

## **QUE REFORMA EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA ROSARIO BRINDIS ÁLVAREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PVEM**

La que suscribe, Rosario Brindis Álvarez, diputada a la LXI Legislatura del honorable Congreso de la Unión e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 55, fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración del Pleno de la Cámara de Diputados la presente iniciativa con proyecto de decreto, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

Recientes estudios de estrés profesional realizados por la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Facultad de Psicología han señalado que más del 30 por ciento de trabajadores mexicanos presentan el síndrome burnout (del quemado) o estrés laboral, y de éstos, los más proclives son los hombres y la población joven.

Sin embargo, el acoso laboral o mobbing se ha venido perfilando como un fenómeno nocivo para las organizaciones o centros laborales repercutiendo de manera negativa en el ambiente de trabajo y por consecuencia en la productividad de las empresas.

Los especialistas coinciden en que la violencia psicológica-laboral está alcanzando niveles alarmantes y que se ha agudizado aún más, por las crisis económicas concurrentes y el clima de inseguridad que se ha visto inmerso el país.

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de Salud reconocen a la violencia psicológica o laboral como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública mundial.

El acoso laboral o mobbing supone la más grave amenaza para la salud de los trabajadores en este nuevo siglo XXI, debido a que constituye una sutil forma de violencia que puede causar trastornos psicológicos en las víctimas, agravar enfermedades físicas y provocar en los casos más agudos hasta secuelas permanentes.

Las relaciones humanas no suelen ser consideradas por los patrones o directivos de los centros de trabajo como un factor importante para tomar en cuenta en las políticas de desempeño laboral, es decir, se asume que la interacción se produce de manera natural y por lo tanto, se obvian las normas de convivencia.

Por lo que la persona o grupo de personas que reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente) se conoce como acoso laboral o moral.

En sentido estricto, dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden “accidentes fortuitos”, y hasta agresiones físicas en los casos más graves.

En el acoso laboral, la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

En muchos de los casos, lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima –o víctimas–, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales.

Aunado a lo anterior, las consecuencias físicas y psicológicas del acoso laboral pueden ser devastadoras. El miedo continuo puede derivar en un estado acentuado de ansiedad y estrés; surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia, frustración y apatía, acentuados por la pérdida de concentración y de la memoria.

La víctima puede volverse hipersensible, agresiva, irritable y alcohólica, lo que afecta e incluso, destruye su vida social y familiar. En última instancia, aparece la depresión y, en ocasiones, el acosado pierde el rumbo hasta considerar el suicidio como la única alternativa posible a la pesadilla que soporta a diario.

En México, el sector salud ha reportado un considerable incremento de casos referentes al acoso laboral, en que personas llenas de vida acaban sufriendo episodios depresivos, accesos de llanto en el propio trabajo, crisis de ansiedad, estrés, asociado a un sentimiento de impotencia al verse incapaces de controlar su entorno laboral.

Cifras de la Organización Internacional del Trabajo revelan que uno de cada diez trabajadores es víctima de acoso laboral. Y de cada cien vejados, 75 son mujeres. El perfil del acosado responde al de una persona, de entre 35 y 45 años, brillante, preparada, responsable, trabajadora, sociable y colaboradora.

La situación precaria del género femenino en el mercado laboral también favorece el fenómeno del acoso. Pero, además, existe un último y grotesco factor. En muchos casos subyace un deseo sexual que el acosador sabe que no puede satisfacer, lo que deriva hacia ese hostigamiento.

Tales fenómenos pueden conllevar a acciones de violencia que requieran un tratamiento tanto desde el punto de vista del derecho laboral como del penal y hasta médico, es inaceptable que en México la Ley Federal del Trabajo, no contemple la figura del acoso laboral o moral tipificado como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, para que este pueda demandar por la citada causa, sin menoscabar su derecho a una indemnización de hasta tres meses de salario, más las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad según corresponda.

La actual ley laboral sólo contempla la rescisión de la relación de trabajo en base a alguna de las causales previstas por el artículo 51, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; en que el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, incurra en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias malos tratamientos en su contra.

Por lo anterior, se propone incorporar con la presente iniciativa, como causal de la rescisión de la relación de trabajo sin perjuicio para el trabajador, el acoso laboral, como aquel en el que pueda incurrir en cualquier conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del patrón, sus familiares o un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, en un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a difundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, de salud y generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Por lo expuesto, me permito someter a la consideración de esta honorable asamblea la presente iniciativa con proyecto de

### **Decreto por el que se adiciona una fracción IV, recorriéndose subsecuentemente la demás fracciones, del artículo 51 la Ley Federal del Trabajo**

**Artículo Único.** Se adiciona una fracción IV, recorriéndose subsecuentemente las demás fracciones del artículo 51 la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

**Artículo 51.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. a III. ...

**IV... Incurrir en cualquier conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del patrón, sus familiares o un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, en un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a difundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, de salud y generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.**

V. a X. ...

### **Transitorios**

**Único.** Las reformas del presente decreto entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el salón de sesiones de Palacio Legislativo de San Lázaro, sede de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, a los nueve días del mes de diciembre del año dos mil diez.

Diputada Rosario Brindis Álvarez (rúbrica)