

QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA TAGLE MARTÍNEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La suscrita diputada **Martha Tagle Martínez**, integrante de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable asamblea, la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

A partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos que entró en vigor en junio de 2011 se coloca en el centro de actuación al Estado mexicano para dar protección y garantía de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por aquél, aunado a la responsabilidad de legislar bajo los principios pro persona, no regresión, y armonización legislativa en el marco jurídico nacional; en consecuencia, se han realizado múltiples reformas a nuestro marco jurídico en distintas materias, en lo concerniente a la laboral la sucesiva fue la publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, que modificó 223 artículos al tiempo de realizar adiciones a 121 y derogó 19 artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Enfatizo la reforma realizada al artículo 2o. de la Ley materia de la presente reforma (LFT), en la cual queda establecido el hecho de propiciar un trabajo digno, la no discriminación y la igualdad sustantiva:

“Artículo 2o. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.¹

Aunado a ello, en el artículo tercero se incorporan de “forma trascendente las figuras de hostigamiento y acoso sexual, como actitudes que pueden presentarse en el centro de trabajo, las que prohíbe, pero en caso de que ocurran, podrían generar la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la víctima e, inclusive, si proviene de la parte patronal, conllevará a que esta sea multada”.²

El pasado 18 de febrero (2020), la Cámara de las diputadas y diputados aprobó reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia para profundizar en la definición de acoso sexual e introdujo el concepto de hostigamiento sexual.

Empero en aras de contar con una legislación acorde a la realidad social, la presente iniciativa tiene como fin adicionar el concepto de acoso laboral como una modalidad de violencia que se ejerce en los centros de trabajo, la manifestación de este comportamiento y actitudes lesiona los derechos humanos de la persona trabajadora, conlleva a complicaciones de salud y en ocasiones la muerte.

Acoso laboral

Acoso laboral, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define 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.

A principios de los ochenta, Heinz Leymann crea el concepto *mobbing*, como: “aquella situación en la que una persona ejerce una 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”.³

En México, el *mobbing* es un tema que ha cobrado relevancia a partir de la última década del siglo XXI. Las primeras obras escritas que lo toman como objeto de estudio aparecen en el año de 2007, a través de investigaciones de corte antropológico.

Para algunos autores y organismos internacionales, el anglicismo puede ser equiparable al acoso moral, para otros es igual al concepto de acoso psicológico, y para otros más es el término compuesto de acoso laboral lo que lo define.

Es un hecho que el número de acosadores es algo muy significativo para identificarlo; para algunos especialistas el *mobbing* es un tipo de acoso realizado de forma grupal, una especie de arreglo entre varios para eliminar al blanco del ataque como si se tratase de un trabajo en equipo (Fuentes, 2014:16).

Es decir, este grupo **enojado** realiza estrategias de aislamiento y comportamiento hostil en contra de una sola persona y ejerce todo su poder por medio de una violencia sutil pero extrema, para eliminar cualquier vestigio de autoestima de la persona elegida; lo lamentable es que si para entender quién va tras quién y por qué en un caso de *mobbing*, se requiere de un análisis de caso cuidadoso, sensato y verídico, muchas de las veces los instigadores y perpetradores se convencen a sí mismos de que están en lo correcto (Westhues, 2013:31:32).

“De ahí que los actos de violencia psicológica ejercida por una sola persona, en contra de otra, u otras, como Leymann lo señala, aunque pueden ser extremos e incluso provocar la deserción

laboral, finalmente no son llevados a cabo de forma grupal; segundo, quizá tampoco tengan la intención de que el agredido o agredidos dejen el empleo”.⁴

Los actos de una sola persona, cuando ésta detenta el poder formal, se pueden traducir simplemente en lo que se conoce como un liderazgo autoritario o abuso de poder, donde las acciones tiendan a matizarse de un acoso moral dirigido a uno o a varias personas, pero no logra configurarse la unión de un grupo en contra de otra, que debe ser precisamente uno sólo si se pretende hablar de mobbing o acoso laboral.

Elementos y características fundamentales:

- a) La violencia que se infringe sobre la víctima es extrema;
- b) Se realiza de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona. Es fundamental que la variable de otra u otras personas sea descartada;
- c) Se destruye la reputación del sujeto atacado. Para esto es fundamental el descrédito y los rumores; y que se trate de un trabajador considerado antes del acoso como un elemento valioso o competente;
- d) Existe el deliberado y constante maltrato verbal y no verbal para minar y desestabilizar emocionalmente al trabajador, con el objetivo de destruir y socavar cualquier defensa de su parte, por medio de un maltrato que se ejerce como una labor de equipo: un tipo de violencia grupal muy específica;
- e) Se deteriora y disminuye la capacidad laboral, al destruir la capacidad psicológica;
- f) La víctima es estigmatizada; y mientras dure el hostigamiento, se pretende que permanezca en ese estado de indefensión;
- g) Existe una pasividad de los testigos de la violencia por temor al grupo que es violento;
- h) Se pone en peligro su empleo; o bien, se degrada su ambiente de trabajo;
- i) Se atenta contra su dignidad o integridad psíquica, o física, de la persona, pues se le descalifica a lo largo de la jornada de trabajo, con la intención de su devaluación psicológica más que de un roce profesional por competencia;
- j) Debe ser considerado como un problema público, cuya presencia incrementa sobre todo debido a la legitimidad del grupo que acosa, esto ante los ojos de la sociedad tiende a la minimización y ocultamiento;
- j) Sus actos se constituyen en gestos, palabras y silencios; que desmontan emocionalmente y devasta la vida de aquellos que lo sufren;
- k) Se ocasiona graves disturbios a la salud física y mental y provoca la renuncia del empleo;
- l) Además de promover el desarrollo de enfermedades, la sujeción o la pasividad se considera como una instigación a la ideación suicida; inclusive puede culminar con la muerte de la víctima;

m) Es una campaña colectiva e intensa de compañeros de trabajo donde hay una idea conjunta: excluir, castigar y humillar;

n) Es iniciado por lo general por un sujeto que detenta una especie de poder o influencia; no es precisamente el poder generado por un nombramiento formal;

o) Esta necesidad imperante de devastar y eliminar se esparce como si fuese un virus, y se transmite a todas las personas, una tras otra, quienes se suman con actos para simpatizar con el grupo que acosa, o con silencios, por temor a ser la siguiente víctima del grupo;

p) En tanto la campaña subsiste, debe haber un sinnúmero de estrategias y comunicaciones hostiles por parte del grupo acosador, que, sin lugar a dudas, deben llegar a ser vistas como legítimas.

Estos dieciséis incisos nos permiten entender las características, condiciones y circunstancias que deberían verse reflejadas en la conceptualización de este fenómeno, que lleve por un lado a las propuestas legislativas concretar su intención de encuadrar la tipología del *mobbing* en sus preceptos jurídicos y por el otro, a la certera difusión del fenómeno entre la población”.⁵

Mobbing o Acoso laboral en cifras

La Organización Mundial de la Salud ha dado grado de pandemia al ser causante de varios suicidios. Esta instancia internacional lo define como: una situación de violencia o acoso recurrente dirigida hacia un trabajador o trabajadora con la intención de aislarlo de un grupo laboral. Sus principales características son conductas crueles y hostiles que se convierten en una tortura psicológica para la víctima.⁶

Así el acoso en los lugares de trabajo (respecto a lo que estipula la OMS) debe considerarse como el conjunto de fenómenos que utilizan esta estrategia para diversos objetivos, incluyendo entre otros: disciplina, rechazo, aislamiento o simplemente, la persecución psicológica como un ajuste de cuentas.

Según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cerca de 12 millones de personas padecen *mobbing* en el mundo, mientras, en Europa está catalogado como riesgo laboral y es considerado una epidemia.

A nivel internacional se han realizado esfuerzos para eliminar comportamientos que generen violencia en el lugar de trabajo, debido al alza en los incidentes de tipo emocional o psicológica; ya que existen pruebas que sugieren que la exposición a dichos incidentes, especialmente cuando es por tiempo prolongado, tiene efectos perjudiciales para la salud y el bienestar de la víctima; en segundo lugar, porque la violencia psicológica en el lugar de trabajo es más frecuente que la violencia física.⁷

Ante ello la OMS define un entorno laboral saludable como: “aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”.⁸

En países como Suecia, Noruega, Gran Bretaña, Francia, Alemania, Italia, España, Australia y Estados Unidos, el *mobbing* ya es considerado como un delito. En los países de América Latina, las personas más perjudicadas por este mal son las mujeres, pues casi 53 por ciento son acosadas laboralmente por motivos como el embarazo, su puesto, su sueldo o por su condición de mujeres. En nuestro país no se conoce cuál es su prevalencia real. Ante el crecimiento de esta situación a nivel mundial la OIT aprobó en la 108 Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra el

Convenio 190 sobre violencia y acoso, 2019, y la Recomendación 206 sobre violencia y acoso, 2019. Se emitieron 439 votos a favor de la aprobación del Convenio y 7 en contra, y se produjeron 30 abstenciones. La Recomendación se aprobó con 397 votos a favor, 12 en contra y 44 abstenciones.⁹

Así, el *bullying* en los centros educativos y el *mobbing* o acoso laboral en los centros laborales son comportamientos repetitivos y ofensivos con intención vengativa, cruel o maliciosa de humillar o debilitar a un individuo o un grupo de trabajadores. Sin embargo, la característica esencial en el acoso laboral o *mobbing* es llevada a cabo por un grupo de personas quienes durante un período considerable logran eliminar a la víctima por motivos culturales, de formación académica superior, de raza, género, preferencias sexuales, etcétera.

No omito comentar que en el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2016) intitulado: “Estrés en el Trabajo. Un reto colectivo”; se abordan diferentes formas de violencia en el trabajo, y en concreto sobre el acoso psicológico, introduciendo distintos tipos de acoso, siendo el acoso laboral o *mobbing* el objetivo del presente documento.

Investigaciones de la Facultad de Psicología de la UNAM apuntan a que por lo menos 20 por ciento de los trabajadores han sido víctimas de acoso laboral y violencia de parte de un superior. Así, el acoso laboral es ejercer violencia de manera repetida contra un subordinado o un compañero. La definición es simple, pero detenerlo no lo es tanto. Según un estudio de la Universidad Nacional Autónoma de México (elaborado por Jesús Felipe Uribe Prado, académico de la Facultad de Psicología), al menos el 20 por ciento de los trabajadores en el país lo ha padecido y 60 por ciento ha sido testigo de que le ocurre a alguien más.

En este fenómeno se conjugan el hecho de que muchos jefes no saben ser líderes y que los colaboradores no tienen herramientas psicológicas y emocionales para enfrentar la mala gestión de sus superiores.¹⁰

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, clasifica el acoso laboral en tres niveles conforme al sujeto activo:

- 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.

Por su parte, la doctora Beatriz Adriana Bustos Torres, investigadora del Departamento de Estudios Sociourbanos del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH) de la Universidad de Guadalajara, quien prepara un libro sobre violencia laboral en el occidente de México, estudiando casos de Aguascalientes, Colima y Jalisco; ha documentado que el acoso laboral, conocido como *mobbing*, aumenta cada día no sólo en el número de gente que lo sufre, sino que con diferentes modalidades. Presión psicológica, encargo de tareas de última hora, órdenes que cambian de un día para otro, trato diferenciado entre empleados, burlas, insultos o de plano acoso sexual, son algunas torturas que empleados de Jalisco sufren en sus trabajos, a veces en silencio. No hay oficio que se salve o empresa que esté exenta. Y en el occidente del país, el fenómeno aumenta. En este contexto las mujeres sufren más violencia laboral.¹¹

Debido a las jornadas laborales tan largas que van de 8 a 10 horas, es en los centros de trabajo donde las personas permanecen más tiempo y por ello ser víctima de acoso laboral tiene graves repercusiones en el estado de salud físico y mental, en ocasiones llegando a ser fatal, previo a ello algunos de los principales síntomas son: la pérdida del sueño, enfermedades gastrointestinales, cutáneas, neurosis, psicosis y hasta suicidios.

La violencia comprende cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, psicológico, sexual, o incluso la muerte. Partiendo de esta definición las manifestaciones de la violencia son muy diversas y afectan a las personas con ciertas particularidades dependiendo de a quien se dirige y en que espacios se presenta.

Esta es parte de la atmósfera laboral cotidiana en la que resiste y subsiste la clase trabajadora al interior de sus centros de trabajo, ante ello, los ambientes laborales psicológica y mentalmente saludables deberían ser considerados como un derecho básico para las personas trabajadoras, recordemos que México ratificó en 1984 el Convenio Internacional del Trabajo Número 55 Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, el cual indica que el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos físicos y mentales.

Agradezco la información y conocimientos de la maestra Diana Hernández Moctezuma, quien enriqueció la presente iniciativa.

Fundamento Legal

Por lo anteriormente expuesto, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados someto a consideración del pleno de la Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto que adiciona inciso c) al artículo 3o. Bis, se reforman la fracción VIII del artículo 47, el primer párrafo y la fracción II del artículo 51, las fracciones XII y XIII del artículo 133, el primer párrafo y la fracción XI del artículo 135; y la fracción VI del artículo 994, de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se adiciona inciso c) al artículo 3o. Bis, se reforman la fracción VIII del artículo 47, el primer párrafo y la fracción II del artículo 51, las fracciones XII y XIII del artículo 133, el primer párrafo y la fracción XI del artículo 135; y la fracción VI del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

a) Hostigamiento...

b) Acoso sexual...

c) Acoso laboral: Comportamientos y actitudes violentas que se ejercen de manera sistemática por un grupo o colectivo hacia a una persona, independientemente del nivel jerárquico que ocupen, causando estado de indefensión y vulnerabilidad, que repercute en la salud física y mental de la víctima, obligándola en ocasiones a la renuncia.

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

I. – VII...

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

IX. – XV. ...

...

...

...

...

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

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

III. –X...

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

I. - XI. ...

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

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

XIV. –XV. ...

Artículo 135. Queda prohibido a **las personas** trabajadora s:

I-X...

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

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. -V. ...

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso, hostigamiento sexual y/o **acoso laboral** , en contra de **las personas trabajadoras** ; y

VII..

Artículo Transitorio

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

Notas

1 Ley Federal del Trabajo. Disponible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.p df](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

2 Decisiones Relevante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación No. 89 Acoso Laboral. Investigadora Lucía Raphael de la Madrid, presentación Ministro Luis María Aguilar Morales. Primera Edición México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas 2016. Disponible en línea:

[https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4404 /9.pdf](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4404/9.pdf)

3 Pérez H. Pantoja Luis Manuel. "Eliminar la violencia y el acoso en el trabajo". Frecuencia Laboral en línea. Año 13. No. 708 del 28 de julio al 04 de agosto 2019. Disponible en:

<http://www.frecuencialaboral.com/OITconveniovsACOSOyviol encialaboral2019.html>

4 Hernández, M. Diana (2015). Análisis Metodológico Conceptual: del Mobbing al Asedio Psicológico Grupal Laboral (tesis de posgrado). Instituto Politécnico Nacional, Centro de Investigaciones, Económicas, Administrativas y Sociales.

5 *Ibidem*.

6 "La mitad de los profesionistas en México enfrenta el mobbing" (en línea) La Jornada, Diciembre 28 de 2014. [fecha de consulta: 29 Noviembre 2016]. Dirección: URL

<http://www.jornada.unam.mx/2014/12/28/sociedad/030n1soc>

7 "Factores organizacionales en la comprensión del mobbing". Psicología Iberoamericana (Enero-Junio, 2012), Vol. 20, No. 1 pp. 80-90. issn 1405-0943 (en línea)Disponible en:

<http://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623009.pdf>

8 "Entorno Laborables Saludables. Fundamentos y Modelos de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo. (2010) Disponible en:

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44466/1/9789243_500249_spa.pdf?ua=1

9 Pérez H. Pantoja Luis Manuel. Idem.

10 Juárez Blanca. "Al menos 1 de cada 5 trabajadores sufre acoso laboral o mobbing" El Economista en línea. Factor capital humano. Disponible en <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/al-menos-1-de-cada-5-trabajadores-sufre-acoso-laboral-o-mobbing/2019/06/>

11 "80 por ciento de mexicanos ha sufrido acoso laboral" (en línea) Universidad de Guadalajara. Septiembre 27 de 2015. [Fecha de consulta: 29 noviembre 2016]. Dirección: URL

<http://www.udg.mx/es/noticia/80-por-ciento-de-mexicanos-ha-sufrido-acoso-laboral>

Bibliografía

Fuentes, R. (2014). Bajo la mirada de los perpetradores. México: Instituto Politécnico Nacional.

Westhues, K. (2013). Mobbing en la Academia. La importancia de su reconocimiento. En F. Peña, & e. al, Develando el mobbing (págs. 23-32). Ciudad de México: Eón.

Palacio Legislativo de San Lázaro,
a 14 de abril de 2020.

Diputada Martha Angélica Tagle Martínez (rúbrica)