INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA TERESA ROSAURA OCHOA MEJÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La que suscribe, María Teresa Rosaura Ochoa Mejía , diputada integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 6, fracción I, y 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados someto a consideración del pleno la presente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el inciso c) al artículo 3 Bis y se reforma la fracción II del artículo 51, así como la fracción XII y XIII del artículo 133 y la XI del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo , al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

Heinz Leymann se encargó de construir en los años ochenta, el concepto de *mobbing* , conceptualizándolo como: "aquella situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo",[1]

Aunque la traducción de la palabra "*mobbing* " significa acoso, tal anglicismo es utilizado como sinónimo de acoso laboral, por diferentes estudiosos del tema, en distintas partes del mundo. Sus elementos son los mismos, pero la denominación depende del país donde se emplea.

Al hablar de *mobbing* o acoso laboral, debemos tomar en cuenta algunos otros conceptos, como el de hostigamiento, pues éste forma parte de la definición de acoso laboral y se refiere a toda conducta abusiva, que se manifiesta principalmente por comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos que pueden dañar la personalidad, la dignidad o la integridad física o mental de una persona, por ejemplo, poner en peligro su empleo o degradar el entorno laboral.[2]

Por otro lado, la rama jurídica ofrece su definición de acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta"[3] en su material "Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios".

Además, la primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.), donde indica los componentes que conforman el acoso laboral, que se resumen a lo siguiente:

- Es intencional.
- Es horizontal o vertical.
- Son conductas ordenadas y relacionadas.
- Los hechos vertidos en la demanda coinciden con la dinámica de hostilidad.[4]

Asimismo, dicha tesis clasifica el acoso laboral en tres niveles:

A) Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.

B) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.

C) Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.[5]

La Ley Federal del Trabajo hace referencia en su artículo 3 Bis al hostigamiento y acoso sexual como:

a) Hostigamiento, el ejercicio del 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

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.[6]

Así pues, la misma ley en su artículo 47, fracción VIII y 51, fracción II, hace referencia al hostigamiento y acoso como causa de rescisión de la relación de trabajo tanto para empleador, como para empleado, igualmente en el artículo 133, en sus fracciones XII y XIII, prohíbe a patrones y representantes realizar o permitir hostigamiento o acoso sexual y el artículo 135, fracción XI, prohíbe a los trabajadores practicar las mismas actividades violatorias a derechos humanos; por último, en su artículo 994, fracción VI, señala las multas que se impondrán a quienes practiquen dichos actos.

Como se observa, el concepto de hostigamiento que presenta la Ley Federal del Trabajo no abarca uno de los elementos importantes que contempla el concepto de acoso laboral, no solo de la Organización Internacional del Trabajo, sino también la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tal elemento es el de ser un "acto sistemático, pues debe ocurrir en repetidas ocasiones para que se considere acoso laboral

Además, no es la única deficiencia con la que cuenta el concepto de hostigamiento de la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta refiere que es "el ejercicio de poder en una relación de subordinación", cuando en realidad lo puede realizar también un compañero de trabajo hacia otro, o bien, menos frecuente, por parte de un inferior jerárquico hacia un superior, como se explicó anteriormente.

Así mismo, la Ley Federal del Trabajo se limita a establecer que el hostigamiento se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, sin mencionar que tales conductas hieren, humillan, ofenden o amedrentan a la víctima, sólo por decir algunas de las consecuencias que genera el acoso laboral.

Igualmente, el inciso b) del artículo 3° Bis de la Ley Federal del trabajo, carece de elementos necesarios para calificar el acoso sexual como tal, pues se limita a decir que es "un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima".

Tal concepto de acoso sexual se olvida de señalar los elementos más importantes, ya que ni siquiera hace alusión a actos en función del sexo, como lo hace la definición que ofrece la OIT, pues ésta menciona que acoso sexual es un "comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre".[7]

Al mismo tiempo, la OIT señala comportamientos que se califican como acoso sexual, lo que demuestra aún más la deficiencia que existe en el concepto de acoso sexual que dicta la Ley Federal del Trabajo, pues algunos de los comportamientos que señala la OIT son los siguientes:

• Físico. Violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.

• Verbal. Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.

• No verbales. Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.[8]

Lo anterior muestra que la Ley Federal del Trabajo tiene un concepto muy deficiente sobre acoso sexual, pues no solo en ningún momento hace alusión a que los actos realizados deben ser en función del sexo, sino que además dice que es un "ejercicio abusivo del poder", cuando en realidad el acoso sexual es un acto que se puede llevar a cabo por compañeros de trabajo, que se encuentren en la misma posición jerárquica que la víctima, por lo tanto, el concepto ofrecido por nuestra ley puede causar ambigüedad con el concepto de acoso laboral, o simplemente no abarca las acciones que conforman el acoso sexual, lo que puede resultar una problemática para la víctima y un beneficio para el victimario.

Por lo que se refiere a la problemática que ocasiona el *mobbing* , no solo en la víctima, sino en la sociedad en general, existen diversos estudios psicológicos que informan de las dificultades emocionales que presentan las víctimas no sólo durante el periodo donde se lleva a cabo el abuso, sino que son daños que continúan, aunque ya no se realice *mobbing* , pues éste incluye un trato objetivamente humillante, que afecta la integridad moral y que causa un perjuicio moral.

Algunos de los daños por el acoso laboral que afectan a las víctimas, físicos y psíquicos, reconocidos en la hoja informativa 4 de hostigamiento o acoso sexual de la Organización Internacional del Trabajo, son los siguientes:

Estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.[9]

Además, en la misma hoja informativa, la Organización Internacional del Trabajo señala las consecuencias sociales que se pueden presentar por la práctica del acoso laboral, siendo éstas:

Aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad, discapacidad laboral, entre otras que afectan a los empleadores como la disminución de la productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, desmotivación y ausentismo, alta rotación de los recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, gastos por procedimientos administrativos, jurisdiccionales e indemnizaciones, conforme a género, salud y seguridad en el trabajo.[10]

Lo anterior afecta a la sociedad debido a los costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas, el incremento de la violencia laboral, la discriminación en el empleo, los gastos en procesos administrativos y jurisdiccionales.[11]

Por supuesto, una vez definido el acoso laboral, podemos afirmar que representa una acción violatoria a los derechos humanos, pues dichas acciones atentan en contra del derecho a la vida, derecho a la integridad física, psicológica y moral, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, la prohibición de la discriminación, el trato digno, el derecho a la honra, derecho al trabajo, a un medio ambiente laboral sano, y las condiciones justas de trabajo, sólo por mencionar algunos de los derechos humanos que son violentados.

Al ser el *mobbing* una serie de acciones que violentan tantos derechos humanos, existe la necesidad y obligación de los Estados de fomentar en la legislación su reconocimiento o en las normas para erradicar la problemática por este fenómeno.

Por su parte, el primer estado registrado en preocuparse por la cuestión del acoso laboral, fue el de Río de Janeiro en Brasil, en donde se creó la Ley N.º 3921 del 2002 para disciplinar el asunto. En la esfera municipal, el municipio de Iracemápolis, del estado de São Paulo, fue el primero en crear una ley municipal sobre la materia (Ley N.º 1163/00).[12]

Asimismo, se encuentra Colombia, que en el año 2006 crea la Ley 1010, la cual adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Más adelante nace la Ley 1257 de 2008, que tiene como objeto la prevención de situaciones que vulneren la integridad y dignidad de la mujer. En el artículo 12 habla sobre las medidas en el ámbito laboral, y desarrollaría campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.[13]

Por otra parte**,** en México es muy limitado el concepto de acoso laboral, pues en la Ley Federal del Trabajo se resume a hostigamiento o acoso sexual, a pesar de que una encuesta del Centro de Carrera Profesional en línea de OCCMundial, orientada a conocer la problemática del *mobbing* en México, revela que siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral.[14]

Además, el sondeo informa que: "ocho de cada 10 entrevistados confirmó haber sido testigo de *mobbing* en contra de algún compañero de trabajo y del total, 11% reconoció haberlo ejercido de alguna forma y sólo 2.0% aceptó hacerlo regularmente. Otro factor es el tipo de acoso que los participantes han sufrido o del cual han sido testigos, ya que 60% dice que este busca provocar un despido injustificado. Un 46% se refiere al acoso por conflictos personales, 33% acoso por placer, 21% por motivos económicos y ese mismo porcentaje mencionó el acoso sexual".[15]

Asimismo, entre los que ejercen el *bullying* laboral con mayor frecuencia: "74% respondió que son los superiores, 17% los compañeros, 7.0% los compañeros de su área laboral y 2.0% los subordinados. Asimismo, siete de cada 10 afirmó sufrir o haber sido testigo de acoso de parte de sus superiores y como consecuencia, ocho de cada 10 han pensado o decidido cambiar de trabajo por acoso laboral de parte de sus jefes".[16]

En cuanto a las formas más comunes del acoso laboral se encuentran: "los medios cibernéticos y es el WhatsApp o los mensajes de texto que ocupan 47%, otro 38% por comentarios negativos en foros de discusión, 36% en rumores en redes sociales, 25% por información humillante en sitios web y 18% a través de envío de fotos inapropiadas. Por lo que nueve de cada 10 consideraron que el acoso laboral es un problema grave en México y debería existir una legislación que prevenga cualquier forma de acoso laboral".[17]

Por otra parte, Gloria Careaga Pérez, directora del Programa de Sexualidad, Salud y VIH de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), recordó que "el 80% de los trabajadores ha presenciado un acto de acoso laboral contra un compañero y el 74% asegura que esta conducta es ejercida principalmente por los jefes".[18]

La misma especialista afirma que en el año 2017, 18,000 personas renunciaron a su trabajo por ser víctimas de *mobbing*, por ello pide reflexionar al respecto, así como tomar medidas para combatir el problema.[19]

Cabe señalar que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia reconoce y da una mejor descripción sobre el acoso laboral en su artículo 10, donde menciona los daños ocasionados por un acto u omisión en abuso de poder, sin olvidar el hostigamiento sexual. Así también, dicha ley describe en qué consiste la violencia laboral, añadiendo acciones negativas que podrían presentarse por razón de género.

En cuanto a Instrumentos Internacionales suscritos por México para llevar a la mesa el tema, si bien no existe un tratado sobre *mobbing* , existen algunos donde México está suscrito para garantizar diversos derechos humanos en relación al ámbito laboral como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en Ginebra, el 21 de junio de 2019, con lo que se garantiza el derecho de toda persona al trabajo libre de violencia y el acoso, por razones de género.[20]

Dicho instrumento reconoce que esas prácticas constituyen una violación a los derechos humanos, lo que representa una amenaza para la igualdad y el empleo digno. Asimismo, prevé un marco común de acción de los países miembros para que ajusten sus marcos jurídicos e implementen una estrategia integral que establezca medidas para erradicar dichas prácticas. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 190 y la recomendación 206, serán clave para alcanzar los objetivos establecidos por la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo.

Además, México está suscrito al Tratado C155, que es un convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. Con este tratado, la señala la obligación del Estado Mexicano de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud de las y los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.[21]

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará, ratificado el 19 de junio de 1998, es el primer documento en el que se define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género (de la mujer) que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el acoso sexual.[22]

Por otra parte, en México existe una Norma Oficial Mexicana referente al riesgo psicosocial en el trabajo, además del protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, que obliga a las empresas a tomar en cuenta, dependiendo ésta última del número de trabajadores con los que cuenta.

Una de esas normas es la NOM-035-STPS-2018.- Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Esta nueva disposición fue estipulada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, buscando identificar y prevenir los riesgos psicosociales y de salud para todos los trabajadores de México en sus empleos.

Asimismo, existe en México el Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, que tiene como objetivo general prevenir la violencia, hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo para promover la salud física, mental y social, que propicie entornos organizacionales favorables que contribuyan al bienestar emocional y a mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores y al incremento de la productividad laboral.[23]

Por los elementos señalados, se propone añadir a nuestra legislación el concepto de acoso laboral, pues tal definición abarca diferentes aspectos, que no toma en cuenta nuestra legislación para atender el acoso, que cada día va en aumento en nuestro país.

Contar con un concepto más amplio permitirá prevenir y erradicar este tipo de acciones para el ambiente laboral que afectan tanto a personas, como a la sociedad en general.

Por lo anteriormente expuesto someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se adiciona el inciso c) al artículo 3 Bis y se reforma la fracción VIII del artículo 47, así como la fracción II del artículo 51, además de las fracciones XII y XIII del artículo 133 y la XI del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se adiciona el inciso c) al artículo 3 Bis y se reforma la fracción VIII del artículo 47, así como la fracción II del artículo 51, además de las fracciones XII y XIII del artículo 133 y la XI del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 3o. Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) ...

b) ...

c) Acoso laboral: situación en la que una persona dentro del ambiente laboral, ejerce violencia verbal o psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, humillar, ofender o amedrentar y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo.

Artículo 47 - Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales, de hostigamiento, **acoso laboral** y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

I. ...

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, **acoso laboral** y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. a X. ...

Artículo 133 .-Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. a XI. ...

XII. Realizar actos de hostigamiento, **acoso laboral** y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento, **acoso laboral** y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

...

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos de **acoso laboral** en los lugares de trabajo.

Artículo Transitorio

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación http://sil.gobernacion.gob.mx/portal
Fuente: "http://www.diputados.gob.mx/"

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

Notas

1 José Luis Ugarte, "El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología" Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIX, 2o. semestre, Chile, Valparaíso, 2012.

2 Hirigoyen, Marie-France: Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5.ª, Bertrand. Trad. M. H. Kühner. Rio de Janeiro, 2002, p. 65, [trad. del equipo editorial]. La cita es de

http://rvlj.com.ve/wp-content/uploads/2020/05/RVLJ-13-32 3-349.pdf

3 María Elena Lugo Garfias. (2017). Acoso laboral "Mobbing". Ciudad de México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. P. 5

4 Ibídem. P. 8.

5 Ibídem.

6 Ley Federal del Trabajo. Artículo 3 Bis.

7 Oficina Internacional del Trabajo. (2019). Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo. 2019, de Oficina Internacional del Trabajo Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-ed_norm/—-declaration/docume nts/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf

8 Oficina Internacional del Trabajo. (2019). Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo. 2019, de Oficina Internacional del Trabajo Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-ed_norm/—-declaration/docume nts/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf

9 Organización Internacional del Trabajo. (2012). El hostigamiento o acoso sexual. 2012, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-americas/—-ro-lima/—-sro-sanjose/documents/publication/wcms_227404.pdf

10 Ibídem

11 Ter

12 Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson y Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira. (Enero 2020). De la construcción jurídica del acoso moral laboral en Brasil. Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia, 13, 349. P- 333

13 Colombia Legal Corporation. (2016). Medidas de Inclusión Laboral para las Mujeres en Colombia. 30 de enero de 2016, de Colombia Legal Corporation Sitio web: https://www.colombialegalcorp.com/blog/medidas-inclusion-laboral-las-mu jeres-colombia/

14 *Forbes* staff. (2018). Siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral. septiembre 11, 2018, de *Forbes* Sitio web: https://www.forbes.com.mx/siete-de-cada-10-mexicanos-han-sufrido-acoso- laboral/

15 Ibídem

16 *Forbes* staff. (2018). Siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral. septiembre 11, 2018, de *Forbes.* Sitio web: https://www.forbes.com.mx/siete-de-cada-10-mexicanos-han-sufrido-acoso- laboral/

17 Ibídem

18 *El Economista.* (2019). El 74% del acoso laboral en México es ejercido por los jefes. 30-07-2019, de América Economía Sitio web: https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/el-74-del-acoso-laboral-en-mexico-es-ejercido-por-los-jefes

19 Ibídem

20 Israel Zamora Guzmán. (2022). México se suma al combate a la violencia y acoso en el trabajo. 06-05-2022, de Forbes Sitio web: https://www.forbes.com.mx/mexico-se-suma-al-combate-a-la-violencia-y-ac oso-en-el-trabajo/

21 Ibídem

22 Israel Zamora Guzmán. (2022). México se suma al combate a la violencia y acoso en el trabajo. 06-05-2022, de Forbes Sitio web: https://www.forbes.com.mx/mexico-se-suma-al-combate-a-la-violencia-y-ac oso-en-el-trabajo/

23 Secretaría del Trabajo y Previsión social. (2017). Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. 14 de diciembre de 2017, de Secretaría de Trabajo y Previsión Social Sitio web:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Pr otocolo_28062017_FINAL.pdf

Dado en el salón de sesiones del honorable Congreso de la Unión a 8 de septiembre de 2022.

Diputada María Teresa Rosaura Ochoa Mejía

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación http://sil.gobernacion.gob.mx/portal
Fuente: "http://www.diputados.gob.mx/"