

DICTAMEN QUE APRUEBA CON MODIFICACIONES LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 10 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL HORIZONTAL Y ASCENDENTE.

PRIMERA COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN Y PUNTOS CONSTITUCIONALES.

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DE LA SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA DEL CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE HIDALGO.

Con fundamento en los artículos 28, 48 y 56 fracción II de la Constitución Política del Estado de Hidalgo; 75, 77 fracción II, 79 segundo párrafo, 85, 91, 139 y 140 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Hidalgo; y los numerales 25 y 27 fracción II de su Reglamento, las diputadas y los diputados integrantes de la PRIMERA COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN Y PUNTOS CONSTITUCIONALES contamos con la facultad de emitir el presente dictamen, sobre la siguiente:

METODOLOGÍA:

I. Trámite legislativo.

II. Contenido de la iniciativa.

III. Estudio técnico de la propuesta normativa.

IV. Considerandos.

V. Resolutivo de la Comisión.

VI. Proyecto de Decreto.

I. TRÁMITE LEGISLATIVO:

1. En Sesión Ordinaria de fecha 29 de abril de 2025, el diputado Francisco Javier Téllez Sánchez, integrante del grupo legislativo del Partido del Trabajo, en esta sexagesima sexta legislatura, presentó la "Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona un párrafo segundo al artículo 10 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia".

2. El 2 de mayo de 2025, por instrucciones de la Presidencia de la Directiva, la iniciativa señalada fue turnada a la Primera Comisión Permanente de Legislación y Puntos Constitucionales, para su análisis y resolutivo, en términos del artículo 85 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Hidalgo.

3. La iniciativa de mérito fue registrada en el libro de gobierno de esta Comisión dictaminadora, con el número **277/LXVI**.

II. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

En la exposición de motivos de la iniciativa 277/LXVI, el diputado promovente argumentó lo siguiente:

“Objetivo de la Iniciativa:

Reconocer y visibilizar una forma específica de violencia laboral que puede ser ejercida por subordinados hacia una superior jerárquica por su condición de mujer. La propuesta busca ampliar la definición de violencia laboral para incluir no solo actos tradicionales de hostigamiento o agresión, sino también conductas como el cuestionamiento injustificado de la autoridad y el desacato a órdenes legítimas, cuando estas acciones tienen un trasfondo de género. Con ello se pretende reforzar la protección legal hacia las mujeres en posiciones de liderazgo, fomentando un ambiente laboral respetuoso e igualitario que asegure el cumplimiento de sus funciones dentro del marco de sus atribuciones”.

“Exposición de motivos:

Históricamente se ha invisibilizado cierto tipo de violencia ejercida en contra de las mujeres en posiciones de autoridad por parte de los subordinados y motivada por razones de género. Esta manifestación de violencia se traduce en actos de desacato, cuestionamiento sistemático de la autoridad y desobediencia a instrucciones legítimas, lo cual socava no solo la dignidad de las mujeres en el ámbito laboral, sino también su derecho al ejercicio pleno de sus funciones.

La violencia laboral ejercida por subordinados hacia mujeres en posiciones de liderazgo representa una forma insidiosa de discriminación de género que perpetúa estereotipos y limita el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

Como legislador comprometido con la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, reconozco la importancia de adaptar nuestras

leyes para reflejar las realidades actuales y garantizar la protección efectiva de los derechos de las mujeres. La propuesta en comento busca llenar un vacío legal existente, reconociendo una forma específica de violencia laboral que afecta a mujeres en posiciones de autoridad. Al hacerlo, se fortalece el compromiso del estado con la igualdad de género y se avanza hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa para todas y todos."

III. ESTUDIO TÉCNICO DE LA PROPUESTA NORMATIVA:

Ahora bien, para definir el sentido de este resolutivo, la Primera Comisión Permanente de Legislación y Puntos Constitucionales realizó un análisis pormenorizado sobre la viabilidad, procedencia y factibilidad del contenido de la iniciativa en comento.

En ese sentido, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 85, 88, 91, 140 fracción IV, 141, 198 fracciones IV y VII de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como los numerales 24 y 110 de su Reglamento, este cuerpo colegiado llevó a cabo las siguientes gestiones para abonar al examen técnico efectuado:

- A. La Comisión llevó a cabo reuniones de trabajo técnico junto con personal del Instituto de Estudios Legislativos del Congreso del Estado de Hidalgo y de la Dirección General de Estudios Legislativos del Poder Ejecutivo. El propósito de dichas reuniones fue recopilar opiniones técnico-jurídicas, en relación con la propuesta normativa en cuestión. También se abordó el análisis de su viabilidad, legitimidad y posibles implicaciones, de la que se desprende que, *"la propuesta se estima viable en términos generales, constituyendo un avance normativo importante para garantizar la protección integral de las mujeres frente a nuevas formas de violencia; no obstante, se*

sugiere realizar ajustes en la redacción a fin de asegurar una mejor técnica legislativa, fortalecer su claridad jurídica y facilitar su operatividad práctica”.

A partir de estas reuniones, los órganos técnicos involucrados concluyeron que la propuesta contenida en la iniciativa resulta jurídicamente válida y técnicamente factible, **aunque con modificaciones**, además de estar en concordancia con el marco normativo aplicable. Este análisis técnico-jurídico se convierte en el sustento que da fundamento a la resolución emitida por la Comisión.

Si bien este ejercicio de análisis no constituye una obligación legal estricta para la Comisión, conforme a la legislación aplicable, pero representa un elemento de orientación y respaldo que contribuyó a formar el criterio adoptado en el presente dictamen.

IV. CONSIDERANDOS:

Las y los integrantes de la Primera Comisión Permanente de Legislación y Puntos Constitucionales hemos arribado a las siguientes consideraciones:

PRIMERO. En términos de la fracción II del artículo 56 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo y el artículo 2 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, al Congreso Local le corresponde expedir las leyes necesarias para hacer efectivas las facultades otorgadas a los Poderes Estatales. Por su parte, la fracción II del artículo 27 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo autoriza a la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales para analizar y dictaminar las iniciativas de creación, reformas o adiciones de las leyes locales.

En ese sentido, esta Comisión es competente para conocer y emitir resolutive del presente asunto.

SEGUNDO. La fracción II del artículo 47 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo y la fracción IV del artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo facultan a las diputadas y los diputados integrantes de nuestro Congreso Estatal para iniciar leyes y decretos; de lo cual se desprende que las legisladoras y los legisladores promoventes cuentan con la categoría necesaria para proponer reformas a la normatividad local, como es el caso de la iniciativa que se dictamina.

TERCERO. Sobre el proceso legislativo, los artículos 48 y 49 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo regulan que toda iniciativa de Ley o de Decreto deberá pasar a la comisión o comisiones respectivas, y que el trámite de las mismas se sujetará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Legislativo.

En tal virtud, conforme a lo dispuesto por los artículos 85 y 91 de dicha Ley Orgánica, esta Comisión dictaminadora ha llevado a cabo las gestiones y estudios necesarios para resolver la propuesta normativa turnada, conforme a la legislación aplicable y bajo los principios que rigen el derecho parlamentario.

CUARTO. Respecto al análisis de fondo de la materia de este resolutivo, es necesario precisar que el objetivo principal de la **iniciativa 277/LXVI** referida por el promovente, busca llenar un vacío legal existente, reconociendo una forma específica de violencia laboral que afecta a las mujeres en posiciones de autoridad. Al hacerlo, se fortalece el compromiso del Estado con la igualdad de género y se avanza hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa para todas y todos.

QUINTO. Esta Comisión considera relevante mencionar que, la violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro su seguridad, su bienestar o su salud. De manera paralela, la violencia laboral puede entenderse como el tipo de violencia practicada en el ámbito de trabajo, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente como palabras,

actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido desde jerarquías superiores (hostigamiento), iguales o incluso inferiores a las de las víctimas (acoso).¹

Aunado a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el **Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo** define violencia y acoso de la siguiente manera:²

“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”.

Importante resaltar que, este mismo organismo, en el **Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo (C155)**, contempla la obligación del Estado Mexicano de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como medio ambiente de trabajo.

Por su parte, en la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, prohíbe cualquier tipo de discriminación hacia la mujer y, de manera paralela, recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido la mujer.³

¹ Definición de la Comisión Europea. En OIT, OMS e ISP (2002) Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra.

² Organización Internacional del Trabajo. Convenio 190, sobre la violencia y el acoso. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas/violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo>

³ Naciones Unidas, Derechos Humanos. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Resolución 34/180. [Documento en internet], disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

SEXTO. Considerando ahora los instrumentos nacionales es de hacer mención que, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en este ordenamiento, así como en los tratados internacionales ratificados por México. Además, señala que 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 que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.⁴

En continuidad con el marco normativo nacional, la Ley Federal del Trabajo, prohíbe cualquier situación de discriminación en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso como manifestaciones de violencia.⁵ En este sentido, en su contenido también podemos encontrar la prohibición a las y los patrones, y a las personas trabajadoras llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el espacio laboral, respectivamente.⁶

Por lo anterior, la Primera Sala del más Alto Tribunal del país, afirmó que en la definición de *mobbing* o acoso laboral debían considerarse los elementos siguientes:⁷

- El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1. [Documento en internet], disponible en:

https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/2021/PDF/1_280521.pdf

⁵ Ley Federal del Trabajo. Artículo 3 y 3 BIS. [Documento en internet], disponible en: https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/125_230421.pdf

⁶ Ley Federal del Trabajo. Artículo 133, fracciones XII y XIII y 135, fracción Xi.

⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Reseña del Amparo Directo 47/2013. Acoso laboral o Mobbing. [Documento en internet], disponible en:

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf

- En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay *mobbing*:

a) **Horizontal.** Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

b) **Vertical descendente.** Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

c) **Vertical ascendente.** Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

El contexto permite hacer alusión a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, donde particularmente en el Capítulo II se establece la violencia laboral como aquella que se presenta en el marco de una relación laboral. De igual manera, contempla la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, enmarca las obligaciones de los tres ámbitos de gobierno en cuanto a la violencia laboral.⁸

Así también, es de referir a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyo objetivo contempla evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normativa nacional e

⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia. [Documento en internet], disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad y libertad sindical.⁹

SÉPTIMO. Por su parte, el marco normativo local contempla la Constitución Política del Estado de Hidalgo, misma que establece el derecho de toda persona a una vida libre de violencia, para lo que el Estado priorizará el ejercicio de este derecho a las niñas, niños, adolescentes y mujeres. Asimismo, todas las personas tienen derecho a la paz, y a la convivencia pacífica y solidaria.¹⁰

A su vez, reglamentaria de la fracción XXII del artículo 56 del ordenamiento antes referido, se encuentra la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los organismos descentralizados del Estado de Hidalgo, cuyas disposiciones son de observancia general para los titulares y los trabajadores de base de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial y de los organismos descentralizados de la Administración Pública, así como para los titulares y los trabajadores de los Ayuntamientos, en el Estado de Hidalgo.

Por otro lado, es de hacer alusión al *Protocolo Cero*, vigente desde el año 2020, para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en la administración pública del Estado de Hidalgo, mismo que se fundamenta en la Ley Federal del Trabajo y busca entornos libres de violencia, permitiendo, incluso, la rescisión de contrato sin responsabilidad para el trabajador.¹¹

⁹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. [Documento en internet], disponible en:

<http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

¹⁰ Constitución Política del Estado de Hidalgo. Artículo 5. [Documento en internet], disponible en: https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Constitucion%20Politica%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

¹¹ Periódico Oficial del Estado de Hidalgo. Acuerdo que contiene el protocolo cero para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en la administración pública del Estado de Hidalgo. [Documento en internet], disponible en: <https://periodico.hidalgo.gob.mx/?p=42213>

El Protocolo es un Acuerdo obligatorio para las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal. Establece “Cero Tolerancia”, medidas cautelares para proteger a la víctima y procedimientos de denuncia interna ante los Órganos Internos de Control.

OCTAVO. Dicho lo anterior, esta Comisión ha arribado a las siguientes consideraciones:

1. La propuesta analizada en el presente documento se considera viable toda vez y, derivado del estudio y análisis de la reglamentación aplicable vertida en el presente documento, el acoso laboral o mobbing es un término empleado en los casos de “persecución psicológica y de acoso” a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.
2. Los tratados internacionales en materia reconocen que la violencia afecta desproporcionadamente a las mujeres, obligando a los Estados a implementar medidas específicas para prevenir el acoso por razón de género.
3. No obstante, aunado a lo anterior, esta Comisión resolutora propone efectuar los ajustes de redacción e inserción normativa sobre el texto de la adición que se aprueba en este dictamen, a fin de adecuarlas a los criterios de técnica legislativa que deben observarse conforme a lo establecido en tratados, disposiciones reglamentarias y protocolos internacionales y nacionales.

V. RESOLUTIVO DE LA COMISIÓN

Por lo expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 140 y 141 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, las y los integrantes de la Primera Comisión Permanente de Legislación y Puntos Constitucionales presentamos al Pleno el siguiente:

DICTAMEN

Con base en las consideraciones expuestas, es de aprobarse con modificaciones la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 10 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL HORIZONTAL Y ASCENDENTE.**

VI. PROYECTO DE DECRETO

En consecuencia, la Comisión que suscribe somete a consideración del Pleno el siguiente proyecto de

**DECRETO POR EL QUE SE
ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO
AL ARTÍCULO 10 DE LA LEY DE
ACCESO DE LAS MUJERES A UNA
VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN
MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL
HORIZONTAL Y ASCENDENTE.**

ARTÍCULO ÚNICO. - Se **adiciona** un segundo párrafo al artículo 10 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

Artículo 10. ...

Esta clase de violencia también se puede presentar entre personas que ocupen un nivel jerárquico similar, o bien, de una persona con un nivel subalterno hacia su superior jerárquico. Los tipos de violencia señalados en este artículo pueden suscitarse tanto en el centro de trabajo como fuera de éste, siempre y cuando exista una relación laboral y la conducta sea motivada por razones de género.

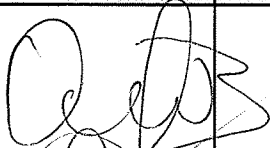
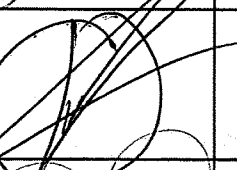
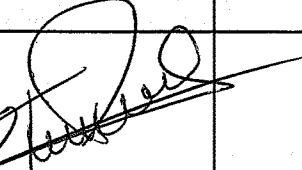
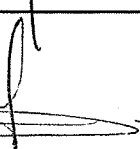
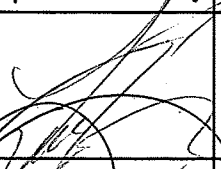
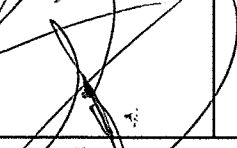
TRANSITORIO

ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo.

Una vez aprobado este dictamen, elabórese el Decreto correspondiente y tórnese al Ejecutivo del Estado para los efectos del artículo 51 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo.

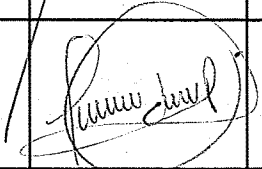
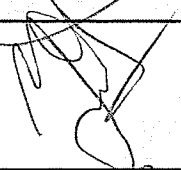
Elaborado en la Sala de Comisiones del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, a **veintisiete días del mes de mayo del año dos mil veintiséis.**

**PRIMERA COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN
Y PUNTOS CONSTITUCIONALES**

DIPUTADO/A	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
DIP. LIZBETH IRAIS ORDAZ ISLAS PRESIDENTA			
DIP. MÓNICA LEANETT REYES MARTÍNEZ SECRETARIA			
DIP. ORQUÍDEA LARRAGOITI OSORIO SECRETARIA			
DIP JOHANA MONTCERRAT HERNÁNDEZ PÉREZ VOCAL			
DIP. AVELINO TOVAR IGLESIAS VOCAL	—		
DIP. KARLA PERALES ARRIETA VOCAL			
DIP. CLAUDIA LILIA LUNA ISLAS VOCAL			
DIP. LEONEL PERUSQUÍA MUEDANO VOCAL			
DIP. MIGUEL ÁNGEL MORENO ZAMORA VOCAL			

LAS PRESENTES FIRMAS CORRESPONDEN AL DICTAMEN QUE APRUEBA CON MODIFICACIONES LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 10 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL HORIZONTAL Y ASCENDENTE.

**PRIMERA COMISIÓN PERMANENTE DE LEGISLACIÓN
Y PUNTOS CONSTITUCIONALES**

DIPUTADO/A	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
DIP. MARÍA DEL ROSARIO GUERRERO MARTÍNEZ VOCAL			
DIP. JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ HIGAREDA VOCAL			
DIP. ALMA ROSA ELÍAS PASO VOCAL			
DIP. JUAN PABLO ESCALANTE URBAN VOCAL			
DIP. CYNTHIA CITLALI DELGADO MENDOZA VOCAL			
DIP. YARABI GONZÁLEZ MARTÍNEZ VOCAL			
DIP. DIANA RANGEL ZÚNIGA VOCAL			
DIP. JUANA OLIVIA ALARCÓN RIVERA VOCAL			

LAS PRESENTES FIRMAS CORRESPONDEN AL DICTAMEN QUE APRUEBA CON MODIFICACIONES LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 10 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL HORIZONTAL Y ASCENDENTE.