

INICIATIVA QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 51 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO SILENCIOSO O DESPIDO ENCUBIERTO, A CARGO DEL DIPUTADO ARMANDO CORONA ARVIZU, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El suscrito, diputado Armando Corona Arvizu, integrante del Grupo Parlamentario de Morena e integrante de la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el artículo 51 Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de protección contra el despido silencioso o despido encubierto**, al tenor de la siguiente.

Exposición de Motivos

El derecho al trabajo digno y socialmente útil constituye uno de los pilares esenciales del orden constitucional mexicano. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce que toda persona tiene derecho a un empleo que garantice condiciones de seguridad, estabilidad, dignidad y bienestar, principios que se ven reforzados por la Ley Federal del Trabajo al establecer la protección de la parte más débil de la relación laboral. Sin embargo, las transformaciones recientes del mercado de trabajo, impulsadas por la digitalización, la flexibilización laboral, el trabajo remoto y nuevas formas de gestión empresarial, han propiciado la aparición de prácticas que, si bien no siempre se manifiestan de manera abierta o directa, generan una afectación profunda y real a los derechos de las personas trabajadoras.

Entre estas prácticas destaca el denominado “despido silencioso”, conocido a nivel internacional como “quiet firing”, expresión que comenzó a utilizarse de manera sistemática a partir del año 2022 en análisis laborales, publicaciones especializadas y estudios de recursos humanos en países como Estados Unidos, Reino Unido y Canadá.

El término surge como contraposición al concepto de quiet quitting, popularizado durante la pandemia de Covid-19, y fue difundido principalmente por consultoras laborales, académicos y organismos internacionales para describir una conducta empresarial consistente en no despedir formalmente a un trabajador, pero crear deliberadamente condiciones laborales adversas con el objetivo de forzar su renuncia.

De acuerdo con el Harvard Business Review, el quiet firing se configura cuando las personas empleadoras retiran responsabilidades relevantes, aíslan al trabajador del equipo, le niegan oportunidades de desarrollo, limitan la comunicación, modifican injustificadamente sus condiciones laborales o lo mantienen en un estado de invisibilidad profesional, con la finalidad de que abandone voluntariamente su empleo sin generar responsabilidades legales para el patrón (Harvard Business Review, “The Rise of Quiet Firing”, 2022).

Esta práctica representa una forma moderna y encubierta de despido injustificado que traslada injustamente al trabajador las consecuencias económicas, emocionales y jurídicas de una decisión que, en los hechos, proviene del empleador. La persona trabajadora deja de percibir estabilidad, pierde ingresos, ve afectada su trayectoria profesional y, en la mayoría de los casos, enfrenta un desgaste emocional significativo antes de optar por renunciar.

Diversos datos confirman que el despido silencioso no es un fenómeno marginal. La consultora internacional Gallup, en su informe State of the Global Workplace 2023, señala que una de cada cinco personas trabajadoras a nivel global ha experimentado conductas de exclusión sistemática, retiro de funciones o falta deliberada de reconocimiento como mecanismo indirecto para provocar su salida. Asimismo, McKinsey & Company advierte que las prácticas de desgaste laboral se incrementaron tras la normalización del trabajo híbrido, al volverse menos visibles y más difíciles de documentar (McKinsey, “Addressing Hidden Workplace Disengagement”, 2023).

En el caso de México, si bien la legislación laboral no reconoce de manera expresa el concepto de despido silencioso, sus efectos están presentes. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI muestra que un porcentaje significativo de personas que abandonan su empleo lo hacen por causas relacionadas con el ambiente laboral, el trato recibido o la falta de reconocimiento, sin que medie una rescisión formal de la relación de trabajo (INEGI, ENOE 2023).

Esta circunstancia revela un vacío normativo que coloca al trabajador en un estado de indefensión, ya que la renuncia suele interpretarse automáticamente como un acto voluntario, aun cuando haya sido precedida por un proceso prolongado de desgaste laboral.

El despido silencioso tiene, además, una relación directa con los riesgos psicosociales en el trabajo. La NOM-035-STPS-2018 reconoce que factores como el aislamiento, la falta de claridad en funciones, el trato negativo, la exclusión y la falta de reconocimiento generan afectaciones a la salud mental. En este sentido, permitir prácticas que busquen intencionalmente deteriorar el entorno laboral para forzar la renuncia contradice el espíritu preventivo de dicha norma.

La Organización Mundial de la Salud ha advertido que los trastornos de ansiedad y depresión asociados al trabajo representan una de las principales causas de incapacidad laboral a nivel global, con pérdidas económicas estimadas en más de un billón de dólares anuales por disminución de productividad (OMS, “Mental Health at Work”, 2022). A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que las nuevas formas de organización laboral han dado lugar a modalidades de violencia psicológica menos visibles, pero igualmente dañinas, que requieren respuestas normativas claras (OIT, “World Employment and Social Outlook”, 2023).

La legislación comparada demuestra que esta problemática ya está siendo atendida por diversos países. En Reino Unido, los tribunales laborales reconocen la figura del constructive unfair dismissal, mediante la cual se considera despido injustificado cuando el empleador genera condiciones que obligan al trabajador a renunciar. En Canadá, el concepto de constructive dismissal presume la responsabilidad patronal cuando existen modificaciones sustanciales y perjudiciales a la relación laboral. En España, la jurisprudencia ha desarrollado criterios sólidos en materia de hostigamiento laboral y mobbing, reconociendo que el

vaciamiento de funciones y el aislamiento profesional constituyen causales de despido improcedente (Tribunal Supremo de España, Sentencias en materia de acoso laboral). En Francia, el Código del Trabajo sanciona el acoso moral incluso cuando se ejerce de manera progresiva o indirecta.

Estas experiencias coinciden en un punto fundamental: proteger al trabajador frente al desgaste laboral forzado no afecta la actividad económica, sino que fortalece relaciones laborales equilibradas, transparentes y productivas. La regulación del despido silencioso no limita la facultad de dirección del empleador, sino que establece un límite claro frente al abuso.

La presente iniciativa parte de una premisa central: ninguna renuncia debe ser producto del miedo, el desgaste o la humillación. Reconocer el despido silencioso como causa de rescisión sin responsabilidad para el trabajador tiene como finalidad devolver el equilibrio a la relación laboral, impedir que se normalicen prácticas abusivas y garantizar que las consecuencias legales recaigan en quien realmente genera la ruptura del vínculo laboral.

Lejos de crear nuevas sanciones o cargas desproporcionadas, esta propuesta se limita a activar las consecuencias que la propia Ley Federal del Trabajo ya prevé para los casos de despido injustificado, enviando un mensaje claro de prevención y responsabilidad.

Con ello, se fortalece la certeza jurídica, se protege la salud mental de las personas trabajadoras y se consolida el principio constitucional de trabajo digno.

En un contexto global donde el bienestar laboral, la estabilidad emocional y la justicia social se han convertido en ejes del desarrollo, resulta indispensable que el marco jurídico mexicano evolucione para enfrentar formas modernas de vulneración de derechos. Esta iniciativa responde a una realidad palpable, atiende una demanda legítima de protección y coloca a las personas trabajadoras en el centro de la política laboral, reafirmando que en México el empleo no debe ser un espacio de desgaste silencioso, sino de desarrollo humano y dignidad.

Para mayor claridad se presenta el siguiente cuadro comparativo de la propuesta de decreto por el que se adiciona el artículo 51 Bis a la Ley Federal del Trabajo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO VIGENTE.	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN.
<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>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 y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;</p> <p>V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;</p> <p>VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;</p> <p>VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</p> <p>IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y</p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>	<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>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 y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;</p> <p>V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;</p> <p>VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;</p> <p>VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</p> <p>IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y</p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p> <p>Artículo 51 Bis.- Para efectos de lo dispuesto en las fracciones del artículo anterior, se entenderá como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, la existencia de despido silencioso o</p>

	<p>despido encubierto.</p> <p>Se configura el despido silencioso cuando el patrón, sin rescindir formalmente la relación laboral, realice de manera reiterada conductas u omisiones tendientes a deteriorar, aislar o degradar las condiciones de trabajo, con el objeto o efecto de inducir la renuncia del trabajador, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. El retiro injustificado o progresivo de funciones, responsabilidades o carga de trabajo; II. La exclusión sistemática de actividades, procesos, decisiones o comunicaciones relacionadas con el desempeño laboral; III. La negativa injustificada de proporcionar herramientas, información, insumos o medios necesarios para la adecuada prestación del servicio; IV. La modificación unilateral y desfavorable de horarios, condiciones, responsabilidades o lugar de trabajo, sin causa objetiva ni justificación razonable; V. El trato indiferente, degradante u omisivo sostenido en el tiempo, que afecte la dignidad o estabilidad emocional del trabajador. <p>La renuncia presentada por el trabajador cuando derive de las conductas previstas en el presente artículo se considerará atribuible al patrón, quien deberá demostrar que las medidas adoptadas tuvieron causas objetivas, razonables y debidamente justificadas.</p> <p>En caso contrario, dichas conductas serán sancionadas en los términos previstos por esta Ley, tratándose la renuncia como un despido injustificado, con las consecuencias legales y responsabilidades que correspondan al patrón.</p>
--	---

Decreto

Único. Se adiciona el artículo 51 Bis a la Ley Federal del Trabajo

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

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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 y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 51 Bis.- Para efectos de lo dispuesto en las fracciones del artículo anterior, se entenderá como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, la existencia de despido silencioso o despido encubierto.

Se configura el despido silencioso cuando el patrón, sin rescindir formalmente la relación laboral, realice de manera reiterada conductas u omisiones tendientes a deteriorar, aislar o degradar las condiciones de trabajo, con el objeto o efecto de inducir la renuncia del trabajador, entre otras, las siguientes:

I. El retiro injustificado o progresivo de funciones, responsabilidades o carga de trabajo;

II. La exclusión sistemática de actividades, procesos, decisiones o comunicaciones relacionadas con el desempeño laboral;

III. La negativa injustificada de proporcionar herramientas, información, insumos o medios necesarios para la adecuada prestación del servicio;

IV. La modificación unilateral y desfavorable de horarios, condiciones, responsabilidades o lugar de trabajo, sin causa objetiva ni justificación razonable;

V. El trato indiferente, degradante u omisivo sostenido en el tiempo, que afecte la dignidad o estabilidad emocional del trabajador.

La renuncia presentada por el trabajador cuando derive de las conductas previstas en el presente artículo se considerará atribuible al patrón, quien deberá demostrar que las medidas adoptadas tuvieron causas objetivas, razonables y debidamente justificadas.

En caso contrario, dichas conductas serán sancionadas en los términos previstos por esta ley, tratándose la renuncia como un despido injustificado, con las consecuencias legales y responsabilidades que correspondan al patrón.

Transitorio

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

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 9 de diciembre de 2025.

Diputado Armando Corona Arvizu (rúbrica)

