

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO, PARA EXHORTAR A LA STPS A IMPLEMENTAR UN PROGRAMA PILOTO NACIONAL ORIENTADO A PREVENIR, DETECTAR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y ABUSO DE PODER EJERCIDO POR MANDOS MEDIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

El que suscribe, diputado Marcelo de Jesús Torres Cofiño, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, de la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 58, 59 y 60 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración de esta honorable asamblea proposición con punto de acuerdo por el que se exhorta a Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que, en el ámbito de sus atribuciones, diseñe e implemente un programa piloto nacional orientado a prevenir, detectar y atender el hostigamiento, acoso y abuso de poder ejercido por mandos medios en los centros de trabajo, bajo las siguientes:

Consideraciones

A pesar de los avances logrados en materia de justicia laboral, las trabajadoras y trabajadores en México siguen enfrentando diversos abusos y violaciones a sus derechos humanos laborales que van desde la explotación laboral, bajos salarios y humillaciones hasta el hostigamiento sexual.

Existen casos de trabajadores que se quejan de maltrato, hostigamiento y falta de reconocimiento por parte de sus jefes directos (gerentes o directores), es decir, en la mayoría de estos casos el empleador o empresario no se entera. El problema son los mandos que se sienten poderosos.

Mientras los gerentes o directores presenten resultados para el empleador o la empresa, los malos tratos a las y los trabajadores pasan a segundo plano y regularmente son ignorados. Cuando se presentan estas situaciones la gente que sí trabaja no tiene voz, pero sí pierde dignidad.

La situación se complica para los trabajadores debido a que muchos de estos abusos no se denuncian por miedo a represalias, y esto hace que sea tan grande el temor a retenciones de pagos, cambios de puesto, cambios de turno e incluso un despido, que no se denuncia.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el porcentaje de personas cuyo motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso o falta de respeto se incrementó en un 70 por ciento, tan sólo de 2005 a 2019, lo cual evidencia una atmósfera hostil.

Posteriormente, también con base en datos de la ENOE, se informó que al inicio del 2024 se observó un crecimiento de las renunciaciones por condiciones peligrosas, acoso y por maternidad. Estos tres motivos representaron el 36 por ciento de los 654,852 eventos de abandonos de trabajo reportados entre enero-marzo de este año, y un incremento de 15 por ciento con respecto al 2023. El 3.2 por ciento de todas las renunciaciones fueron por acoso o

discriminación, con un crecimiento anual de 0.8 puntos porcentuales, el tercer incremento más alto al interior de todos los motivos para salir de una empresa.¹

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la violencia laboral es una serie de acciones en contra de otro individuo en el entorno laboral, y pueden ser ejercidas tanto por una figura de autoridad como por uno o más compañeros de trabajo del mismo rango.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso laboral es una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados.² Esta clase de acoso se expresa en una serie de eventos que tienen como objeto intimidar, excluir, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral profesional.

El Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los centros de trabajo, señala que la violencia laboral contra las mujeres puede ser ejercida por quienes poseen un cargo de director, jefe inmediato, supervisor, encargado de equipo, entre compañeros con el mismo rango laboral y de responsabilidades, pero que propicia este tipo de actos por diversos motivos.³

En este contexto, resultan preocupantes los testimonios publicados por la Red de Mujeres Sindicalistas el pasado mes de diciembre. Las declaraciones son una muestra, según la nota, de los ocho millones de trabajadoras formales que vivieron violencia de género en sus centros laborales durante 2025. Mientras, ni patrones ni gobierno han cumplido con el Convenio 190 de la OIT, que entró en vigor en México el 6 de julio de 2023, un año después de que el país lo ratificara. De lo que ha sucedido, tampoco informa el gobierno federal.⁴

Se destaca en esta información que: “En tanto, la realidad es alarmante y todavía a 2.7 millones de mujeres las despiden por estar embarazadas, luego de 40 años de que ello fue prohibido. Escasea la inspección en el trabajo, más que antes de 2018, dice el abogado laboralista Manuel Fuentes Muñiz. También es violencia la brecha salarial, la negativa a los ascensos y el hostigamiento, afirma la “Guía para documentar casos de discriminación y violencia laboral contra las mujeres”, de la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS)”.

A pesar de que la Ley Federal del Trabajo establece en la fracción XXXI del artículo 132, como obligación de los empleadores, que deben implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil, las dirigentes sindicales trabajadoras participantes en la RMS expresan que hay pocos protocolos y las denuncias se quedan en el despido del o los violentadores. Pocos en lo penal. Hay una cifra negra de violencias porque las mujeres no denuncian por miedo a perder el empleo.

Esta situación se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía, de noviembre de 2025, en las que se señala que 7.9 millones de trabajadoras han

experimentado algún tipo de violencia laboral, el 26.9 por ciento de todas las registradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La realidad muestra un panorama muy desalentador que obliga a tomar acciones al respecto. No debemos ignorar que la violencia laboral en México es una problemática persistente y alarmante que lastima el desarrollo profesional, afecta el bienestar físico y psicológico de trabajadoras y trabajadores, y perpetúa desigualdades en el lugar de trabajo. Tanto como a la productividad.

En ese orden de ideas, se presenta esta proposición con punto de acuerdo con el objetivo de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social diseñe e implemente un programa piloto nacional orientado a prevenir, detectar y atender el hostigamiento, acoso y abuso de poder ejercido por mandos medios en los centros de trabajo.

Desde nuestros ámbitos de acción debemos trabajar para combatir y detener el acoso, la violencia y el hostigamiento en los centros de trabajo, principalmente el que se presenta por parte de los mandos medios y superiores, sin omitir el que se presenta por compañeras y compañeros.

Por lo anteriormente expuesto y fundamentado, someto a consideración de esta honorable asamblea la siguiente proposición con:

Punto de Acuerdo

Primero. La Comisión Permanente del honorable Congreso de la Unión exhorta, respetuosamente, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que, en el ámbito de sus atribuciones, diseñe e implemente un programa piloto nacional orientado a prevenir, detectar y atender el hostigamiento, acoso y abuso de poder ejercido por mandos medios en los centros de trabajo. Este programa piloto deberá contener, al menos, los siguientes elementos:

I. Diagnóstico real y externo del clima laboral.

Que la Secretaría del Trabajo diseñe y aplique, de manera voluntaria, una Encuesta de Clima y Dignidad Laboral, con las siguientes características:

- Aplicación externa a las empresas, a través de terceros acreditados.
- Anonimato verificable, sin uso de correos corporativos, equipos empresariales o direcciones IP institucionales.
- Resultados agregados, sin identificación de personas.
- Enfoque específico en prácticas de hostigamiento, acoso laboral, amenazas, presión indebida y abuso de poder por parte de jefes directos o mandos medios.

II. Mecanismos de escucha y orientación al trabajador.

Que la Secretaría del Trabajo explore la viabilidad de designar enlaces laborales externos, con funciones de:

- Recepción confidencial de quejas y solicitudes de inspecciones laborales.
- Orientación jurídica y laboral al trabajador.
- Canalización temprana de conflictos, antes de su escalamiento.
- Presencia periódica y preventiva en centros de trabajo participantes.

III. Protección preventiva para trabajadores denunciantes.

Que, dentro del programa piloto, se evalúen medidas de protección laboral preventiva para personas trabajadoras que presenten quejas, a fin de evitar:

- Represalias.
- Despidos injustificados.
- Cambios de puesto o condiciones laborales como castigo.

IV. Evaluación integral del liderazgo

Que el programa piloto incorpore criterios de evaluación del desempeño de mandos medios que consideren, además de resultados productivos:

- Rotación de personal.
- Resultados del diagnóstico de clima laboral.
- Indicadores de trato digno y liderazgo responsable.

V. Incentivos y reconocimiento a buenas prácticas.

Que la Secretaría del Trabajo analice mecanismos de reconocimiento público a las empresas que participen voluntariamente y acrediten buenas prácticas laborales, como una vía para promover entornos laborales sanos sin imponer cargas regulatorias inmediatas.

Segundo. La Comisión Permanente del honorable Congreso de la Unión exhorta, respetuosamente, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que, informe a esta soberanía, en un plazo no mayor a 180 días, sobre los resultados del programa piloto, los aprendizajes obtenidos y, en su caso, las recomendaciones para el fortalecimiento del marco normativo laboral.

Notas:

1 Información recuperada de: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/En-2024-crecieron-renuncias-por-acoso-y-condiciones-laborales-peligrosas-20240613-0126.html>

2 Definición recuperada de: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505#:~:text=Una%20forma%20de%20acoso%20psicol%C3%B3gico,individuo%20o%20a%20grupos%20de%20empleados.>

3 Información consultada en línea: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-lamGMX_1_.pdf

4 Información recuperada en línea: <https://rmsindicalistas.mx/2025/12/la-violencia-laboral-en-mexico-afecta-a-ocho-millones-de-trabajadoras/>

Salón de sesiones de la Comisión Permanente del honorable Congreso de la Unión, a 7 de enero de 2026.

Diputado Marcelo de Jesús Torres Cofiño (rúbrica)