

## El acoso laboral y la reforma laboral de México del 2012

Gabriela Mendizábal Bermúdez\*

Uno de los puntos sobresalientes de la reforma laboral, que se ha anunciado con gran orgullo, es la protección que ésta otorga a los trabajadores para fenómenos laborales que les afectan, tal es el caso del acoso laboral.

A finales del año 2012, se adicionó a la Ley Federal del Trabajo, entre otros, un artículo en específico: 3 bis, en el cual se incluyó un cambio interesante, más no efectivo, sobre el acoso laboral, ya que señala:

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

- 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.

Esta disposición tiene el mérito de que contempla una forma de acoso laboral de manera independiente del acoso sexual, estableciendo definiciones independientes; sin embargo, delimita al hostigamiento como una forma de acoso laboral específica: el descendente. Se trata de una definición reduccionista que deja fuera las posibilidades de encuadrar las conductas agresivas de los trabajadores hacia sus subalternos o a sus superiores jerárquicos, ya que, éstos también son posibles.

Las acciones más importantes que se pueden emprender con relación al acoso laboral y que se encuentran avaladas en la legislación laboral son las siguientes:

Primera: la rescisión de la relación de trabajo del acosador, sin responsabilidad para el patrón.

El Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo da la oportunidad al patrón de despedir con causa justificada a sus trabajadores, sin que ello le represente la erogación de

---

\* Profesora-investigadora, titular C, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México.

una indemnización laboral. La reforma publicada el 30 de noviembre del 2012 incluyó cambios en específico a la fracción VIII, que a la letra señala:

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

No obstante lo anterior, y considerando que existen diversos tipos de acoso laboral, para aquellos, donde no se trate de acoso vertical descendente, no aplicaría esta fracción por la delimitación conceptual que hace la propia ley; por lo tanto es importante tomar en consideración para su aplicación el despido con causa justificada al o los trabajadores acosadores, cuyo *mobbing* sea vertical ascendente, conforme a las siguientes fracciones, la segunda y cuarta:

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

La fracción tercera es aplicable cuando se trata de remover de la empresa al trabajador, cuyos actos acosadores van dirigidos a compañeros de trabajo con el mismo orden jerárquico:

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

Segundo: Responsabilidad del patrón frente al acoso. Este es el punto medular del acoso y para ello tenemos algunos artículos que guardan relación entre sí. El Art. 56 de la citada ley señala:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por

motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Con ello queda claro que no sólo está prohibida la discriminación, sino que la propia legislación laboral y no sólo los derechos fundamentales procuran la no discriminación en el trabajo.

Por su parte, la fracción XII del artículo 133 determinó específicamente la prohibición a los patrones de acosar a sus trabajadores de la siguiente manera: “*Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;*” pero resulta más importante todavía la fracción XIII, porque establece la responsabilidad del patrón frente al *mobbing* en su empresa o centro de trabajo, aún cuando él no la haya ocasionado y sea propiciada por sus trabajadores:

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

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

Faltan claramente, las disposiciones aplicables para determinar si el desconocimiento de los actos acosadores, eximen de esta responsabilidad al patrón, pero siguiendo la tendencia internacional, la respuesta es que no: el patrón es responsable del medio ambiente laboral, inclusive el psicológico del entorno del trabajo y dentro de él se incluyen las conductas agresivas por *mobbing* y es ahora cuando en México y por el bien de trabajadores, pero también de los patrones, resulta sumamente importante implementar medidas preventivas, puesto que la propia ley establece sanciones pecuniarias para los patrones que generen o toleren el *mobbing*.

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

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 al que tolere a permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y

Como se puede observar, las modificaciones siguen sin resolver el problema del acoso laboral. Se trata de una solución únicamente parcial.