



I LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO



COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

**DIPUTADA MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, I LEGISLATURA
P R E S E N T E**

La suscrita Diputada Paula Adriana Soto Maldonado, integrante del Grupo Parlamentario MORENA, en este Honorable Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en los artículos 122 apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 apartado D inciso a) ; 30 numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; así como 4, fracción XXI, 12, fracción II y 13, fracción LXIV de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, así como en los artículos 1, 2, fracción XXXIX, 5, fracción I, 79 fracción VI, 94 fracción II, 94 fracción II, 96 y 325 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, presento ante el pleno de este Congreso la **PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa se compone de diversas iniciativas que surgieron del Parlamento de Mujeres de la Ciudad de México 2020, y tiene por objeto armonizar el derecho laboral con los derechos consagrados en tratados internacionales, previniendo y erradicando las practicas patriarcales como lo son el acoso sexual y laboral, asi como la discriminación hacia las mujeres que se dedicaron al cuidado de su hogar, ya que estas acciones violentan y colocan en un plano de desigualdad a las mujeres como seres inferiores a los hombres.

Es necesario que se adopten medidas para evitar conductas de agresión o intimidación ya sean psicológicas o sexuales contra las mujeres en el ámbito laboral, de acuerdo a los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, las conductas que también son denominadas acoso laboral y acoso sexual.

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala la importancia de modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con el fin de eliminar los prejuicios y las prácticas basadas en ideas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o funciones estereotipadas de hombre el mujer. La violencia contra la mujer ofende a la dignidad humana y es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres así señalada por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención Belém Do Pará.

Uno de los espacios donde las prácticas patriarcales que violentan y colocan en un plano de desigualdad a las mujeres y los hombres es en el ámbito laboral, donde las mujeres frecuentemente sufren de discriminación por distintas causas, ya sea por su género o por las condiciones sociales y naturales que su mismo género les impone, como ser madre, estar embarazada, dedicarse a su hogar o sufrir algún tipo de violencia, dentro y fuera de este ámbito, como lo es en el caso del acoso laboral y el acoso sexual.

La violencia en los espacios de trabajo puede manifestarse de diversas maneras, por ejemplo a través del *acoso sexual*, que es 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, mientras que el *acoso laboral* es una forma de violencia psicológica reiterada, sin subordinación, que tiene por objeto socavar a una persona para que realice una conducta determinada. En México el 44% de personas trabajadoras han sufrido alguna clase de acoso sexual o acoso laboral pero en la Ciudad de México existen cifras negras por la falta de denuncias, ya que muchas mujeres no denuncian por miedo a perder su trabajo y con ello su forma de sostén económico.

De Acuerdo a la *Online Career Center* (OCCMundial), el 51 % de las personas trabajadoras afirmó haber sufrido algún tipo de *mobbing*, 12% sufrió acoso recurrente, siendo las mayores afectadas mujeres, 7 de cada 10 fueron víctimas de acoso por parte de sus jefes o algún superior, 53% sin que la persona lo sepa, 43%

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

cara a cara y 4% mediante redes sociales. Causando que 8 de cada 10 personas empleadas terminan por renunciar a sus trabajos, y de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI), en el 2017 aproximadamente dieciocho mil personas dejaron su puesto de trabajo por acoso o discriminación laboral, siendo las mujeres las más afectadas, este mismo organismo señala que el 79.1% de los casos de violencia laboral contra la mujer sucede en centros de trabajo, la cual puede ser emocional, en un 48.45%, y sexual, en un 47.9%.

En México este tipo de violencia es un problema muy común, es así que, en 2016 fue el país con mayor índice de *mobbing* entre los países pertenecientes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), resulta preocupante la inexistencia de algún tipo medida para prevenir, resolver y extinguir este tipo de prácticas como el acoso laboral y sexual en diversos centros laborales, aun cuando son conscientes de las consecuencias y daños que sufre la víctima de estos ataques.

Las agresiones que pueden ser calumnias o rumores, aislar o excluir a la persona, insultos, ignorar o no dejar participar a la persona, amenazar, hasta llegar a ser insinuaciones o comentarios de carácter sexual, y las consecuencias que estas causan a la víctima son tan graves que ponen en riesgo su integridad, dignidad y salud física y emocional, siendo así una forma de ejercer violencia y afectando su trabajo que es su medio de subsistencia, mientras que las consecuencias en el entorno que esta violencia genera es un incremento de las bajas por enfermedad y el absentismo laboral, disminución de productividad y la calidad del trabajo de la afectada, descenso de motivación, miedo, depresión, ansiedad, renuncias al empleo y hasta la muerte.

Evidenciada la necesidad de proteger a las personas de estos tipos de violencia y en especial enfoque en las mujeres ya que se observa el acoso laboral en una incidencia del 2.5 veces más alto que a los hombres, es necesario generar mecanismos en los que se proteja a las mujeres, pues sólo así se puede garantizar el derecho a la integridad y dignidad humana durante la relación laboral.

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

Otra de las formas en que la violencia contra las mujeres se manifiesta es en la discriminación que sufren las mujeres cuando buscan un empleo para reintegrarse al mundo laboral después de no haber tenido un trabajo remunerado en un periodo de tiempo por dedicarse a las labores de su hogar y el cuidado de su familia, este acto discriminatorio atenta contra el derecho de la mujer a una vida digna y contra su derecho humano al trabajo, y representa un gran freno para su desarrollo personal y profesional, atentando directamente en contra de su derecho a la igualdad de oportunidades, por lo que debe de brindarse una solución oportuna que erradique esta situación.

Como se mencionó el cuidado de personas adultas mayores o enfermar es una de las principales razones por las cuales las mujeres suelen renunciar a su trabajo remunerado y dedicarse al cuidado de estas personas sin ningún apoyo económico, engrandeciendo así aún más la brecha de género ya que esta responsabilidad de cuidado debería caer en hombres y mujeres equitativamente que sean por obligación los encargados del cuidado de estas personas, para que las mujeres no tengan que renunciar a su vida laboral, ya que esta desigualdad económica y de género impide que las mujeres tengan acceso a servicios de educación y salud, un empleo digno y suficiente y sin algún tipo de independencia económica, estos volviéndose actos de discriminación necesarios de erradica, así que teniendo también apoyo de las personas empleadoras y el Estado para poder darles a estas personas adultas mayores o enfermas una vida digna, es de suma importancia el otorgar una licencia a hombres y mujeres trabajadoras cuyo padre o madre haya sido diagnosticado con cualquier tipo de cáncer o enfermedad que requiera de tratamiento, hospitalización o se les considere con algún tipo de discapacidad para que estas personas puedan acompañarlos en sus tratamientos y fortaleciendo el derecho a una vida digna de las personas adultas mayores.

ANTECEDENTES

La palabra *mobbing* deriva del término inglés “*mob*”, que significa una multitud excitada que rodea o asedia a alguien, es una acción de carácter colectivo de una agrupación de personas que frente a algo o alguien actúan de forma negativa. Heinz Leymann señaló que “*el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto*

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos". Por su parte, Marie France Hirigoyen entiende por acoso en el lugar de trabajo a *cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atender contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.*

La desigualdad en la repartición del trabajo en el hogar y de cuidados gracias a los estereotipos planteados por una sociedad patriarcal han llevado a que la mujer ya sea con preparación profesional o sin ella, deje su trabajo remunerado por dedicarse al hogar y al cuidado de sus familiares, quedando fuera de la competitividad laboral y siendo después discriminada cuando quiere volver ya sea por cuestión de edad, por el prejuicios por su género, como el que la maternidad significa menos disposición para el trabajo o por la falta de experiencia, abriendo así una gran brecha de desigualdad de género e imponiendo la dependencia económica de las mujeres, lo que en diversas ocasiones produce que las mujeres soportes violencia intrafamiliar por miedo a no poderse hacer cargo de ella y en su caso de sus hijas e hijos en el ámbito económico, poniendo así a la mujer en un estado de vulnerabilidad.

Entendiéndose como brechas de género a una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros; y autonomía económica se refiere a la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres, considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los y las trabajadoras tienen ciertos derechos fundamentales, siendo uno de ellos la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos derechos los encontramos

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

protegidos en ocho convenios de la OIT37 de los cuales 6 han sido ratificados por México, estos son: Convenio sobre trabajo forzoso (Co29), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (C105), Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182), Convenio sobre igualdad de remuneración (C100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Co87) , siendo así normatividad de aplicación general, destinada a todos los trabajadores sin distinción de nacionalidad.

Es indispensable implementar en la legislación medidas para erradicar el abuso psicológico, acoso sexual, laboral y la discriminación hacia las mujeres, para poder así garantizar los derechos laborales de las y los trabajadores y generar un ambiente laboral libre, seguro y digno para todas y todos.

Por lo anteriormente expuesto, es que se hace al Congreso de la Unión la siguiente:

PROPUESTA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de</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 a la persona agresora 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</p>



I LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO



COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

<p>indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>	<p>indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p> <p>c) Acoso laboral, una forma de violencia psicológica reiterada, con o sin subordinación, que tiene por objeto socavar a una persona para que realice una conducta determinada.</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>IX a XV. ...</p>	<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la figura patronal:</p> <p>I a VII....</p> <p>VIII. Que la persona trabajadora cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX a XV. ...</p>
<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. ...</p>	<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona trabajadora:</p> <p>I. ...</p>

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

<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>III a la X. ...</p>	<p>II. Que la figura patronal, sus familiares o cualquiera de sus representantes, incurran dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, malos tratamientos u otros análogos, en contra de la persona trabajadora, cónyuge, padre o madre, hijas, hijos hermanas o hermanos;</p> <p>III a la X. ...</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I a la 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 figuras patronales:</p> <p>I a la XXVI Bis. ...</p> <p>XXVII Ter. Otorgar permiso de cuidados de personas adultas mayores a las personas trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo de alguna persona familiar, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñen una actividad retribuida.</p> <p>XXVIII a la XXIX. ...</p> <p>XXIX Bis. Otorgar las facilidades conducentes para las licencias a que</p>



I LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO



COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

	<p>hace referencia el artículo 140 Ter de la Ley del Seguro Social.</p> <p>Incluidas las licencias que se requieran para el cuidado a una persona adulta mayor que haya sido diagnosticada con alguna enfermedad que requiera de tratamiento u hospitalización.</p> <p>XXX. ...</p> <p>XXXI. Implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, hostigamiento sexual y acoso sexual y laboral, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p>XXXII a la XXXIII. ...</p> <p>XXXIV. Capacitar a todo el personal en materia de prevención del acoso sexual y laboral, y demás tipos y modalidades de violencia.</p> <p>XXXV. Conformar un Comité de ética para resolver las investigaciones por denuncias de acoso sexual, laboral y demás tipos y modalidades de violencia.</p>
--	--

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. a la 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 la XVIII. ...</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a las figuras patronales o a sus representantes:</p> <p>I. a la XI. ...</p> <p>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral en el centro de trabajo;</p> <p>XIV. a la XVIII. ...</p>
<p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I a la XI. ...</p>	<p>Artículo 135.- Queda prohibido a las personas trabajadoras:</p> <p>I a la XI. ...</p> <p>XII. Realizar conductas de Acoso sexual o laboral, y otros tipos de violencia, en contra del personal laboral.</p>
<p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades</p>	<p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades</p>



I LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO



COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

<p>familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.</p>	<p>familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>Se garantizará la no discriminación de las mujeres que busquen acceder a un empleo, en los casos en que se dediquen al trabajo del hogar y la economía del cuidado, cuando hayan estado ausentes del campo laboral por esta razón.</p>
<p>Artículo 170 Bis.- Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.</p>	<p>Artículo 170 Bis.- Los padres o madres de las y los menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a las y los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.</p> <p>Lo mismo aplicará para los hombres y mujeres trabajadoras cuya madre o padre haya sido diagnosticado con cualquier tipo de enfermedad que requiera de tratamiento, hospitalización o se les considere con algún tipo de discapacidad, con la intención de acompañarles en sus tratamientos.</p>

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

DECRETO

PRIMERO.- Se **REFORMAN** los artículos 3, 47; 51, 132, 133, 135, 164 y 170 Bis, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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 a la persona agresora 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.
- c) Acoso laboral, una forma de violencia psicológica reiterada, con o sin subordinación, que tiene por objeto socavar a una persona para que realice una conducta determinada.

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

I a VII....

VIII. Que la persona trabajadora cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX a XV. ...

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

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

I. ...

II. Que la figura patronal, sus familiares o cualquiera de sus representantes, incurran dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, malos tratamientos u otros análogos, en contra de la persona trabajadora, cónyuge, padre o madre, hijas, hijos hermanas o hermanos;

III a la X. ...

Artículo 132.- Son obligaciones de las figuras patronales:

I a la XXVI Bis. ...

XXVII Ter. Otorgar permiso de cuidados de personas adultas mayores a las personas trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo de alguna persona familiar, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñen una actividad retribuida.

XXVIII a la XXIX. ...

XXIX Bis. Otorgar las facilidades conducentes para las licencias a que hace referencia el artículo 140 Ter de la Ley del Seguro Social.

Incluidas las licencias que se requieran para el cuidado a una persona adulta mayor que haya sido diagnosticada con alguna enfermedad que requiera de tratamiento u hospitalización.

XXX. ...

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

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

XXXII a la XXXIII. ...

XXXIV. Capacitar a todo el personal en materia de prevención del acoso sexual y laboral, y demás tipos y modalidades de violencia.

XXXV. Conformar un Comité de ética para resolver las investigaciones por denuncias de acoso sexual, laboral y demás tipos y modalidades de violencia.

Artículo 133.- Queda prohibido a las figuras patronales o a sus representantes:

I. a la XI. ...

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

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

XIV. a la XVIII. ...

Artículo 135.- Queda prohibido a las personas trabajadoras:

I a la XI. ...

XII. Realizar conductas de Acoso sexual o laboral, y otros tipos de violencia, en contra del personal laboral.

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Se garantizará la no discriminación de las mujeres que busquen acceder a un empleo, en los casos en que se dediquen al trabajo del hogar y la economía del cuidado, cuando hayan estado ausentes del campo laboral por esta razón.

Artículo 170 Bis.- Los padres o madres de las y los menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis

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

Ciudad de México a 25 de febrero de 2021.

de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a las y los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

Lo mismo aplicará para los hombres y mujeres trabajadoras cuya madre o padre haya sido diagnosticado con cualquier tipo de enfermedad que requiera de tratamiento, hospitalización o se les considere con algún tipo de discapacidad, con la intención de acompañarles en sus tratamientos.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Remítase al Senado de la República para su debido trámite legislativo.

Dado en el Congreso de la Ciudad de México a los 25 días del mes de febrero de 2020.



PAULA ADRIANA SOTO MALDONADO

DIPUTADA