



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2023, Centenario de la Muerte del Gral. Francisco Villa"  
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"

*Diputada Ivón Salazar Morales*

**DIPUTACIÓN PERMANENTE  
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA  
P R E S E N T E.**

La suscrita **IVÓN SALAZAR MORALES**, en mi calidad de Diputada de la Sexagésima Séptima Legislatura del H. Congreso del Estado, integrante al Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en los artículos 68, fracción I de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, 167, fracción I y 168 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, 75, 76 y 77 del Reglamento Interior y Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo y demás relativos, acudimos ante esta Honorable Asamblea Legislativa, a someter a consideración la presente Iniciativa con carácter de **DECRETO a efecto de reformar y adicionar los artículos 80, 105, 108 y 119 del Código Administrativo, así como 6 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ambas normas del Estado de Chihuahua, en materia de Violencia Laboral;** lo anterior bajo la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Actualmente uno de los temas de mayor trascendencia es la salud mental de todas las personas, y durante los últimos años una problemática que afecta y ha ido incrementando es el acoso y hostigamiento laboral, también conocido como "mobbing".

Lamentablemente son muchos nombres de personas que pueden relatar historias en las cuales forman parte de la estadística de nuestro país, que van desde relegarlas para no formar parte de las actividades laborales y convivencia en el centro de trabajo, o por el contrario asignar trabajo de manera excesiva, agresión verbal y psicológica, de manera sistemática, con la finalidad de mermar la



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2023, Centenario de la Muerte del Gral. Francisco Villa"  
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"

---

*Diputada Ivón Salazar Morales*

autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento, en muchos casos lo anterior se ejerce de manera tal que incluso culmina en renuncia de las víctimas de acoso laboral, o inclusive más lamentablemente en suicidio de quien sufre este tipo de acoso u hostigamiento.

Es común encontrar situaciones tanto en el ámbito público como privado, donde vemos que se realizan cambios de horario sin previo aviso, o lugar en donde se desempeña la actividad laboral, mayor trabajo del que corresponde al puesto que desempeña, pues quienes jerárquicamente están en una posición de decisión lo hacen con la finalidad de generar inestabilidad en la víctima.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el cuarto trimestre de 2022, la tasa de participación laboral en México fue 60.4%, alrededor de 58 millones de personas; sin embargo, realizando un comparativo de las renuncias suscitadas en entornos laborales negativos, en 2019 incrementaron un 29% a respecto del 2018 registrándose 103 mil 939 renuncias, mientras que en 2020 se reportó un récord de 111 mil de personas que abandonaron sus empleos; en 2021 la cifra bajó a 95 mil casos, mientras que en 2022 se reportaron 109 mil 319 abandonos de empleo de personas que recibieron maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades e incluso algunos sufrieron amenazas y agresiones físicas, lo que representa el 3.4% del total de renuncias en el país.

Se estima que el acoso y discriminación laboral que ejercen mandos superiores de empresas u oficinas de gobierno en contra de sus subordinados provocan que cada hora 12 trabajadores renuncien a sus fuentes de empleo en México.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2023, Centenario de la Muerte del Gral. Francisco Villa"  
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"

---

*Diputada Ivón Salazar Morales*

Aproximadamente un 44% de las y los profesionistas en nuestro país ha sido víctima de *mobbing* o acoso laboral, porcentaje del cual la mitad son mujeres, mientras que el 65 por ciento ha sido testigo de ese tipo de abuso en contra de algún compañero de trabajo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), alrededor de 23 mil 542 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100 mil ocupadas.

Es importante visibilizar el acoso laboral, pues en ocasiones se realiza de manera tan sutil que como en muchas de las violencias, la víctima no puede percibirlo, y la gravedad de estas aumenta con el paso de tiempo, ejerciendo presión generando un ambiente laboral hostil, situación que repercute incluso en la salud de quien lo padece afectando su calidad de vida.

El hostigamiento laboral produce diversas enfermedades como la ansiedad, depresión, pérdida de concentración, cambios de humor, tristeza, insomnio, trastorno del intestino irritable, entre muchos otros padecimientos que genera el hecho de estar expuestos de manera cotidiana a la presión laboral.

Debido a que la conducta abusiva es una forma de violencia en el lugar de trabajo, en la mayoría de los casos la víctima ha sufrido mucho antes de decidirse a tomar acciones para solucionar dicho problema.

Al día de hoy, el acoso laboral o *mobbing* se considera un problema mundial cada vez mayor, que aún se desconoce y se subestima en gran medida, es por ello que considero que es un tema importante para atender por el bien de la fuerza de trabajo de nuestro Estado.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2023, Centenario de la Muerte del Gral. Francisco Villa"  
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"

---

*Diputada Ivón Salazar Morales*

Para dilucidar y comprender mejor a la violencia laboral, podemos recurrir al criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que define al "mobbing" como *conjunto de conductas que se presentan en una relación laboral con el objetivo de "intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir"*.

En lo que respecta a su tipología, la Primera Sala del más Alto Tribunal del País, describe al "mobbing" en tres direcciones, dependiendo de quién adopte el papel de sujeto activo:

- 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 realizan 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. Las víctimas de acoso se vuelven vulnerables para ser víctima otras personas.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2023, Centenario de la Muerte del Gral. Francisco Villa"  
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"

---

*Diputada Ivón Salazar Morales*

Por su parte la Organización Mundial de la Salud señaló que el acoso laboral o "mobbing" es un fenómeno presente en muchos lugares de trabajo, relacionado con la cultura y causado por el deterioro de las relaciones interpersonales, así como por disfunciones organizacionales.

En un análisis exhaustivo dentro del marco jurídico mexicano, encontramos que la Ley Federal del Trabajo establece que *"Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, ..."* sin embargo se enfoca más bien en referirse en atender los casos de acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

Por su parte, la Ley General del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia contempla un Capítulo dedicado a la Violencia Laboral y Docente, señalando en su artículo 10 que estas se configuran cuando *"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."*

Mientras que expresamente establece en el artículo 11 que la violencia laboral la constituye: *"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."*



*Diputada Ivón Salazar Morales*

Por su parte, respecto a la violencia docente, el artículo 12 señala que es: *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.*"

Además, establece en el artículo 14 que las Entidades Federativas deberán establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia, así como legislar en el ámbito penal y civil para sancionar a quienes hostigan y acosan, entre otras disposiciones que especialmente van enfocadas a la prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Cabe destacar que ha habido iniciativas a nivel federal para tipificar en el Código Penal Federal el delito de acoso laboral, sin embargo, estas no han prosperado, quedándose únicamente en lo que corresponde al acoso sexual en el ámbito laboral; más no se ha establecido sanciones penales para las conductas de índole no sexual cometidas en los centros de trabajo.

Sin embargo, nuestro Código Penal en congruencia con lo expresado en la Ley Federal del Trabajo, contempla una sanción penal para la discriminación en el ámbito laboral, estableciendo en el Artículo 197, que se impondrá una sanción "*de seis meses a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días a quien, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social,*



*Diputada Ivón Salazar Morales*

*trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas";* especificando además en la fracción IV del citado artículo que comete este ilícito quien: **"Niegue o restrinja derechos laborales o el acceso a los mismos, sin causa justificada."**

Por su parte, nuestro Estado tiene además una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en la que ya establece una serie de protecciones para prevenir y erradicar la discriminación hacia las personas, definiendo en su artículo 4 a la Discriminación como: *"Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado **obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades** basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social, económica o sociocultural; la apariencia física, las ideologías, las creencias, los caracteres genéticos, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la orientación o preferencias sexuales, el estado civil, el color de piel, la cultura, el género, la condición jurídica, la situación migratoria, la identidad o filiación política, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado."*

De acuerdo a lo anterior, vemos que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua define de forma más amplia a la discriminación; no obstante, es de considerarse que al contener menos elementos



*Diputada Ivón Salazar Morales*

el Código Penal, hace más fácil la configuración del delito por parte del Ministerio Público, por lo que analizando que la Violencia Laboral se relaciona de manera directa con la discriminación, considero que nuestra legislación es acertada y suficiente en lo que toca al ámbito penal.

Por otra parte, Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 6, fracción III, regula la Violencia Laboral y Docente, en términos generales muy apegada a la Ley General del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; no obstante, es de considerarse que para efecto de ser más asertiva en cuanto a la forma, debemos armonizarla a los conceptos que establece la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Al respecto, proponemos por una parte, redefinir la violencia laboral y docente en la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a efecto de incorporar dentro de tal definición al Acoso, el Hostigamiento y los Malos tratos, ya que en ellos se definen claramente las conductas enfocadas en dañar la dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, tendientes a impedir el desarrollo y atentar contra la igualdad; y por otra, proponemos también incorporar en el Código Administrativo del Estado de Chihuahua tales definiciones en su artículo 105, así como reformar los artículos 80, 108 y 119, para mayor protección de las personas trabajadoras del Estado.

También es de considerarse que la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, establece una serie de acciones tendientes a proteger los derechos de las mujeres y hombres en el Estado, estableciendo además su Artículo 28, que los entes públicos deberán: *"Garantizar el derecho a la denuncia por violación a la presente Ley en el ámbito laboral y económico."* Por lo que estimamos que con ello cumple con el objeto de proteger a las y los trabajadores Chihuahuenses.





H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2023, Centenario de la Muerte del Gral. Francisco Villa"  
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"

*Diputada Ivón Salazar Morales*

Como portavoces de la ciudadanía debemos de proclives a los cambios necesarios para atender el problema y garantizar cambios en el entorno laboral para restaurar la seguridad psicológica de todas y cada una de las víctimas de cualquier forma de violencia laboral; pues al permitir el acoso, hostigamiento o los malos tratos en los centros de trabajo, o siendo omisos respecto a la impunidad de estos actos, tanto el sector público, como privado, lejos de ser una parte neutral, nos convertimos en cómplices de quienes agreden a una persona.

Es por ello que en la medida de lo posible esta iniciativa pretende mejorar las condiciones laborales de las y los chihuahuenses reformando así el Código Administrativo, y la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; armonizando estas a la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como con la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de Chihuahua,

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en los artículos 57 y 58 de la Constitución Política del Estado, y 170 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, me permito someter a la consideración de esta Representación Popular el siguiente proyecto con el carácter de:

## DECRETO

**ARTÍCULO PRIMERO.** - Se **reforma** el artículo 108, en su primer párrafo y fracción VI; se **adiciona** el artículo 80 con un segundo párrafo; 105 en una fracción XIV que contiene cuatro párrafos de los cuales el tercero lleva los incisos a, b y c; y 119 con una fracción V; todos ellos del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, para quedar redactados de la siguiente manera:



*Diputada Ivón Salazar Morales*

**ARTICULO 80.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aún cuando las admitieren expresamente.

I – V. ....

***Cualquiera de estas condiciones, hayan sido pactadas o impuestas de manera unilateral por el superior jerárquico a las personas trabajadoras se considerará como violencia laboral.***

**ARTICULO 105.** Son obligaciones del Estado:

I – XIII. ....

***XIV. Diseñar e implementar políticas públicas tendientes a prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia laboral.***

***Se considera violencia laboral a toda omisión o acto de acoso, hostigamiento o malos tratos ejercida por cualquier persona que teniendo un vínculo laboral, docente o análogo con la persona trabajadora víctima, dañe su dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, tendiente a impedir su desarrollo y atentar contra la igualdad.***

***Para efectos de lo anterior, se entiende por:***

***a) Acoso: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la persona trabajadora, consistente en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillación, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, tendientes a llevar la víctima a la depresión, al aislamiento, o a la pérdida de su autoestima.***

***b) Hostigamiento: El ejercicio de 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***



*Diputada Ivón Salazar Morales*

**c) Malos tratos: Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones o ridiculizaciones hacia la víctima, realizados de manera continua y persistente.**

De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género.

**ARTICULO 108. Las personas trabajadoras** de base al servicio del Estado sólo podrán ser **cesadas** o **despedidas** por causas justificadas; en consecuencia, el nombramiento de **dichas personas** únicamente se cancelará y dejará de surtir sus efectos sin responsabilidad para el Estado, en los siguientes casos:

**I – V.-** .....

**VI.-** Cuando **se** incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, **acoso, hostigamiento**, injurias y malos tratamientos contra **otras personas de su centro de trabajo, superiores, compañeros, subordinados** o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

**VII – XIII.-** .....

**ARTICULO 119.** Queda prohibido al sindicato:

**I – IV.**

**V. Ejercer o consentir cualquier tipo de violencia laboral en contra de alguna persona trabajadora.**



*Diputada Ivón Salazar Morales*

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - Se **reforma** el artículo 6 en su fracción III en sus párrafos primero y segundo, recorriéndose este último para ser el tercero y se **adiciona** uno segundo que lleva los incisos a, b y c; porción normativa de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua, para quedar redactados de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 6.** Las modalidades de violencia son:

I- II. ....

**III. Violencia laboral y docente:** Es toda omisión o acto de acoso, hostigamiento o malos tratos, ***ejercida por cualquier persona que teniendo un vínculo laboral***, docente o análogo con la víctima, ***a fin de dañar su dignidad***, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, ***tendiente a impedir*** su desarrollo y ***atentar*** contra la igualdad.

Dentro de esta modalidad de violencia se entiende por:

- a) ***Acoso: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima, consistente en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación o amenazas, tendientes a llevar a la víctima a la depresión, al aislamiento, o a la pérdida de su autoestima.***
- b) ***Hostigamiento: El ejercicio de 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***
- c) ***Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones o ridiculizaciones hacia la víctima, realizados de manera continua y persistente.***

De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género, ***la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por su condición de mujer.***

IV – VI. ....



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2023, Centenario de la Muerte del Gral. Francisco Villa"  
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"

*Diputada Ivón Salazar Morales*

## TRANSITORIO

**ARTÍCULO ÚNICO.** - El presente Decreto entra en vigor el día de su aprobación sin perjuicio de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**Económico.** Aprobado que sea, remítase copia del presente a la Secretaría para que elabore la minuta de Decreto en los términos que corresponda.

**D A D O** en el Salón de Sesiones del Palacio del Poder Legislativo a los diez días del mes de julio del año dos mil veintitrés.

**A T E N T A M E N T E**

  
**DIP. IVÓN SALAZAR MORALES**

La presente hoja de firmas corresponde a la Iniciativa con carácter DECRETO a efecto de reformar y adicionar los artículos 80, 105, 108 y 119 del Código Administrativo, así como 6 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ambas normas del Estado de Chihuahua.