



Asunto: Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 21, para adicionarle un segundo párrafo, y se adiciona el artículo 110 Bis a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, para otorgar medidas provisionales de protección a las personas trabajadoras víctimas de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual.

**DIP. MARCOS ROSENDO MEDINA FILIGRANA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA
SEXAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE TABASCO.
P R E S E N T E.**

La suscrita, **CLAUDIA MARCELA VÉLEZ LANZ**, Diputada de la Fracción Parlamentaria del Partido MORENA de la LXV Legislatura del H. Congreso del Estado de Tabasco, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 33, fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco; 21, fracción I; 114, fracción II; y 115 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tabasco; así como 93 y 94 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tabasco; someto a la consideración de esta Soberanía la siguiente: **Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 21, para adicionarle un segundo párrafo, y se adiciona el artículo 110 Bis**



a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, para otorgar medidas provisionales de protección a las personas trabajadoras, víctimas de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Motivados por la recurrencia cada vez más frecuente de casos de acoso u hostigamiento laboral, que, si bien es cierto, puede ocurrirle a cualquier persona trabajadora sin importar su sexo o género, lo que las estadísticas reflejan es que la incidencia es mayor en mujeres; por ello, con fecha 23 de septiembre de 2025, derivado de la iniciativa respectiva, se aprobó el Decreto 145, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco número 8668, Suplemento H, de fecha 01 de octubre del citado año, por el que se introduce en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco el acoso u hostigamiento sexual y laboral que se da en el trabajo como causal de rescisión.

Dando continuidad a las acciones para no solo inhibir esta violencia laboral y sancionar al agresor, resulta trascendente la atención y protección de las víctimas de estas conductas agresivas, las cuales, por estar obligadas a continuar laborando en el mismo centro de trabajo de su acosador, desincentivan la denuncia, además de que no se garantiza su salud física y mental en el trabajo. Aun cuando las mujeres ya gozan del derecho a la protección reforzada del Estado, actualmente no se encuentra contemplado en nuestra legislación laboral ningún tipo de medidas de protección, por lo que resulta importante reformar esta legislación.



Se tiene conocimiento de que el acoso u hostigamiento, sea solo laboral o con implicaciones sexuales, se ha convertido en un problema de salud en las organizaciones laborales, ya que estas demostraciones de poder provocan en la víctima angustia creciente.

La Organización Mundial de la Salud señala que este comportamiento agresivo y amenazador trae consecuencias en la salud de las personas trabajadoras, problemas de tipo físico, psicológico y emocional, ya que la conducta del acosador, entre otras cosas, produce miedo, terror, insomnio, baja autoestima, estrés, ansiedad, problemas de concentración, problemas en la piel y el cabello, dolores musculares, agresividad, desprecio o desánimo en la persona trabajadora afectada.

En el ámbito internacional, existen diferentes instrumentos ratificados por México, como el Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que busca erradicar la violencia y el acoso laboral, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", que no solo busca emprender acciones para prevenir y sancionar este fenómeno, sino además adoptar medidas para la atención inmediata, entre otros aspectos, el médico-psicológico de las víctimas y del propio agresor, así como medidas de protección para la seguridad de ambos, evitando que la violencia en el espacio laboral se incremente.

En nuestro país, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que los trabajadores tienen derecho a gozar de un ambiente de trabajo saludable y seguro, por lo que, siguiendo esta disposición constitucional, la Ley Federal del Trabajo ya



define en su artículo 3º Bis estas conductas, haciéndolas visibles en las áreas de trabajo para ahora contenerlas y evitar que avancen.

Dentro de estas acciones para la atención del acoso, se expidió la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, donde se establecen los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, su análisis, identificación y prevención; así como la obligación del patrón de *practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud*, pudiendo ser a través de la institución de seguridad social o privada, así como por el médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emita la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y, a falta de estas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo que le preste el servicio médico.

Pero no solo hay que salvaguardar la salud de las personas en el trabajo, sino hacer caminos de comunicación efectiva, ya que una manera de contener el avance de esta violencia laboral, como ya mencionamos, es de suma importancia incentivar a las personas trabajadoras víctimas para que presenten las quejas y, para lograrlo, se ha facilitado el acceso para que se inicien las investigaciones al respecto; sin embargo, hoy día esto no ocurre, ya que la persona trabajadora, aun cuando está padeciendo, no quiere sufrir represalias por presentar la queja o la denuncia, máxime si se trata de su jefe inmediato o, en el caso contrario, de ser el probable agresor, pudiera existir algún tipo de actitud que alterara el espacio laboral y que agravara los hechos al verse



evidenciado, y es por ello que surge la necesidad de solicitar las medidas provisionales.

En nuestro marco normativo laboral, cuando hablamos del Derecho del Trabajo, estamos hablando de una jurisdicción especializada que surge para dar respuesta y atención a realidades con profundo contenido social, cuyo objetivo, entre otros, es igualar al trabajador con su empleador, pues es el elemento desprotegido ante el patrón, económicamente mejor posicionado y con vastas posibilidades de afrontar los gastos de un procedimiento; por ello, la materia laboral tiene principios rectores propios, como la absoluta suplencia de la queja en favor del trabajador. De igual forma, se encuentran las medidas de protección, que son herramientas procesales cuyas acciones urgentes son decretadas por la autoridad para salvaguardar la integridad física, psicológica, sexual o patrimonial de mujeres víctimas de violencia. Su objetivo es impedir, detener o interrumpir actos de violencia, prohibiendo al agresor acercarse o comunicarse con la víctima y su familia, incluso retirándolo del domicilio. En el caso laboral, y para la finalidad que se persigue, se pueden dictar de manera temporal en cualquier etapa de un proceso laboral, incluso desde la investigación administrativa, siempre que existan motivos legales para hacerlo y luego de escuchar a las partes, ante el peligro en la demora de una resolución, por lo largo de los procesos y por lo urgente en atender el aspecto médico-psicológico y de protección hacia la víctima.

Estas medidas se pueden aplicar en la investigación o en juicio, cuando se considera que es necesario:

- Garantizar que la persona se presente ante la Justicia.
 - Evitar que se obstaculice la investigación.
-



- Proteger a otras personas o a la comunidad laboral.
- Asegurar el cumplimiento de una futura decisión judicial.

En Tabasco, nuestra Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado no contiene ninguna referencia al respecto, en tanto está en curso la investigación a nivel administrativo-laboral ni en juicio laboral, que contemple las medidas provisionales urgentes y necesarias que permitan proteger a la parte agredida en el trabajo del radio de acción de su probable agresor, brindar atención médica y psicológica inmediata, así como prevenir que no existan represalias contra la parte que se quejó o demandó, si se encuentra laborando, para evitar perjuicios irreparables o despidos por ese motivo; todo ello para evitar que se atente contra el ambiente saludable y seguro en el trabajo, y que a la persona trabajadora no se le continúe afectando más en su desempeño y eficacia, tanto en el trabajo como en todos los ámbitos y áreas de su vida: familia, amigos y relaciones sociales.

Por ello, ante la importancia de conceder a las personas trabajadoras tranquilidad emocional durante la tramitación de la investigación o juicio y en tanto se resuelven, se les brinden medidas de protección temporal para garantizar el correcto desarrollo del proceso laboral y así garantizar su salud e integridad, se propone adicionar las medidas provisionales de protección, tanto en la etapa de investigación como en el caso de que el asunto se encuentre en la vía jurisdiccional. Como su nombre lo indica, serían de manera temporal mientras dure el proceso o juicio, con el objeto de que se contengan las agresiones en las áreas de trabajo y no se continúe afectando a los involucrados ni al correcto desempeño de toda la organización laboral, pues es claro que también los demás compañeros de trabajo tienen derecho a gozar de un



ambiente sano como derecho humano, así como a la estabilidad laboral, la salud y la seguridad.

Para mejor comprensión, se inserta el siguiente esquema donde se reflejan las propuestas mencionadas:

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO
Artículo 21.- ... -- Sin correlativo	Artículo 21.- ... -- En los casos de quejas por acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, mientras se realiza la investigación y hasta su conclusión, el Titular de la Entidad Pública o Dependencia, podrá dictar a petición de parte, las siguientes medidas provisionales de protección: a) Gestionar ante la Institución de Salud correspondiente, la atención médica y psicológica inmediata;



	<p>b) Prevención a la parte presunta agresora, para que evite incurrir en represalias;</p> <p>c) Prohibición a las partes de acercarse o referirse a la otra parte de manera injuriosa o denigrante, a través de algún medio de comunicación, tecnológico o de redes sociales; y</p> <p>d) Cambiar de área a las partes, siempre que esto sea posible por su categoría, horario o actividades.</p>
Sin correlativo	<p>Artículo 110 Bis.- Medidas Provisionales de Protección.</p> <p>En los juicios donde la parte trabajadora sea la víctima de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, a petición de parte desde la admisión de la demanda y hasta antes del cierre de instrucción, podrá decretar cualquiera de las</p>



siguientes medidas provisionales de protección:

- a) Cambiar de área a la persona trabajadora, siempre que esto sea posible por su categoría, horario o actividades, mientras se tramita el juicio, si se encuentra en el mismo espacio laboral, a quien o quienes se les atribuye la conducta hostil o agresiva.**

 - b) Solicitar a la Institución de Salud que corresponda que de inmediato, brinde la atención médica y psicológica.**

 - c) Prevenir al patrón para que se abstenga de cualquier tipo de represalias por la presentación de la demanda por este asunto, incluido el despido, salvo que haya incurrido en alguna causal de rescisión.**
-



- c) Prohibición a las partes de acercarse o referirse a la otra parte de manera injuriosa o denigrante, a través de algún medio de comunicación, tecnológico o de redes sociales; y**
- d) Cambiar de área a las partes, siempre que esto sea posible por su categoría, horario o actividades.**

Artículo 110 Bis.- Medidas Provisionales de Protección.

En los juicios donde la parte trabajadora sea la víctima de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, a petición de parte desde la admisión de la demanda y hasta antes del cierre de instrucción, podrá decretar cualquiera de las siguientes medidas provisionales de protección:

- a) Cambiar de área a la persona trabajadora, siempre que esto sea posible por su categoría, horario o actividades, mientras se tramita el juicio, si se encuentra en el mismo espacio laboral, a quien o quienes se les atribuye la conducta hostil o agresiva.**
 - b) Solicitar a la Institución de Salud que corresponda que de inmediato, brinde la atención médica y psicológica.**
 - c) Prevenir al patrón para que se abstenga de cualquier tipo de represalias por la presentación de la demanda por este asunto, incluido el despido, salvo que haya incurrido en alguna causal de rescisión.**
-



ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto.

Villahermosa, Tabasco a 12 de marzo de 2026.

MTRA. CLAUDIA MARCELA VÉLEZ LANZ

**DIPUTADA LOCAL POR EL SÉPTIMO DISTRITO
DEL PARTIDO MORENA**
