



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL CAPÍTULO NOVENO ACOSO LABORAL, AL TÍTULO DECIMONOVENO DELITOS CONTRA LA VIDA Y LA INTEGRIDAD CORPORAL, ADICIONANDO EL ARTÍCULO 343 QUINTUS AL CÓDIGO PENAL FEDERAL; SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 3°, LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 51, LA FRACCIÓN XII DEL ARTÍCULO 133 Y LA FRACCIÓN XI DEL ARTÍCULO 135; SE ADICIONA UN INCISO C) AL ARTÍCULO 3° BIS Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN VIII BIS AL ARTÍCULO 47, TODOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; SE REFORMA EL ARTÍCULO 57 DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, EN MATERIA DE ACOSO LABORAL, SUSCRITA POR LA SENADORA CYNTHIA LÓPEZ CASTRO, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

La que suscribe, Sen. Cynthia López Castro, integrante del grupo parlamentario de MORENA en la LXVI Legislatura del Congreso de la Unión, de conformidad con lo establecido en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, somete a la consideración de esta Honorable Asamblea la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona el CAPÍTULO NOVENO Acoso Laboral, al TÍTULO DECIMONOVENO Delitos contra la vida y la integridad corporal, adicionando el artículo 343 Quintus al Código Penal Federal; se reforman los artículos 3°, la fracción II del artículo 51, la fracción XII del artículo 133 y la fracción XI del artículo 135, se adiciona un inciso c) al artículo 3° Bis y se adiciona la fracción VIII Bis al artículo 47, todos de la Ley Federal del Trabajo; se reforma el artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en materia de acoso laboral, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

El acoso laboral o *mobbing* constituye una forma de violencia sistemática que deteriora la salud mental, emocional y física de las personas trabajadoras. Esta



problemática se manifiesta en forma de hostigamiento constante, humillaciones, exclusión, amenazas veladas o directas, aislamiento y obstaculización del desarrollo profesional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el acoso laboral como una violación a los derechos humanos en el trabajo y urge a los Estados parte a tomar medidas contundentes para su erradicación.¹

De acuerdo con definiciones especializadas, Leymann define el *mobbing* o *psicoterror* como “*un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos*”.²

La presencia del acoso laboral se define, entonces, por la reiteración y continuidad de una o varias actuaciones hostiles o de similares efectos; en otro estudio Leymann recoge 45 de ellas ejercidas con la finalidad de destruir y hacer desaparecer de la escena laboral a la víctima.³

Veamos la siguiente lista que las recopila:

A. Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.

- El jefe o acosador no permite la posibilidad de comunicarse a la víctima.
- Se le interrumpe continuamente cuando habla.
- Se le impide expresarse.
- Es objeto de avasallamiento, gritos o insultos en voz alta.
- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- Se producen críticas hacia su vida privada.

¹ 1. Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999811:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO; 2. Organización Internacional del Trabajo. (2019). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). <a href=)

² Leymann H. Contenido y desarrollo del acoso grupal (mobbing) en el trabajo. *Eu J Work Organizational Psychol.* 1996;5:165184. Disponible en: www.acosomoral.org

³ Leymann H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2). <http://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>



- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- Se le amenaza verbalmente.
- Se le amenaza por escrito.
- Se rechaza el contacto con la víctima (evitar contacto visual, gestos de rechazo, desdén o menosprecio).
- Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose sólo a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B. Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.

- No se habla nunca con la víctima.
- No se le deja que se dirija a uno.
- Se le asigna un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
- Se prohíbe a sus compañeros hablar con ella.
- Se niega la presencia física de la víctima.

C. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.

- Se maldice, se “echa pestes” o se calumnia a la víctima.
- Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el *gang* (grupo de personas acosadoras) de acoso sobre la víctima.
- Se hace mofa, burla o se ridiculiza a la víctima.
- Se atribuye a la víctima una enfermedad mental o problemas psicológicos.
- Se le intenta forzar a realizar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Se rumorea o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- Se imitan sus gestos, postura, voz, comportamiento o talante para ridiculizarlos.
- Se le ponen mote, llamándole por ellos.
- Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- Se hace burla de su vida privada.
- Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- Se le obliga a realizar un trabajo o tareas humillantes.



- Se controla, anota y registra inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
- Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
- Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

D. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

- No se asigna a la víctima trabajo alguno.
- Se le priva de cualquier ocupación y se vela para que no pueda encontrar tarea alguna por sí misma.
- Se le asignan tareas totalmente inútiles y/o absurdas.
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- Se le obliga a ejecutar trabajos humillantes.
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee con vistas a desacreditarla.

E. Actividades de acoso que afectan directamente a la salud física o psíquica de la víctima.

- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- Se le amenaza físicamente.
- Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- Se le agrede físicamente, pero sin contención.
- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- Se agrede sexualmente a la víctima.



En México, aunque existen dispositivos como la NOM-035-STPS-2018 para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo,⁴ el ordenamiento penal federal carece de un tipo específico que sancione penalmente el acoso laboral. Esta ausencia genera un vacío de protección especialmente frente a conductas reiteradas y dolosas, que precisamente definen al acoso laboral, y que pueden derivar en trastornos psicológicos, daño a la integridad de las personas y renunciadas forzadas como más adelante analizaremos.

El acoso laboral suele ser sancionado en nuestro país por inferencias jurídicas de normas locales con tipos parecidos, y salvo raras excepciones, nada tipificado adecuadamente.

El estado de Sinaloa es un ejemplo normativo al haber establecido en su respectivo código penal la figura del acoso laboral como una conducta penada, pero sin el respaldo específico en norma federal; mientras la mayoría de las Entidades Federativas definen especialmente otro tipo de acoso como el sexual, así como el hostigamiento, por lo que la autoridad debe inferir a discreción la sanción posible contra el acoso laboral o *mobbing*.⁵

Normatividad vigente.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos define en su artículo 1° el derecho de la población a la dignidad humana, a la igualdad y no discriminación.

Por su parte, el artículo 123 establece el derecho al trabajo digno y socialmente útil que, para los fines de la presente iniciativa, se complementa con el derecho que señala el artículo 4° del derecho a la protección de la salud.

⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

⁵ Decreto No. 672, publicado en el Periódico Oficial de "El Estado de Sinaloa", 8 de septiembre de 2021.



En el plano internacional, México ratificó el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,⁶ por lo que se encuentra obligado en armonizar permanentemente su marco jurídico en la materia.

Lo anterior, es el fundamento jurídico de cualquier andamiaje legal vigente y futuro alrededor del tema que nos ocupa, veamos ahora la normatividad actual sobre el acoso laboral en México.

En la Ley Federal del Trabajo (LFT) no se encuentra definido explícitamente el acoso laboral como una figura jurídica independiente. Sin embargo, la legislación contempla y prohíbe conductas relacionadas que afectan la dignidad e integridad de los trabajadores.

El artículo 3° de la LFT define que no podrán establecerse condiciones laborales que impliquen discriminación entre los trabajadores, y también establece que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia.

Por su parte, el Artículo 3° Bis distingue dos conceptos clave:

- 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.
- 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.

Además, los artículos 133 fracción XII y 135 fracción XI prohíben a las personas empleadoras (patrones o a quienes ejerzan funciones de dirección o administración

⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (num. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810



en la empresa) y a trabajador, a realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

El acoso laboral tampoco se encuentra tipificado de manera específica en el Código Penal Federal ni en la Ley General de Responsabilidades Administrativas cuando el acoso laboral es realizado por servidores públicos.

Finalmente, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo define la violencia laboral como *“actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*.

Para abordar y prevenir el acoso laboral, las empresas en México se encuentran obligadas a implementar medidas preventivas, como la elaboración de protocolos para prevenir y erradicar casos de acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo. La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 que ya citamos establece la necesidad de identificar, analizar y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo, incluido el acoso laboral.

Es importante destacar que las conductas que atenten contra la dignidad, salud, integridad, libertad o seguridad de los trabajadores están prohibidas y pueden ser sancionadas conforme a la legislación vigente. Las víctimas de acoso laboral pueden acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) para recibir asesoría y apoyo en la defensa de sus derechos laborales.

Podemos apreciar entonces que el acoso laboral se deduce, no es clara su definición y mucho menos su sanción.

Casi toda la carga de responsabilidad y sanción es preventiva y dirigida hacia el lugar de trabajo, pero no es categóricamente correctiva, pues la sanción no necesariamente es penal ni el acoso se determina grave ordinariamente, al menos en las diferentes modalidades consideradas por la ley (acoso sexual u



hostigamiento), por lo que la sanción suele ser más bien económica, administrativa, laboral o civil, tanto para el que acosa laboralmente como para la empresa donde se dieron los hechos; el marco normativo mucho menos define las principales características del *mobbing*, que son las que lo convierten en una conducta todavía más dañina contra el trabajador, como lo son la reiteración y continuidad de una o varias conductas hostiles que ya hemos presentado.

Con la iniciativa que presentamos, fortaleceremos el marco legal vigente en beneficio de la integridad de los trabajadores, al proponer reformas al Código Penal Federal, a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General de Responsabilidades Administrativas; maximizando la certeza jurídica; cumpliendo los compromisos internacionales contraídos por nuestro país al definir expresamente el *mobbing* o acoso laboral; al tiempo de que establecemos sanciones penales a quienes lo cometan.

Respetable Asamblea:

El acoso laboral suele existir, como ya introducimos, bajo una naturaleza que tiende a lo grave, sistemático y persistente, es decir, no suele ser menor ni ocasional; y requiere una respuesta integral más allá del ámbito administrativo o laboral.

Es una conducta que una vez que se manifiesta suele ser constante, traumática y destructiva sino se reacciona desde su inicio, cuando se tolera algún comportamiento como los que señala Leymann, el cual inclusive puede pasar desapercibida por el propio trabajador cuando comienza a ser agredido.⁷

Dado el razonamiento anterior, se pueden identificar entonces dos momentos que se deben regular para su atención adecuada, el inicio de las agresiones, que bien pudieran atenderse en el ámbito laboral con normas oficiales y dispositivos

⁷ Según los barómetros Cisneros I y II es habitual que la víctima que cumple criterios como acosado no reconozca la situación, siendo el 80% de los afectados quienes desconocen qué es el *mobbing* y sus consecuencias; pero se estima que aproximadamente la mitad presentará cuadros de afección con manifestaciones psicológicas y/o físicas. Piñuel y Zabala I. Universidad Alcalá de Henares: Barómetros Cisneros 2001. Disponible en: www.acosomoral.org



administrativos internos vigentes, aunque fortalecidos; y el segundo momento, es la evolución de la conducta en algo persistente, donde el marco normativo federal debe ser categórico en su prohibición y sanción.

La falta de consecuencias penales ha permitido entonces que muchos de estos comportamientos iniciales nocivos se perpetúen en él entorno laboral y que las víctimas, al carecer de mecanismos efectivos para hacer valer sus derechos, se encuentran en un estado de indefensión donde no solo corre riesgo su trabajo sino también su integridad física y mental.

La tipificación del delito de acoso laboral en el Código Penal Federal, propuesta central de este producto legislativo, permitirá entonces dotar al Estado mexicano de herramientas jurídicas proporcionales y disuasorias para erradicar esta forma de violencia estructural.

En complemento, se propone también una reforma a la Ley Federal del Trabajo, reforzando la obligación de los empleadores de prevenir estas conductas y proteger a las personas trabajadoras. Asimismo, permite rescindir la relación laboral sin perjuicio para la víctima y sin que ésta sufra represalias por denunciar.

Se acompaña también de una reforma a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para definir las penas si esta conducta es ejercida por servidores públicos, precisamente porque diversos estudios señalan que la prevalencia de estas conductas nocivas puede inclusive duplicarse en los trabajadores del sector público por parte de sus superiores.⁸

Pero vayamos más allá y preguntémonos a la luz de la evidencia en contra del acoso laboral, a manera de crítica constructiva: ¿por qué no se ha tipificado el *mobbing* penalmente a nivel federal en México? Veamos:

⁸ Piñuel y Zabala I. Universidad Alcalá de Henares: Barómetros Cisneros 2001. Disponible en: www.acosomoral.org
“La prevalencia general ofrecida por los barómetros Cisneros podría verse prácticamente duplicada en los sectores de servicios y función pública, donde parece concentrarse una parte muy importante de los casos de acoso.”



- Falta de consenso legislativo.

Aunque han existido diversas iniciativas en el Congreso de la Unión para incluir el acoso laboral como delito en el Código Penal Federal, no se han concretado en una reforma debido a la falta de consenso político, técnico o por priorización de otras agendas. Por tal razón, debemos concientizar al legislador federal sobre la importancia de esta reforma, que beneficiará a los trabajadores mexicanos y que ya es urgente, más aún si nos encontramos obligados a legislar por instrumentos internacionales que como país hemos ratificado;

- Tratamiento laboral-administrativo.

El acoso laboral ha sido tratado más como una falta administrativa que como un delito. La Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de prevenir este tipo de conductas, y la NOM-035-STPS-2018 obliga a identificar y prevenir riesgos psicosociales, pero no conlleva consecuencias penales. No obstante, existen consecuencias terribles documentadas de trabajadores que han recurrido inclusive a la ideación suicida o al suicidio después de sufrir este tipo de acoso.⁹ El *mobbing* no debe seguirse tratando como una inocua falta administrativa, sus efectos pueden ser devastadores para los trabajadores y sus familias;

- Dificultad probatoria.

La naturaleza del acoso laboral, muchas veces sutil y psicológica, hace compleja su prueba. El sistema penal le exige al acosado pruebas contundentes y claras pero sin tener respaldo normativo federal, por lo que la autoridad tiene dificultad para procesar estos casos eficazmente, esto sin duda ha frenado su incorporación precisa a la ley; así entonces, la presente iniciativa define como característica

⁹ Una investigación realizada en Dinamarca con 98,330 participantes reveló que el 10.4% había sido víctima de acoso laboral. Durante un seguimiento promedio de 7.3 años, se identificaron 184 casos de comportamiento suicida (145 intentos de suicidio y 35 suicidios consumados). Los resultados mostraron que las personas expuestas al acoso laboral tenían un riesgo 1.65 veces mayor de comportamiento suicida en comparación con quienes no lo habían experimentado. Nielsen, M.B., Madsen, I.E.H. (2023). Workplace bullying and risk of suicide and suicide attempts: A register based prospective cohort study of 98,330 participants in Denmark: *Scandinavian Journal of Work, Environmental & Health*. <http://doi.org/10.5271/sjweh.4066>

central de la conducta la reiteración o la continuidad de una o varias actuaciones hostiles, lo que facilita la prueba; por otra parte, en los artículos transitorios de ésta propuesta se solicitará a la autoridad laboral del país que construya un reglamento en la materia y actualice la NOM vigente en la materia, para que se conviertan en la guía general para las autoridades sancionadoras correspondientes y regule integralmente este pernicioso comportamiento en el mundo laboral;

- Temor a criminalizar las relaciones laborales.

Algunos sectores, especialmente patronales, consideran que tipificar penalmente el acoso laboral podría ser riesgoso para las relaciones laborales, ya que podría generar denuncias falsas o conflictos judicializados que pudieran resolverse por otras vías (como la conciliación laboral), no obstante, las estadísticas en la materia no hacen más que incrementarse, como más adelante mostraremos, por lo que se sobrentiende que el asunto no se encuentra siendo suficientemente atendido al interior de los centros de trabajo y que el marco jurídico vigente se encuentra rebasado al no sancionar típicamente la conducta reiterada; la tipificación dará más seriedad al tratamiento de éste problema, que organismos internacionales no minimizan ni desatienden y que muchos países desarrollados tienen perfectamente definidos, como son los casos de Francia, Suecia, Japón, Finlandia y España, que ha establecido disposiciones legales específicas, sanciones severas y mecanismos de protección para los afectados a los que ya les otorga la calidad de víctimas.¹⁰

¹⁰ Varios países desarrollados han tipificado y sancionado explícitamente el acoso laboral en su legislación nacional. A continuación, se presentan algunos ejemplos destacados:

- Francia: El Código Laboral francés incluye disposiciones específicas contra el acoso moral (*harcèlement moral*), definiéndolo como acciones repetidas que tienen como objeto o efecto una degradación de las condiciones de trabajo del empleado, afectando sus derechos y dignidad, alterando su salud física o mental o comprometiendo su futuro profesional.
- Suecia: En 1993, Suecia fue pionera al promulgar la Ordenanza sobre Victimización en el Trabajo, que aborda directamente el acoso laboral, estableciendo la responsabilidad de los empleadores para prevenir y manejar situaciones de victimización en el entorno laboral.
- Japón: En 2019, Japón adoptó la Ley de Prevención del Acoso de Poder, que enmendó la Ley de Promoción Integral de Políticas Laborales. Esta legislación requiere que los empleadores implementen medidas para abordar y prevenir el acoso de poder en el lugar de trabajo.



Estadísticas de la materia.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023 (ENOE) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), señala que casi 110 mil personas abandonaron su empleo durante el año 2022 debido al hostigamiento laboral que recibieron.¹¹

Es decir, alrededor de 300 personas diarias fueron víctimas de acoso durante 2022, mujeres y hombres que son blanco de maltratos, agresiones y humillaciones en ambientes de trabajo.

La ENOE reveló que el número de renunciadas, relacionadas con el *mobbing*, se dispararon 29% entre 2018 y 2019, con un total de 103 mil 939 casos, incrementándose a un récord de 111 mil expedientes de abandono de trabajo por acoso durante el año 2020, representado un incremento de 6.8%.

Por su parte, una encuesta realizada por la firma global de capital humano OCCMundial, reveló que el acoso laboral afecta a 3 de cada 10 trabajadores del país; quienes sufren o han sufrido en su empleo actual o anterior, maltrato psicológico, amenazas, humillaciones y hasta agresiones físicas de parte de algún jefe o compañero de trabajo.

Señala también que el 58% de las víctimas ha renunciado a sus trabajos debido a estas situaciones.

-
- Finlandia: La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Finlandia aborda tanto la violencia física como la psicológica, incluyendo amenazas, acoso y bullying, y establece la obligación de los empleadores de garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

Estos ejemplos reflejan cómo distintos países desarrollados han incorporado en su legislación federal disposiciones específicas para tipificar y sancionar el acoso laboral, reconociendo la importancia de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

¹¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). 2023. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más. <http://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>



Lo peor es que, de acuerdo con la encuesta, el 52% de los afectados reveló que el hostigamiento, abuso laboral, agresiones y episodios de violencia psicológica o física se prolongó más de seis meses.

Asimismo, un 36% de los empleados reconoció haber sido testigo de algún acto de *mobbing* contra un compañero de trabajo en su actual o anterior empleo.

También la encuesta reveló que las afectaciones específicas o combinadas que sufrieron los trabajadores afectados por el acoso laboral fueron de: 60% estrés laboral, ansiedad o depresión; 58% se vio obligado a renunciar a su empleo; 33% indicó que “enfermó”; 26% experimentó *burnout* o agotamiento físico y mental; 10% decidió no aceptar una oferta de empleo; y solo un 7% no reportó afectaciones, ni ha hecho nada al respecto.

Lo alarmante, además, es que solo un 29% de los trabajadores víctimas del acoso laboral presentaron alguna denuncia dentro de la empresa y, únicamente el 5% presentaron una denuncia legal. Fuente

La encuesta de OCCMundial es reveladora, y muestra también que los espacios o medios a través de los cuales los trabajadores han sufrido acoso laboral son: 74% en el propio espacio físico de trabajo y un 32% en herramientas tecnológicas internas (correos electrónicos, mensajería instantánea y mensajes de texto e incluso por redes sociales), entre otros.

En este punto quisiera hacer notar como emerge ahora una nueva modalidad de acoso laboral, llamada *mobbing* cibernético, como consecuencia del avance y el acceso a la tecnología combinada con la falta de atención formal a la problemática señalada.

La encuesta nos indica que el 50% de los casos de esta modalidad de *mobbing*, ocurren mediante mensajes instantáneos “ofensivos” por whatsapp o similares, SMS u otro medio; 36% mediante rumores en redes sociales; 32% con el envío de fotos inapropiadas; 27% por comentarios negativos en foros de discusión; 26%



información humillante o insultos en sitios web; 19% mediante correos electrónicos con falsedades y un 17% a través del robo de personalidad en redes sociales, todo lo anterior a veces de manera combinada contra un trabajador.¹²

Finalmente, continúa sobresaliendo que la causa principal que detona el acoso laboral es en un 48% las estructuras tóxicas en la empresa, precisamente lo que la NOM-035-STPS-2018 vigente supuestamente quiere reducir.

Por lo expuesto, se somete a consideración del pleno el siguiente Proyecto de

Decreto por el que se adiciona el CAPÍTULO NOVENO Acoso Laboral, al TÍTULO DECIMONOVENO Delitos contra la vida y la integridad corporal, adicionando el artículo 343 Quintus al Código Penal Federal; se reforman los artículos 3°, la fracción II del artículo 51, la fracción XII del artículo 133 y la fracción XI del artículo 135, se adiciona un inciso c) al artículo 3° Bis y se adiciona la fracción VIII Bis al artículo 47, todos de la Ley Federal del Trabajo; se reforma el artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en materia de acoso laboral.

Artículo Primero. Se adiciona el CAPÍTULO NOVENO Acoso Laboral, al TÍTULO DECIMONOVENO Delitos contra la vida y la integridad corporal, adicionando el artículo 343 Quintus al Código Penal Federal, para quedar como sigue:

CAPÍTULO NOVENO

Acoso Laboral

Artículo 343 Quintus. Comete el delito de acoso laboral quien, en el contexto de una relación de trabajo, ejerza de manera reiterada y sistemática conductas hostiles, humillantes, intimidatorias o de violencia psicológica, verbal o física,

¹² OCCMundial. (2023, agosto 10). 6 de cada 10 mexicanos víctimas de acoso laboral experimentan estrés, ansiedad o depresión u el 58% ha renunciado a su empleo. <http://prensa.occ.com.mx/prensa/6-de-cada-10-mexicanos-victimas-de-acoso-laboral-experimentan-estres-ansiedad-o-depresion-y-el-58-ha-renunciado-a-su-empleo>



con el fin de excluir, desestabilizar, degradar, marginar o provocar la renuncia del trabajador o trabajadora afectado.

Para los efectos de este artículo, se entenderá por acoso laboral cualquier acto u omisión que, de manera sistemática y persistente, afecte la dignidad, integridad o salud física o psicológica de una persona en su entorno laboral.

A quien incurra en acoso laboral se le impondrá una pena de uno a tres años de prisión y de cien a trescientos días multa, así como la obligación de asistir a cursos de sensibilización en derechos humanos y ambiente laboral sano.

Si el sujeto activo ostenta un cargo de mando, dirección o autoridad sobre la víctima, se le aumentará la pena en una mitad; lo mismo ocurre si el sujeto activo es servidor público, aplicándole además criterios de gravedad para proceder a una inhabilitación y/o destitución en los términos de la ley en la materia.

Si como consecuencia del acoso laboral la víctima desarrolla afectaciones psicológicas diagnosticadas clínicamente, la pena podrá aumentarse hasta en una mitad adicional.

El perdón de la víctima no extinguirá la acción penal.

Artículo Segundo. Se reforman los artículos 3°, la fracción II del artículo 51, la fracción XII del artículo 133 y la fracción XI del artículo 135; se adiciona un inciso c) al artículo 3° Bis y se adiciona la fracción VIII Bis al artículo 47, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como siguen:

Artículo 3°. (...)

(...)

(...)



Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación, violencia **y acoso**, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

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

a) – b) (...)

c) Acoso laboral, toda conducta reiterada, ejercida por una o varias personas, que implique hostigamiento psicológico, físico o moral en el lugar de trabajo, con el objeto de excluir, desestabilizar o forzar la renuncia del trabajador afectado.

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

I. – VIII. (...)

VIII Bis. Cometer el trabajador actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos o acoso laboral en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo del establecimiento o centro de trabajo, fuera o dentro del servicio.

IX. – XV. (...)

(...)

(...)

(...)

(...)



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 y/o acoso sexual **o laboral**, malos tratamientos o análogos, en contra del trabajador, conyugue, padres, hijos o hermanos.

III. – X. (...)

Artículo 133. Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I.- II. (...)

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

XIII.-XVIII (...)

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I.-X. (...)

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

Artículo Tercero. Se reforma el artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

Artículo 57. Incurrirá en abuso de funciones la persona servidora o servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a que se refiere el artículo 52 de ésta Ley o para causar perjuicio



a alguna persona o al servicio público; así como cuando realiza para sí o a través de un tercero, algunas de las conductas descritas en el artículo 20 Ter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia **o de las conducta descrita en el artículo 311 Bis del Código Penal Federal.**

Artículos Transitorios

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

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá un reglamento del artículo 3 Bis, inciso c) dentro de los 180 días posteriores a la entrada en vigor del presente decreto.

Tercero. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá actualizar los programas y normas de prevención de riesgos psicosociales para armonizarlos con el presente decreto, en un plazo no mayor a 180 días posteriores a la entrada en vigor del presente decreto.



SEN. CYNTHIA LÓPEZ CASTRO

Cámara de Senadores, siendo siete días del mes de abril de 2025.