

PODER LEGISLATIVO

ARACELI OCAMPO MANZANARES

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE DECLARA EL 18 DE OCTUBRE DE CADA AÑO COMO “DÍA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL”, SUSCRITA POR LA DIPUTADA ARACELI OCAMPO MANZANARES, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

La suscrita, diputada Araceli Ocampo Manzanares, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXIV Legislatura del Congreso del Estado, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 61, fracción II y 65, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero; los artículos 23, fracción I; 229 y 231 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero Número 231; los artículos 71, fracción III y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos somete a consideración de esta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se declara el 18 de octubre de cada año como “Día Nacional contra la Violencia Laboral”, al tenor de la siguiente

Exposición de motivos.

I. Planteamiento del problema.

El trabajo constituye una dimensión fundamental de la vida humana. Es fuente de sustento, autonomía, desarrollo personal y participación social; permite a las personas construir proyectos de vida, contribuir al bienestar de sus familias y participar en el desarrollo económico y colectivo de nuestro país.

Sin embargo, el espacio laboral también puede convertirse en un entorno de violencia cuando las relaciones de trabajo se utilizan para humillar, intimidar, discriminar, hostigar, acosar o someter a las personas, afectando su dignidad, integridad, seguridad y posibilidades de desarrollo.

La violencia laboral no debe considerarse una práctica normal de las relaciones de trabajo, una consecuencia inevitable de las jerarquías ni un asunto privado que deba resolverse mediante el silencio de las personas afectadas. Tampoco puede justificarse bajo argumentos de disciplina, productividad, antigüedad, autoridad o exigencia de resultados.

Ninguna persona debe tener que elegir entre conservar su empleo y proteger su dignidad. Ninguna relación laboral debe convertirse en un espacio donde el miedo, la humillación o el abuso de poder sean condiciones para trabajar.

Como diputada local y presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso del Estado de Guerrero, considero necesario impulsar acciones institucionales que contribuyan a colocar esta problemática en la conversación pública de manera sostenida, fortalezcan la cultura de prevención y faciliten el conocimiento de los derechos y mecanismos de atención disponibles.

Por ello, propongo que el Congreso de la Unión declare el 18 de octubre de cada año como Día Nacional contra la Violencia Laboral, concebido como una jornada de reconocimiento, visibilización, sensibilización y difusión de información, complementaria al marco jurídico vigente.



PODER LEGISLATIVO

ARACELI OCAMPO MANZANARES

La finalidad no consiste en crear una fecha meramente protocolaria, sino en establecer una referencia anual que permita convocar a las instituciones públicas, los centros de trabajo, las organizaciones sindicales, las personas empleadoras, las personas trabajadoras y la sociedad civil a reflexionar y actuar frente a las distintas manifestaciones de violencia en el ámbito laboral.

II. La violencia laboral como problema de derechos humanos.

La violencia laboral puede manifestarse mediante agresiones físicas o verbales, humillaciones, intimidación, hostigamiento, acoso sexual, discriminación, amenazas, descalificación profesional, explotación y otras conductas que vulneran derechos o deterioran las condiciones en que se presta el trabajo.

Sus manifestaciones no son uniformes. Algunas ocurren en relaciones de subordinación; otras pueden presentarse entre personas que ocupan posiciones jerárquicas equivalentes o mediante decisiones, omisiones y prácticas institucionales que perjudican a quienes trabajan.

Por esta razón, la violencia laboral no debe reducirse exclusivamente a los conflictos entre una persona superior y una subordinada, ni confundirse con cualquier desacuerdo legítimo que surja en el ejercicio de las funciones profesionales. Su identificación y atención deben realizarse conforme a las definiciones, los elementos y los procedimientos previstos en la legislación aplicable.

Sus consecuencias pueden trascender el ámbito estrictamente laboral. La exposición a conductas violentas puede afectar la integridad, la salud, la seguridad, la autoestima, el desarrollo profesional y las relaciones personales y familiares de quienes las padecen. También puede deteriorar la convivencia, la confianza, la colaboración y las condiciones necesarias para el desempeño de un trabajo de calidad.

Cuando estas conductas se toleran o se normalizan, se debilitan las posibilidades de construir espacios laborales basados en el respeto, la igualdad y la responsabilidad institucional.

Por ello, combatir la violencia laboral exige mantener vigentes las obligaciones jurídicas de prevención, atención y, cuando corresponda, sanción, pero también fortalecer la información pública sobre los derechos de las personas trabajadoras y las vías institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

III. Fundamento constitucional.

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Asimismo, dispone que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar esos derechos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El mismo precepto prohíbe la discriminación motivada, entre otras causas, por el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, las opiniones, las preferencias sexuales o



PODER LEGISLATIVO

ARACELI OCAMPO MANZANARES

cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Este mandato constitucional exige que las instituciones públicas contribuyan, desde sus respectivas atribuciones, a la construcción de entornos en los que los derechos humanos sean conocidos, respetados y efectivamente protegidos.

Por su parte, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil y establece las bases de protección de los derechos laborales.

El trabajo digno no puede entenderse únicamente como la posibilidad formal de acceder a un empleo. También exige reconocer que las personas que prestan sus servicios tienen dignidad, derechos y libertades que deben respetarse en el desarrollo de sus actividades.

En consecuencia, la violencia que se produce en el ámbito laboral no constituye un asunto ajeno a la protección constitucional del trabajo digno. Su prevención y atención forman parte de los esfuerzos encaminados a garantizar que las relaciones laborales se desarrollen conforme a los derechos y las condiciones establecidos en el orden jurídico.

Desde esta perspectiva, instituir una jornada nacional de sensibilización puede contribuir a fortalecer el conocimiento público de estos derechos y a promover una cultura laboral de respeto, igualdad y prevención de la violencia.

IV. Marco jurídico vigente en materia de violencia laboral.

La propuesta parte del reconocimiento de que el orden jurídico mexicano ya contempla disposiciones destinadas a prevenir y combatir distintas manifestaciones de violencia en el trabajo. Por ello, la conmemoración propuesta no busca sustituirlas, duplicarlas ni crear una definición jurídica paralela.

El artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social; exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta, y dispone que debe desarrollarse en condiciones que aseguren una vida digna y la salud de las personas trabajadoras y sus familiares dependientes, en un entorno laboral libre de discriminación y violencias. Asimismo, reconoce como asunto de interés social garantizar ese ambiente.

El artículo 3o. Bis distingue entre el hostigamiento, asociado al ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, y el acoso sexual, entendido como una forma de violencia en la que, aun sin subordinación, existe un ejercicio abusivo del poder que genera indefensión y riesgo para la víctima.

A su vez, el artículo 133 establece prohibiciones para las personas empleadoras y sus representantes, entre ellas realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el centro de trabajo, conforme a los términos de la legislación.

Estas disposiciones evidencian que la protección frente a la violencia laboral forma parte del marco jurídico aplicable a las relaciones de trabajo. La declaración propuesta pretende contribuir a que las



PODER LEGISLATIVO

ARACELI OCAMPO MANZANARES

personas conozcan mejor esas protecciones, sin modificar los supuestos legales ni alterar los procedimientos para denunciar o atender las conductas correspondientes.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias reconoce, en su artículo 10, la violencia laboral y docente como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, mediante actos u omisiones de abuso de poder que dañan su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad.

El artículo 11 contempla manifestaciones de violencia laboral, entre ellas la negativa ilegal de contratación o de respetar la permanencia y las condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y la discriminación por condición de género.

La legislación reconoce que el daño puede derivar de un solo evento o de una serie de conductas e incluye el acoso y el hostigamiento sexual dentro de las manifestaciones contempladas por el marco jurídico.

Este enfoque resulta relevante porque permite comprender que la violencia laboral no siempre se presenta de la misma manera ni requiere necesariamente una relación jerárquica determinada. Su identificación debe atender a las circunstancias del caso y a las disposiciones jurídicas aplicables.

La propuesta de establecer el Día Nacional contra la Violencia Laboral busca contribuir a la difusión de este marco de protección, particularmente entre quienes pueden desconocer las conductas reconocidas por la legislación, sus derechos y las vías de atención disponibles.

La existencia de disposiciones jurídicas no acredita, por sí sola, que todas las personas conozcan sus derechos, identifiquen las conductas que pueden constituir violencia laboral o sepan a qué institución acudir para recibir orientación y atención.

La difusión pública es una herramienta complementaria para acercar el marco jurídico a la vida cotidiana de las personas. Una fecha nacional puede facilitar la coordinación de campañas informativas, materiales accesibles, espacios de diálogo y actividades de capacitación, sin sustituir la obligación de aplicar las normas vigentes ni los procedimientos que correspondan.

Por tanto, el propósito de esta iniciativa es fortalecer la dimensión preventiva e informativa de la protección laboral, respetando las competencias de las autoridades responsables de investigar, atender, conciliar, resolver o sancionar las conductas, según corresponda conforme a derecho.

V. Justificación social.

La necesidad de visibilizar la violencia laboral también puede apreciarse a partir de la información estadística disponible.

Como antecedente cuantitativo histórico, el Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, recoge datos de la Encuesta



PODER LEGISLATIVO

ARACELI OCAMPO MANZANARES

Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, conforme a los cuales el 16.5 % de las mujeres trabajadoras había experimentado agresiones en el ámbito laboral alguna vez en su vida, mientras que el 10.2 % reportaba haberlas sufrido durante el año previo a la encuesta. Estos datos se refieren a la población femenina estudiada y a los periodos de referencia de aquella edición de la encuesta.

Las cifras deben interpretarse con rigor: corresponden a la ENDIREH 2016 y no constituyen una medición de la prevalencia actual. No sería correcto presentarlas como si describieran automáticamente la situación de 2026.

Sin embargo, constituyen un antecedente relevante porque muestran que las agresiones en el ámbito laboral han sido identificadas y medidas mediante instrumentos estadísticos oficiales. También ponen de manifiesto la necesidad de continuar difundiendo información y consultar las fuentes oficiales más recientes para conocer la evolución y las características del fenómeno.

La justificación de esta iniciativa no descansa en afirmar que la violencia laboral carezca de regulación o que nunca haya sido objeto de debate público. Parte de una consideración distinta: aun cuando existen normas e instrumentos institucionales, es necesario mantener esfuerzos sostenidos para que los derechos sean conocidos, las conductas puedan identificarse y las personas sepan dónde encontrar orientación y atención.

La declaración de una fecha nacional puede contribuir a mantener esta problemática presente en la agenda pública y a generar oportunidades periódicas para compartir información pertinente, promover la prevención y fortalecer el diálogo entre los distintos sectores involucrados.

La violencia laboral puede afectar a personas de distintos géneros, edades, condiciones sociales y ocupaciones. No obstante, es necesario reconocer y visibilizar las formas específicas de violencia y discriminación que enfrentan las mujeres, incluidas aquellas relacionadas con estereotipos de género, acoso sexual, hostigamiento y desigualdad en las condiciones de trabajo.

Una perspectiva incluyente no significa invisibilizar las desigualdades particulares ni asumir que todas las personas enfrentan los mismos riesgos. Significa reconocer las distintas manifestaciones de la violencia y promover respuestas que atiendan las circunstancias de las personas afectadas, sin excluir a ninguna persona trabajadora que pueda ser víctima.

En ese sentido, el 18 de octubre puede constituir una oportunidad anual para impulsar materiales informativos accesibles, campañas de sensibilización, espacios de diálogo, capacitación y difusión de mecanismos de denuncia, orientación y atención.

Estas actividades deben desarrollarse con respeto a la privacidad y la confidencialidad de las personas, evitando la exposición innecesaria de sus experiencias, la reproducción de estereotipos y cualquier práctica que pueda generar revictimización.

La jornada deberá orientarse a informar, prevenir y fortalecer la responsabilidad institucional, no a exigir que las víctimas hagan públicos sus casos ni a sustituir los procedimientos formales de atención.

PODER LEGISLATIVO

ARACELI OCAMPO MANZANARES

Su utilidad dependerá de que las acciones que se realicen no se limiten a actos protocolarios, sino que se articulen con las atribuciones, políticas y programas que ya existen en las instituciones y los centros de trabajo.

La propuesta de establecer el 18 de octubre de cada año como Día Nacional contra la Violencia Laboral busca dotar de una referencia temporal reconocible a los esfuerzos de sensibilización, prevención y difusión de derechos relacionados con esta problemática.

La existencia de una fecha anual puede facilitar la programación de actividades, la elaboración y distribución de materiales, la apertura de espacios de reflexión y la difusión de los mecanismos institucionales de atención.

Asimismo, puede contribuir a que las organizaciones sindicales, las personas empleadoras, las instituciones públicas, las organizaciones de la sociedad civil y las personas trabajadoras participen en una conversación pública informada sobre la importancia de construir ambientes laborales libres de violencia.

La fecha propuesta no pretende competir con otras conmemoraciones ni sustituir las actividades que se realizan durante el resto del año. Su propósito es fortalecer la continuidad de la prevención y la sensibilización mediante una jornada nacional que pueda integrarse a las acciones institucionales existentes.

La conmemoración debe entenderse como un instrumento de reconocimiento público y promoción de derechos, cuya utilidad se encuentra en la capacidad de generar información, diálogo y participación social.

VI. Alcances y límites.

Es importante precisar que la declaración del Día Nacional contra la Violencia Laboral no pretende crear una nueva definición jurídica de violencia laboral, sustituir los procedimientos de denuncia, investigación, conciliación o resolución, ni alterar las competencias de las autoridades laborales o de las entidades federativas.

Tampoco reemplaza la obligación de las autoridades, las personas empleadoras y los demás sujetos obligados de cumplir y hacer cumplir las normas vigentes, en los términos que correspondan.

La iniciativa no propone establecer el 18 de octubre como día de descanso obligatorio ni suspender labores. Se trata de una jornada anual de reconocimiento, sensibilización y difusión de derechos, compatible con el desarrollo ordinario de las actividades laborales.

De igual manera, el proyecto no crea estructuras administrativas, plazas, sanciones ni prestaciones, ni modifica las facultades de las autoridades laborales. Las actividades informativas o de sensibilización que, en su caso, se realicen deberán desarrollarse por las instituciones participantes dentro de sus respectivas atribuciones y con cargo a los presupuestos aprobados, sin generar por sí mismas una obligación de gasto adicional.

PODER LEGISLATIVO

ARACELI OCAMPO MANZANARES

Estas precisiones permiten delimitar el alcance de la propuesta y evitar interpretaciones que atribuyan a la conmemoración efectos jurídicos distintos de los que se buscan.

VII. Competencia constitucional.

El artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce a las legislaturas de los estados y de la Ciudad de México el derecho de iniciar leyes o decretos ante el Congreso de la Unión.

Esta disposición constituye el fundamento para que el Congreso del Estado de Guerrero, como órgano legislativo de una entidad federativa, someta a consideración del Congreso de la Unión una propuesta de alcance nacional.

En consecuencia, la presente iniciativa no plantea que el Congreso local declare por sí mismo una conmemoración nacional. Propone que esta Soberanía ejerza su facultad constitucional de iniciativa y remita el proyecto correspondiente al Congreso de la Unión para que sea analizado y, en su caso, aprobado conforme al procedimiento legislativo federal.

Por su parte, el artículo 70 constitucional dispone que toda resolución del Congreso tendrá el carácter de ley o decreto y establece las bases generales para la organización de sus trabajos legislativos. El artículo 72 constitucional regula el procedimiento para discutir y resolver los proyectos de ley o decreto cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las cámaras, así como su trámite posterior en los términos que establece la propia Constitución.

Con base en estas disposiciones, se propone someter a consideración del Congreso de la Unión un proyecto de decreto declarativo que instituya el 18 de octubre como Día Nacional contra la Violencia Laboral, con los alcances expresamente señalados en su texto.

VIII. Consideraciones finales.

La construcción de entornos laborales libres de violencia requiere normas, instituciones responsables, mecanismos de atención accesibles y una sociedad informada sobre sus derechos y obligaciones.

No basta con reconocer jurídicamente la dignidad de las personas trabajadoras si las conductas que la vulneran permanecen normalizadas, se desconocen las vías de atención o las víctimas encuentran obstáculos para buscar orientación y protección.

Por ello, considero que instituir el 18 de octubre de cada año como Día Nacional contra la Violencia Laboral representa una oportunidad para reforzar la dimensión preventiva y social de la protección de los derechos laborales, sin duplicar las disposiciones existentes ni invadir las competencias de otras autoridades.

La propuesta busca que cada año exista una jornada nacional para visibilizar las distintas manifestaciones de violencia laboral, promover el respeto a la dignidad humana, difundir los derechos y mecanismos de atención disponibles y convocar a los distintos sectores a participar en la construcción de ambientes laborales seguros, igualitarios y libres de violencia.



PODER LEGISLATIVO

ARACELI OCAMPO MANZANARES

El trabajo debe ser un espacio de dignidad, no de miedo; de desarrollo, no de humillación; de respeto a los derechos, no de normalización del abuso.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de esta Honorable Soberanía el siguiente:

Decreto por el que se declara el 18 de octubre de cada año como “Día Nacional contra la Violencia Laboral”.

Único. El Honorable Congreso de la Unión declara el 18 de octubre de cada año como “Día Nacional contra la Violencia Laboral”, como una jornada anual de visibilización, prevención, sensibilización y difusión de los derechos y mecanismos de atención disponibles, con el objeto de promover una cultura laboral de respeto a la dignidad humana, la igualdad y los derechos de las personas trabajadoras, así como contribuir a la prevención y erradicación de las distintas manifestaciones de violencia en el ámbito laboral.

La conmemoración tendrá carácter informativo y de sensibilización; no creará una nueva definición jurídica de violencia laboral, no sustituirá los procedimientos previstos en la legislación aplicable, no modificará las competencias de las autoridades ni implicará la suspensión de labores o el establecimiento de un día de descanso obligatorio.

Las actividades de difusión y sensibilización que, en su caso, se realicen con motivo de esta fecha deberán desarrollarse por las instituciones participantes en el ámbito de sus respectivas atribuciones y con cargo a los presupuestos aprobados, sin generar por sí mismas una obligación de gasto adicional.:

Transitorios.

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Las autoridades e instituciones públicas que, en el ámbito de sus respectivas competencias, decidan realizar actividades con motivo del Día Nacional contra la Violencia Laboral podrán articularlas con las políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y difusión de derechos ya existentes, sin perjuicio de las obligaciones establecidas en la legislación vigente.

TERCERO. La declaración conmemorativa no afectará la aplicación de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, igualdad, no discriminación, prevención y atención de la violencia, ni los procedimientos y competencias de las autoridades correspondientes.

Congreso del Estado Libre y Soberano de Guerrero, a 9 de octubre de 2026



PODER LEGISLATIVO
DIP. ARACELI
OCAMPO MANZANAREZ

PODER LEGISLATIVO
DIP. ARACELI
OCAMPO MANZANAREZ

8

TRÉBOL SUR “SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN” S/N COL. VILLA MODERNA C.P. 39074
TELÉFONO (747) 47 1 84 00



www.congresogro.gob.mx