

2026, Año del Bicentenario de la Abolición de la Esclavitud en el Estado de Chihuahua

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

H. CONGRESO DEL ESTADO

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

P R E S E N T E.-

PRESIDENCIA

02 JUL 2026

13:15 hrs.

 OFICIALIA DE PARTES
 RECIBIDO
 02 JUL. 2026
 12:20
 H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
 84736

1

Quien suscribe, **América Victoria Aguilar Gil**, en mi carácter de Diputada de la Sexagésima Octava Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chihuahua, con fundamento en los artículos 64, fracciones I, II y III de la Constitución Política del Estado; 167 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua; 75, 76 y 77 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea la siguiente iniciativa con carácter de decreto, con el propósito de que **se reformen y adicionen diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo así como la Ley Orgánica del Poder Legislativo**, ambos ordenamientos del Estado de Chihuahua, lo anterior, bajo el sustento de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia laboral constituye una manifestación de violencia estructural que vulnera derechos humanos, afecta la dignidad de las personas trabajadoras, deteriora el servicio público y debilita la confianza institucional. Sus expresiones, incluyendo acoso laboral, hostigamiento, violencia psicológica, discriminación, violencia sexual en el ámbito de trabajo, represalias, intimidación y abuso de poder, no sólo lesionan derechos individuales, sino que producen impactos colectivos en la productividad, el clima organizacional, la permanencia en el empleo, la salud mental y el acceso efectivo a espacios laborales seguros.



**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

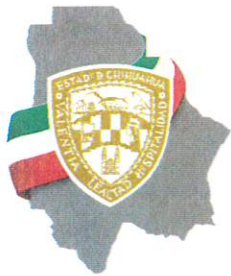
En México, el derecho a desempeñarse en entornos libres de violencia encuentra sustento en los artículos 1º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; así como en diversos estándares nacionales e internacionales que imponen a las autoridades el deber de prevenir, atender, investigar y, en su caso, sancionar conductas que constituyan violencia en los espacios de trabajo.

Sin embargo, a pesar de dicho marco normativo, aún persiste una brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su garantía material. En Chihuahua, esta problemática no es hipotética ni marginal. Datos retomados de la ENDIREH muestran que un porcentaje relevante de mujeres en el Estado ha enfrentado violencia en el ámbito laboral; diversas referencias ubican esta incidencia por encima de la media nacional¹.

De igual manera, la Unidad de Atención a Casos de Violencia Laboral del Instituto Chihuahuense de las Mujeres ha documentado que, actualmente, cientos de mujeres han requerido atención por conductas de acoso, hostigamiento, discriminación y otras formas de violencia en sus centros de trabajo, destacando que una proporción mayoritaria de los casos atendidos corresponde a acoso laboral.²

¹ Guerrero, E. (2025, 31 julio). POLITICA | Chihuahua supera la media nacional en violencia laboral contra mujeres. 614. <https://614.com.mx/chihuahua-violencia-laboral-mujeres/>

² Córdova, F. (2024, 15 mayo). El 64% de atenciones en Unidad de Violencia Laboral son por acoso. El Diario. <https://diario.mx/estado/2024/feb/02/el-64-de-atenciones-en-unidad-de-violencia-laboral-son-por-acoso-991437.html>



**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

Los datos anteriores revelan dos realidades: primero, que la violencia laboral existe y tiene una incidencia significativa que afecta la vida de las mujeres trabajadoras; segundo, que los mecanismos institucionales disponibles siguen siendo insuficientes para prevenirla de manera sistemática.

3

Particular relevancia cobra que, aun existiendo esfuerzos institucionales importantes, como la operación de la Unidad de Violencia Laboral y la reciente presentación de un Protocolo de Atención a Casos de Violencia Laboral en el ámbito institucional estatal, subsiste la necesidad de homologar estándares mínimos obligatorios para todos los entes públicos.³

Precisamente ahí se ubica la necesidad de la presente iniciativa. La ausencia de protocolos obligatorios o la existencia de mecanismos discrecionales genera vacíos operativos pues no existen rutas claras para denunciar; no se establecen medidas cautelares o de protección oportunas; no hay reglas uniformes para investigar; no se delimitan responsabilidades institucionales; y, en muchos casos, las víctimas quedan expuestas a revictimización o represalias.

En el servicio público, esta omisión resulta particularmente grave. Quien trabaja en una institución pública no debe verse obligado a escoger entre denunciar violencia o conservar su empleo. La inexistencia de procedimientos claros también genera incertidumbre para las propias instituciones, pues deja sin herramientas preventivas a titulares, órganos internos de control, áreas

³ Presenta ICHMujeres Protocolo de Atención a Casos de Violencia Laboral | Portal Gubernamental del Estado de Chihuahua. (s. f.). <https://chihuahua.gob.mx/prensa/presenta-ichmujeres-protocolo-de-atencion-casos-de-violencia-laboral?>



**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

administrativas y unidades de recursos humanos para actuar con legalidad, oportunidad y debida diligencia. Los protocolos no sustituyen procedimientos administrativos, responsabilidades laborales, responsabilidades disciplinarias ni eventuales consecuencias penales.

Los protocolos mencionados, son mecanismos preventivos y procedimentales, su función es ordenar la actuación institucional, establecer rutas de respuesta, reducir discrecionalidad, proteger a posibles víctimas, garantizar debido proceso y generar condiciones de no repetición, y es también ese el objeto de la presente reforma.

La presente iniciativa parte de una premisa elemental: la violencia laboral no puede seguir enfrentándose con respuestas improvisadas. Debe atenderse mediante instrumentos obligatorios, institucionales y permanentes. Además, la propuesta atiende una lógica de prevención reforzada. No basta reaccionar cuando la violencia ya ocurrió; el deber estatal exige generar condiciones para impedir que ocurra.

Por ello, los protocolos deben incorporar acciones preventivas, capacitación, canales accesibles de denuncia, medidas inmediatas de protección, mecanismos de seguimiento y coordinación interinstitucional.

La pertinencia de esta reforma se refuerza por el principio de debida diligencia reforzada que obliga a las autoridades a adoptar medidas razonables para prevenir violaciones a derechos humanos, especialmente cuando involucran relaciones asimétricas de poder, como ocurre frecuentemente en contextos de violencia laboral. Asimismo, la propuesta responde a una necesidad de armonización institucional.



**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

Actualmente, la respuesta frente a violencia laboral suele depender de la voluntad administrativa de cada dependencia. Ese modelo fragmentado produce desigualdad. Una persona servidora pública no debe tener mayor o menor protección dependiendo de la institución donde labore. Los estándares de protección deben ser homogéneos.

En ese sentido, establecer la obligación legal de contar con protocolos no constituye una carga burocrática adicional, sino una herramienta de gobernanza institucional, integridad pública y protección de derechos. Lejos de invadir esferas administrativas, la propuesta establece bases normativas generales que corresponde desarrollar a las instituciones dentro de sus respectivas competencias, respetando el ámbito reglamentario y organizacional de cada poder y ente público. Es decir, la ley fija el deber; cada institución desarrolla el instrumento.

La presente iniciativa se encuentra plenamente dentro de la competencia legislativa de esta Soberanía, al limitarse a establecer bases normativas generales, obligaciones mínimas y parámetros rectores en materia de prevención y atención de violencia laboral, sin invadir facultades reglamentarias, administrativas u organizativas de los entes obligados.

Es importante precisar que la propuesta no pretende sustituir las atribuciones de auto organización administrativa del Poder Ejecutivo, ni interferir con la autonomía de gestión interna de otros poderes u órganos constitucionales autónomos. No se propone que el legislador diseñe directamente procedimientos internos, determine estructuras operativas específicas, ni emita protocolos particulares desde la ley.



**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

Por el contrario, la reforma plantea únicamente el deber jurídico de contar con protocolos, así como contenidos mínimos que garanticen estándares básicos de protección, dejando a cada ente público, en el ámbito de sus atribuciones, la emisión, adecuación, implementación y desarrollo del instrumento correspondiente.

En ese sentido, la presente iniciativa no regula la organización interna de la administración pública, sino que establece un mandato legal orientado a garantizar derechos humanos y prevenir violencia en el servicio público. Esa distinción es fundamental. Se legisla sobre la obligación de proteger.

Asimismo, la propuesta encuentra sustento en las facultades del Poder Legislativo para expedir normas orientadas a garantizar derechos fundamentales, prevenir violencias, establecer responsabilidades institucionales y fijar bases generales de actuación para los entes públicos.

Cuando el legislador establece obligaciones mínimas para proteger derechos humanos, no invade competencias administrativas; ejerce su función constitucional. Incluso, la propia naturaleza transversal de la prevención de la violencia exige marcos generales comunes que posteriormente sean desarrollados por cada institución conforme a su diseño competencial.

Ese modelo no vulnera la separación de poderes; la fortalece, al permitir que cada poder cumpla, desde su autonomía, con obligaciones legales comunes derivadas del marco constitucional.



**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

Por ello, la iniciativa respeta plenamente el principio de distribución competencial, no supone intromisión en facultades exclusivas de otros poderes y se ajusta a un diseño normativo constitucionalmente válido.

Finalmente, esta iniciativa reconoce que la violencia laboral no es un problema privado entre personas servidoras públicas; es un problema público que afecta derechos, instituciones y calidad democrática.

No puede haber servicio público íntegro donde persistan dinámicas de intimidación, hostigamiento, acoso o abuso de poder. Por ello, establecer protocolos obligatorios no es una medida accesorio, es una medida necesaria, una medida preventiva, pero, sobre todo, es una medida de justicia institucional.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta Soberanía la presente iniciativa, con el propósito de fortalecer el marco jurídico estatal para garantizar espacios laborales libres de violencia, asegurar mecanismos efectivos de prevención y atención, y consolidar una respuesta institucional acorde con los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad, no discriminación y protección de los derechos humanos.

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO. - Se adiciona un **artículo 17 Bis a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua**, para quedar redactado de la siguiente manera:



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Artículo 17 Bis. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán contar con un Protocolo para la Prevención, Atención y Canalización de Casos de Violencia Laboral.

8

Dicho Protocolo deberá contener, al menos:

- I. Medidas preventivas para identificar, inhibir y atender conductas constitutivas de violencia laboral;
- II. Mecanismos accesibles, confidenciales y, en su caso, anónimos para la recepción de quejas o denuncias;
- III. Procedimientos internos de atención, análisis y canalización;
- IV. Medidas de protección para evitar revictimización o represalias;
- V. Acciones de seguimiento institucional;
- VI. Programas de capacitación y sensibilización; y
- VII. Mecanismos de coordinación con las instancias competentes.

La emisión, adecuación e implementación de dichos protocolos corresponderá a cada ente obligado, en el ámbito de sus atribuciones.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Se adiciona **un artículo 124 BIS a la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua**, para quedar redactado de la siguiente manera:

Artículo 124 BIS. Los Órganos Técnicos deben emitir, implementar y actualizar un Protocolo para la Prevención, Atención y Canalización de Casos de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Legislativo, conforme a los principios de



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

prevención, confidencialidad, debida diligencia, no revictimización y protección de derechos.

9

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán realizar las adecuaciones administrativas necesarias para el cumplimiento del presente Decreto dentro de un plazo no mayor a 90 días naturales contados a partir de su entrada en vigor.

TERCERO. En el mismo plazo señalado en el artículo anterior, las dependencias y entidades deberán emitir o actualizar los lineamientos internos necesarios para garantizar la aplicación de las medidas de protección previstas en el presente Decreto.

CUARTO. Las autoridades jurisdiccionales y administrativas del Estado deberán aplicar e interpretar las disposiciones contenidas en el presente Decreto conforme al principio de protección más amplia para las víctimas de violencia.



**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

QUINTO. Las medidas previstas en el presente Decreto deberán implementarse garantizando en todo momento la protección de los derechos laborales de la víctima y evitando cualquier forma de revictimización.

10

SEXTO. El Poder Ejecutivo del Estado, a través de las instancias competentes, promoverá la capacitación del personal de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal en materia de prevención, atención y erradicación de la violencia laboral e institucional.

ECONÓMICO. - Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la minuta de Decreto correspondiente.

DADO en la sede del Poder Legislativo en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a 02 de julio de dos mil veintiséis.

ATENTAMENTE

**DIP. AMÉRICA VICTORIA AGUILAR GIL
PARTIDO DEL TRABAJO**