 2020 y octubre de 2021, 42.8 por ciento de las mujeres de 15 años y más experimentó, al menos, una situación de violencia.

Destaca el tipo de violencia psicológica como la más alta (29.4 por ciento), seguida de la violencia sexual (23.3 por ciento).

La violencia contra las mujeres se presentó en mayor porcentaje en el ámbito comunitario (22.4 por ciento), seguido del laboral (20.8 por ciento).

- 40.0 millones de mujeres de 15 años y más han trabajado a lo largo de la vida (79.3 por ciento del total de las mujeres), 30.5 millones trabajó en los últimos cinco años (60.4 por ciento) y 25.2 millones entre octubre 2020 y octubre 2021 (50.0 por ciento).

Del total de mujeres que ha tenido un trabajo, 27.9 por ciento ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral: 18.1 por ciento experimentó discriminación laboral, 7 14.4 por ciento vivió situaciones de violencia sexual, 12.2 por ciento recibió violencia psicológica y 1.9 por ciento vivió violencia física.

III. Derechos humanos y protección de las mujeres contra todo tipo de violencia

1. La Organización de las Naciones Unidas ha definido los Derechos Humanos como: “derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición”.⁵

2. El 10 de junio de 2011, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, en materia de derechos humanos⁶.

Dicha reforma tuvo como objetivo reconocer a nivel constitucional los derechos humanos de las personas, así como establecer las garantías para lograr su apropiada protección.

De las modificaciones realizadas al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), se destaca el reconocimiento de los derechos humanos, mediante el principio *pro persona* como rector de la interpretación y aplicación de la norma jurídica y, en segundo lugar, la prohibición de todo tipo de discriminación.

En ese sentido, de conformidad con los artículos 1 y 133 de la Carta Magna, el Estado Mexicano tiene la obligación de observar los tratados e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, en los que sea parte.

3. En el caso de los derechos humanos de las mujeres, México forma parte de diversos instrumentos internacionales para su protección, entre ellos:

- Carta de las Naciones Unidas (1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para” (1994).

4. Por lo que respecta a la CPEUM, como ya se mencionó, el artículo 1o., establece la prohibición de todo tipo de discriminación y garantiza los derechos humanos de las mujeres.

IV. Regulación actual la violencia laboral, así como del hostigamiento y acoso sexual.

1. Conforme a su artículo 1, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (**LGAMVLV**) tiene por objeto:

“... establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”⁷.

El artículo 2 de la LGAMVLV⁸ recoge la figura de **interpretación conforme** al establecer que, para garantizar los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, se hará a la luz de aquella y de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

Conforme al artículo 10 de la LGAMVLV⁹, la violencia laboral y docente:

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.”

En ese sentido, conforme al artículo 11 de la LGAMVLV, constituye violencia laboral:

“... la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”

2. Se han realizado importantes avances en la materia. Sin embargo, como ya se mencionó, los casos aumentan y se dificultan.

Algunos de los avances más relevantes son las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de hostigamiento y acoso sexual publicadas en 2019 en el Diario Oficial de la Federación.

Si bien, la Ley Federal del Trabajo no contempla una definición amplia respecto a la violencia, el artículo 3o. Bis establece que se debe entender por hostigamiento y acoso sexual¹⁰:

“**Artículo 3o. Bis.** Para efectos de esta ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

La diferencia central entre hostigamiento y acoso sexual estriba en el grado de subordinación que pudiera existir entre la persona que vive la violencia y la agresora. Asimismo, se retoma la violencia como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y como prohibición para los sindicatos. En ese sentido, uno de los pendientes legislativos sería determinar una definición más amplia de violencia laboral.

3. Otro de los avances legales en la materia es el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado el 03 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación¹¹.

Dicho protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública federal.

4. Otros avances importantes son: la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que trata los factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

Las normas oficiales mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.¹²

La NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

V. Entrada en vigor del Convenio C190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)-Convenio sobre la violencia y el acoso 2019

1. El 21 de junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, mismo que entró en vigor el 25 de junio de 2021¹³.

El 15 de marzo de 2022, el Senado de la República aprobó el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, mismo que fue ratificado el 06 de julio de 2022 y que entró en vigor el pasado 06 de julio de 2023¹⁴.

Dicho Convenio tiene por objeto prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral. Para ello, conforme al artículo 4 del Convenio, todos los miembros que lo hayan ratificado deberán respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona del trabajo libre de violencia¹⁵.

2. A continuación, se listan los compromisos adquiridos por el Estado Mexicano derivados de la ratificación del Convenio 190, mismos que llevan a proponer la presente iniciativa en vías de armonización:

- Que el Convenio se aplique por medio de la legislación nacional. Es decir, que se realicen las modificaciones al marco normativo nacional.

- Integrar una definición de violencia laboral y violencia laboral en razón de género más amplia dentro de la Ley federal del Trabajo de acuerdo con el artículo 1 del Convenio 190.
- Incrementar el ámbito personal de aplicación 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. De acuerdo con el artículo 2 del Convenio.
- Incrementar el ámbito espacial y temporal de aplicación a que la violencia y el acoso pueden ocurrir más allá del espacio físico del trabajo y de las jornadas ordinarias. Por ende, contempla que sus disposiciones apliquen frente a la violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con éste, o como resultado del mismo y enfatiza lugares y contextos específicos, como “viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo” o “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo”, por mencionar algunos. De acuerdo con el artículo 3 del Convenio.
- La obligatoriedad de que los empleadores tomar medidas apropiadas a favor de la prevención y atención de la violencia laboral. Lo cual se puede traducir a que la adopción de Protocolos debe considerarse como obligatorios. De acuerdo con los artículos 9 y 10 del Convenio.

“El sexo es lo de menos: reenfoquemos la ley de acoso en el trabajo, no en el sexo” este es el título de uno de los libros de Vicki Schultz¹⁶, en el que prácticamente se puede resumir el centro de una de las clases de violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual laboral contra las mujeres. En la mayoría de los casos las insinuaciones, piropos, miradas y tocamientos no tienen un fin sexual para los agresores, sino el poder.¹⁷ El sexo es lo que menos importa, lo que importa es recordar el lugar que tradicionalmente tienen las mujeres en el mundo y en el trabajo. No permitir que las mujeres ocupen los espacios laborales. No solo se manifiesta a través de la vía sexual si no con muchas otras actitudes. Entender que el fin no es lo sexual es muy importante para entender como debe ser el tratamiento de esta clase de violencia laboral.

Dar marcha a la presente iniciativa es dar cumplimiento a las obligaciones internacionales que tenemos como parte del estado mexicano al momento de suscribir dicho Convenio, es seguir con las obligaciones que tenemos como personas legisladoras de armonizar nuestra legislación nacional para una correcta implementación de la convencionalidad.

Ni un día más para las personas, en mayoría mujeres, sin una legislación efectiva que las proteja del acoso y el hostigamiento que pueden vivir en sus espacios laborales; no más violencia laboral como forma de prevalencia de las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres.

A efecto de ilustrar el alcance de la iniciativa, se incluye un cuadro comparativo que contiene la normatividad vigente y la propuesta de modificación de la suscrita:

Por lo expuesto, fundado y motivado, someto a consideración de esta honorable soberanía, el siguiente proyecto de:

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se reforman el cuarto párrafo del artículo 3o.; la fracción II del artículo 47; la fracción II del artículo 51; la fracción XXXI del artículo 132; el segundo párrafo del artículo 341; la fracción IV del artículo 378, y; la fracción XII del artículo 684- E; **Se adicionan** un párrafo quinto y un párrafo sexto al artículo 3o; un párrafo segundo y un párrafo tercero a la fracción XXXI del artículo 132, y; un párrafo segundo y un párrafo tercero al artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o. ...

...

...

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de **cualquier tipo de violencia laboral**; promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Se entiende por **violencia laboral**, cualquier acción u omisión, que causen o sean susceptibles de causar, un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, la muerte o cualquier otra forma análoga que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, la integridad o la libertad de cualquier persona con la que se mantenga una relación laboral.

Se entiende por **violencia laboral por razón de género**, la violencia laboral que va dirigida contra las personas basada por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, así como todas aquellas acciones u omisiones referidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Artículo 47. ...

I. ...

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en **hechos de cualquier tipo de violencia laboral**, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. a XV. ...

...

...

...

...

Artículo 51. ...

I. ...

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

III. a X. ...

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

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 **cualquier tipo de violencia laboral**, acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Para los casos de cualquier tipo de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual se considerarán sujetos de protección las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidas las pasantes, internas y las aprendices, las trabajadoras despedidas, las voluntarias, las personas en busca de empleo y las postulantes a un empleo.

Para los casos de cualquier tipo de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, se considerarán también los casos que sucedan:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados.
- 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 o persona de autoridad con la persona que vivió el caso.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

XXXII. y XXXIII. ...

Artículo 341. ...

Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia **laboral por razón** género 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 378. ...

I. a III. ...

IV. Ejercer actos de **cualquier tipo de violencia laboral**, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

V. a VIII. ...

...

Artículo 684-E. ...

I. a XI. ...

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de **hostigamiento**, acoso sexual, discriminación u otros **tipos de violencia laboral** 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 **laboral** se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. y XIV. ...

Artículo 995. ...

Al patron que viole las prohibiciones contenidas en la fracción XII del artículo 133, además de imponerle la multa a que se refiere el párrafo anterior, se deberá integrar a los programas que brinden servicios reeducativos con perspectiva de género para agresores de mujeres, previstos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

La inasistencia a más de tres sesiones a los mismos será causal de rescisión laboral por causas atribuibles al trabajador.

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 todas aquellas disposiciones que se opongan a las disposiciones del presente decreto.

Notas

1 Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud. Organización Mundial de las Naciones Unidas. Edición 2002. Página 3. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf Consultado: 26 de septiembre de 2023.

2 Organización Mundial de las Naciones Unidas. Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence> Consultado: 26 de septiembre de 2023.

3 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las relaciones en los Hogares (Endireh) 2021. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/> Consultado: 26 de septiembre de 2023.

4 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las relaciones en los Hogares (Endireh) 2021. Principales resultados. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf Consultado: 26 de septiembre de 2023.

5 Organización de las Naciones Unidas. Derechos Humanos. ¿Qué son los Derechos Humanos? <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20derechos,religi%C3%B3n%20o%20cualquier%20otra%20condici%C3%B3n.> Consultado: 26 de septiembre de 2023.

6 Cámara de Diputados. Reforma 194: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_194_10jun11.pdf Consultado: 26 de septiembre de 2023.

7 Cámara de Diputados. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> Consultado: 26 de septiembre de 2023.

8 Ibidem.

9 Ibidem.

10 Cámara de Diputados. Ley Federal del trabajo. Disponible en

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf> Consultado: 14 de septiembre de 2023.

11 Diario Oficial de la Federación. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Disponible en

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0 Consultado: 14 de septiembre de 2023

12 Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2-018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion> Consultado: 14 de septiembre de 2023

13 Organización Internacional del Trabajo. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 Consultado: 14 de septiembre de 2023.

14 Ibidem.

15 Ibidem.

16 Profesora Fundación Ford de Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Derecho de la Universidad de Yale.

17 Vicki Schultz, “Sex Is the Least of It: Let’s Refocus Harassment Law on Work, Not Sex”.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 3 de octubre de 2023.

Diputada Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz (rúbrica)