



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

---

---

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

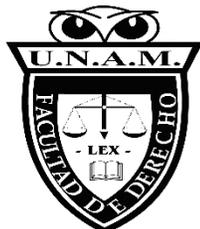
EL CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO, SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO; SU  
NECESARIA RATIFICACIÓN PARA EL ESTADO MEXICANO

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

SERGIO MARROQUÍN BARAJAS



Ciudad Universitaria, 2022.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE  
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
P R E S E N T E.

Muy distinguida Señora Directora:

El alumno: **SERGIO MARROQUÍN BARAJAS**, con número de cuenta: **31319304-8** inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"EL CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO; SU NECESARIA RATIFICACIÓN PARA EL ESTADO MEXICANO"**, bajo la dirección de la **MAESTRA JAZMÍN RIVERA LÓPEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 22 de abril del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

Atentamente  
**"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"**  
Ciudad Universitaria, Cd.Mx. a 28 de abril de 2022.

**DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**  
Director del Seminario



**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.  
C.c.p. - Alumno.

## **Agradecimientos**

A mis padres por ser mi motor e inspiración para cumplir mis metas y objetivos, por su apoyo incondicional y por estar siempre presentes en cada paso que doy en mi vida, este logro académico se los dedico a ellos, por su esfuerzo, constancia y, sobre todo, por su guía y amor; son mi mayor motivo para ser una mejor persona, agradezco su educación y sacrificio en beneficio de nosotros sus hijos.

A mis hermanos, especialmente a Carolina y Liliana, por su cariño, comprensión y apoyo durante mi etapa universitaria y en mi vida personal.

A mis sobrinas y sobrinos, Daniel, Alexis, Litzi, Ximena, Adán y Mateo, por su amistad y apoyo.

A Nanyeli Abigail, por su valiosa amistad y por encontrarse siempre presente en mis logros académicos, su compañía me ha motivado a continuar mis proyectos. Gracias por escucharme y aconsejarme.

A la Maestra Jazmín Rivera López, a quien aprecio y admiro, pues me motiva a seguir estudiando y preparándome; es una fuente de inspiración personal y profesional; agradezco su valiosa asesoría para culminar este trabajo, pero sobre todo por su amistad y cariño.

## Capitulado

|  | Página |
|--|--------|
| <b>Introducción</b>  | 1      |
| <b>Capítulo I. Conceptos generales del Derecho del Trabajo</b>         | 3      |
| 1. Trabajo   | 4      |
| 2. Derecho del Trabajo   | 7      |
| 3. Derecho Internacional del Trabajo                                   | 9      |
| 4. Derechos Humanos Laborales  | 11     |
| 5. Relación laboral  | 13     |
| 6. Personas trabajadoras   | 16     |
| 7. Personas empleadoras  | 17     |
| 8. Dignidad humana   | 19     |
| 9. Acoso laboral   | 20     |
| 10. Hostigamiento laboral  | 22     |
| 11. Acoso sexual   | 23     |
| 12. Violencia  | 23     |
| <b>Capítulo II. Antecedentes del Derecho del Trabajo</b>               | 27     |
| 1. Movimiento obrero en Europa   | 27     |
| 2. Surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo            | 30     |
| 3. Movimiento obrero en México   | 34     |
| 4. El trabajo durante la Colonia                                       | 35     |
| 5. Movimiento obrero <i>post</i> Independencia                         | 36     |
| 6. Movimiento obrero pre-revolucionario                                | 38     |
| 7. Consolidación del Constituyente de 1917                             | 40     |
| 8. Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos | 47     |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Capítulo III. Violencia y acoso laboral</b>  | <b>51</b> |
| 1. Sujetos  | 52        |
| 2. Violencia laboral  | 54        |
| 3. Tipos de violencia   | 58        |
| 4. Violencia por acción   | 58        |
| 5. Violencia física   | 59        |
| 6. Violencia psicológica  | 61        |
| 7. Violencia sexual   | 64        |
| 8. Violencia por omisión  | 66        |
| 9. Acoso laboral y sus elementos  | 67        |
| 10. Personas vulnerables ante la violencia y el acoso laboral   | 71        |
| 11. Violencia y acoso laboral en México   | 72        |
| <br>  |           |
| <b>Capítulo IV. Normatividad nacional en materia de violencia y acoso</b>   | <b>77</b> |
| 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  | 79        |
| 2. Ley Federal del Trabajo  | 82        |
| 3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación   | 91        |
| 4. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia   | 94        |
| 5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres   | 96        |
| 6. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención | 101       |
| 7. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación   | 106       |
| 8. Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo                        | 108       |
| 9. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual                                     | 111       |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Capítulo V. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso</b>         | 117 |
| 1. Ratificación de los convenios internacionales en México  | 118 |
| 2. Tratados Internacionales como norma suprema mexicana   | 120 |
| 3. Obligaciones del Estado mexicano como miembro de la Organización Internacional del Trabajo                         | 124 |
| 4. Ratificación internacional de los convenios en materia del trabajo   | 128 |
| 5. Contenido del Convenio 190, sobre la violencia y el acoso  | 132 |
| 6. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)   | 152 |
| 7. Ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y acoso, en México. | 161 |
| <b>Conclusiones</b>   | 165 |
| <b>Bibliografía</b>   | 167 |

## **Introducción**

Desde el surgimiento de la humanidad, el ser humano ha necesitado socializar e interrelacionarse para sobrevivir, en mayor o menor medida, pues la evolución de las sociedades ha implicado cambios en las diversas y complejas relaciones humanas.

La primera necesidad de los individuos, es precisamente la de obtener lo necesario para solventar su existencia, para ello es necesario obtener, a través de las herramientas que se tienen al alcance, los insumos suficientes para satisfacer su máxima necesidad, sin embargo, esto ha presentado un problema histórico para todas las personas, independientemente de la época de que se trate, pues la desigualdad social ha permeado el trato inhumano y decadente de las masas mayoritarias.

En la lucha por conseguir los medios de subsistencia, el ser humano ha tenido la necesidad de ocupar su fuerza de trabajo, en un primer momento, como proveedor de insumos para la familia, posteriormente como instrumento de intercambio por una remuneración. Con ello, se advierte que el trabajo ha sido una herramienta necesaria para los individuos desde la época primitiva.

A lo largo de la historia, las personas trabajadoras a nivel mundial han tenido múltiples conflictos, con el capital y con el Estado, por la dignificación de sus derechos como obreros, sin embargo, fue hasta el siglo pasado que en nuestro país se incorporó este derecho social a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y en el ámbito internacional a través de la Organización Internacional del Trabajo.

Como es de conocimiento general, el avance legislativo y proteccionista del sector social obreros, ha sido lento pero trascendente, pues a la fecha las personas trabajadoras cuentan con derechos mínimos, cuyos alcances se encuentran por encima de cualquier pacto en contrario.

No obstante, las personas trabajadoras siguen siendo víctimas de múltiples arbitrariedades, dentro y fuera de los centros de trabajo, pues a pesar de que existen

normas internas protectoras de los derechos laborales, estas no son respetadas, principalmente por los empleadores, tal es el caso de la violencia y acoso en el trabajo.

Los derechos laborales han sido producto de una lucha histórica por la dignificación de la clase obrera, sin embargo, en la actualidad la ideología ha permeado la exigencia de este sector social de un cambio de paradigma en el trato que reciben por parte de las personas empleadoras y de sus propios compañeros de trabajo, dentro y fuera del lugar en donde prestan sus servicios. El trato digno y decente en las relaciones laborales es indispensable para lograr los objetivos planteados, de todas las partes involucradas.

En el primer capítulo, abordaremos lo concerniente a los conceptos generales que son la base en el estudio del tema de la violencia y el acoso laboral.

En el segundo capítulo, estudiaremos los antecedentes históricos nacionales y mundiales por los que han atravesado las personas trabajadoras y, en general, el derecho del trabajo.

Por su parte, en el tercer capítulo del presente trabajo, analizaremos las particularidades de la violencia y el acoso laboral, así como las causas y consecuencias en la salud física y emocional de las víctimas, además de sus efectos en el entorno personal, social, familiar, económico y organizacional.

El cuarto capítulo tiene como objeto estudiar la legislación nacional vigente en materia de violencia y acoso laboral, así como en igualdad de oportunidades, no discriminación y trato digno; con el propósito de identificar los aciertos y desaciertos de las normas en la materia.

Finalmente, en el capítulo cinco nos avocaremos a analizar el Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso, así como la Recomendación 206.

## Capítulo I. Conceptos generales del Derecho del Trabajo

El Derecho, como todas las disciplinas del conocimiento, cuenta con un conjunto de conceptos que le son propios, los cuales le permiten identificarse a través de la gramática, de entre otras áreas del saber.

Las expresiones que utilizan quienes crean, ejercen, aplican o estudian Derecho, forman parte de una técnica, pues son particulares de esta área del conocimiento, denominada técnica jurídica. Sin embargo, hay algunas terminologías que son fácilmente identificables entre la sociedad en general, por ejemplo, cuando cualquier individuo lee o escucha palabras como demanda, denuncia, amparo, juzgado, matrimonio, derechos laborales, entre otros, sin ser abogado, entiende que se trata de términos propios del Derecho; como para los abogados escuchar términos tales como células, embrión, fotosíntesis, encimas, sin ser biólogos, sabemos, con solo leer o escuchar estas palabras, que se trata de términos característicos de la Biología.

A pesar de idealizar los conceptos y entender *grosso modo* el contexto, necesitamos definiciones que nos expliquen a detalle el significado de cada uno de ellos, con el fin de comprender su alcance, contexto y aplicación.

En el Derecho tenemos conceptos universales que pueden ser aplicables a las diferentes áreas que lo conforman como la civil, mercantil, penal, administrativa, familiar, laboral, entre otras, no obstante, cada una de estas ramas cuentan con conceptos que les son únicos, pues particularizan una situación jurídica concreta perteneciente a una u otra materia.

Por otro lado, es preciso tomar en cuenta que el Derecho tiene amplia relación con otras de ciencias, como la psicología, sociología, historia, economía, ciencia política, entre otras, para estudiarse y entenderse de manera integral, lo que lo hace ser multidisciplinario.

En ese sentido el objeto de este capítulo, es establecer algunos de los conceptos que serán tomados como base en la presente investigación, a fin de que se comprenda el significado de cada concepto.

## 1. Trabajo.

La palabra “trabajo” es empleada por todos los seres humanos, pues es de conocimiento general, que es gracias a este como muchos individuos obtienen ingresos económicos para subsistir, empero, en muchas ocasiones, no se conoce la raíz o el significado de este concepto. En un primer momento, podemos advertir que el trabajo implica que una persona ejerza fuerza física en la realización de alguna actividad, a favor de otro, cuya compensación es el salario, sin embargo, este no se limita a la fuerza física, sino que también comprende la labor intelectual.

No obstante, la etimología de la palabra trabajo, podría tener diversos orígenes, de acuerdo a los diferentes autores e investigadores. El Doctor José Dávalos refiere que la palabra trabajo proviene del latín *trabs, trabis*,<sup>1</sup> que significa traba, pues considera que la realización de algún trabajo implica una traba, esto es así porque dicho autor considera que todo esfuerzo ejercido por algún individuo le genera cierto grado de dificultad.

Para Reynoso Castillo, el concepto de trabajo encuentra su origen en el latín *tripalium*, que significa “tres palos”<sup>2</sup>, puesto que en la antigua Roma, este fue un instrumento utilizado como método de tortura, empleado en contra de las personas cuando estas no acataban alguna orden o realizaban alguna conducta indebida, en ese sentido, consideramos que la analogía del término, estriba en que el trabajo implica cierta tortura para quien lo realiza.

La Real Academia de la Lengua Española dice que el trabajo es “*el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza*”<sup>3</sup>, esta definición reconoce que el trabajo requiere un esfuerzo, por tanto, asimila ambos términos entre sí, pues como ya ha quedado de manifiesto, todo trabajo, sea intelectual o físico, implica un esfuerzo, sacrificio o empeño, por parte de quien lo realiza.

---

<sup>1</sup> Dávalos, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 21a ed., México, Porrúa, p. 1.

<sup>2</sup> Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del Trabajo Panorama y Tendencias*, México, Porrúa, p. 28.

<sup>3</sup> Diccionario de la Lengua Española [en línea], < <https://www.rae.es/drae2001/trabajo>>, [consulta: 06 de mayo de 2021].

En nuestra actualidad, cuando leemos o escuchamos la palabra trabajo, de forma inmediata conceptualizamos el término en una idea, no requerimos mayor información para entenderla, pues se comprende el alcance de la misma. Sin embargo, no siempre ha sido así, pues como sabemos las palabras son ideas que nos refieren algo o a alguien, pero en algún momento de la historia, este concepto tuvo que ser nuevo para muchas sociedades, ya que el trabajo como lo conocemos hoy en día, no existía.

La historia ha dejado huella de que el trabajo, entendido como el esfuerzo que ejerce una persona para producir riqueza, fue utilizado como forma de explotación humana, pues en la antigua Roma, los esclavos, fieles sirvientes de los ciudadanos romanos, no tenían derechos civiles, por tanto, laborales, aunado a que estos últimos no se encontraban regulados en ningún lugar del mundo.

Como sabemos, el trabajo ha implicado en todas las sociedades y en todos los tiempos, la forma de subsistencia, a pesar de que tomó tiempo comprenderlo, pues es a raíz de ese esfuerzo se obtienen los recursos para vivir.

Diversos acontecimientos han tenido que ocurrir para entender al trabajo como hoy lo conocemos, y otras tantas, para que cada Estado lo reconozca como un derecho. Con ello, queda en evidencia que el concepto de la palabra trabajo puede variar de la época en que se estudie, pues en algunas de ellas, aun no se conocía este término.

Durante muchos años, en México y en el mundo, el trabajo no se encontraba plenamente regulado, en consecuencia, no era reconocido como un derecho, había una desprotección por parte del Estado para la clase obrera en relación con el capital, lo que devino en luchas y movimientos sociales por parte de las trabajadoras y los trabajadores, de los cuales hablaremos más adelante.

Por otro lado, también resulta necesario abordar el concepto desde el punto de vista jurídico, en esa tesitura, el trabajo ha sido considerado en la legislación nacional, como toda actividad humana aplicada a una profesión u oficio, por tanto, no solo debe considerarse trabajo al esfuerzo físico, sino también al intelectual,

realizado por una persona con objetivos diversos tendientes a crear o transformar o crear una cosa. Tal como lo dispone el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo -en adelante LFT o la Ley- que a la letra establece:

“...

*Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.*

...”

Como se observa, el trabajo nace de la actividad humana, física e intelectual, aplicada en cierta profesión u oficio, cuya realización dependerá de los conocimientos que se requieran para ejecutarla, pues a pesar de que todo individuo puede elegir libremente a qué dedicarse, existen limitantes respecto a aquellas o aquellos que requieren conocimientos específicos, mientras que en la mayoría de los casos es suficiente la capacitación y adiestramiento.

Por otro lado, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -en adelante CPEUM, Constitución Federal o Carta Magna-, reconoce al trabajo como un derecho, cuyo ejercicio se encuentra atribuido a la libertad de cada persona para elegirlo, el artículo 5º establece que:

*“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.*

...”

El precepto Constitucional anterior, se refiere a la libertad que tiene cada persona para elegir la profesión, industria, comercio o trabajo que se adecue a sus necesidades e intereses, sin que alguien pueda prohibir o limitar su derecho,

mientras que dicha actividad no sea motivo de algún hecho ilícito, es decir, que no esté prohibido por la ley<sup>4</sup>, se está completamente facultado para desempeñarlo.

Asimismo, en el segundo párrafo del artículo en cita, se establece que hay algunos trabajos que requerirán título profesional para poder realizarlos, ello derivado de las necesidades que se presentan para su correcto desempeño. Lo anterior, no debe considerarse como una limitante al derecho de libertad de elegir el trabajo que se quiere realizar, pues es una necesidad que quien desempeña algunas actividades en específico, requiere conocimientos que solo se adquieren a través de la instrucción.

Como podemos advertir, el concepto de trabajo es utilizado en múltiples escenarios, pues por sí solo es identificable, empero, presenta diversas acepciones de acuerdo al área del conocimiento que se estudie, en nuestro caso resalta la definición establecida en el segundo párrafo del artículo 8º de la LFT, el cual refiere que trabajo es *toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio*. En ese sentido, para la LFT el trabajo es el ejercicio de toda actividad, física o intelectual, que realiza una persona en favor de otra.

## **2. Derecho del Trabajo.**

Es una rama del Derecho que establece las prerrogativas inherentes a la clase trabajadora en relación con el capital y el Estado; surge a raíz de la necesidad de regular las relaciones jurídicas que se suscitan entre los factores de la producción y la clase trabajadora, así, el legislador comienza a disponer diversas normas jurídicas que marcan las pautas con las que deben regirse dichas relaciones.

No obstante, los tratadistas y estudiosos de la materia, han presentado discrepancias en la conceptualización de las normas reguladoras de las relaciones de trabajo, siendo el concepto en estudio el resultado que más aceptación ha tenido, pues a decir del Doctor Dávalos, el derecho del trabajo es el conjunto de normas

---

<sup>4</sup> Los Hechos Ilícitos [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3496/7.pdf>>, [consulta: 15 de mayo de 2021].

jurídicas cuyo objetivo principal es lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo<sup>5</sup>.

En esa tesitura, y de conformidad con los autores que han adoptado el concepto, Sánchez Alvarado refiere que el derecho del trabajo es *el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio personal subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino*<sup>6</sup>.

Para Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo es *el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana*<sup>7</sup>.

En suma, el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo, cuyo objeto de estudio es la subordinación, entre quien presta el servicio y quien lo recibe, y sus alcances se encuentran en constante expansión y dinamismo, lo que resulta indispensable para lograr la dignificación de la clase trabajadora.

El derecho del trabajo es de reciente creación, pues en nuestro país se incorporó a la Constitución hasta 1917, con lo que, además, se hizo posible la creación de legislación secundaria que regulara de manera específica las relaciones de trabajo.

También es considerado como un derecho social, puesto que tiende a la protección de una clase social en específico, que es la de personas trabajadoras,

---

<sup>5</sup> Dávalos, José, *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., p.37.

<sup>6</sup> Ídem.

<sup>7</sup> Ibídem. p. 34.

ello en virtud de las anécdotas históricas que demuestran claramente el abuso del que estas han sido objeto.

Por otro lado, presenta cierta independencia del resto de las ramas del Derecho, pues a decir del Doctor Dávalos, presenta autonomía legislativa, científica, didáctica y jurisdiccional. En ese sentido, la autonomía legislativa implica que la disciplina cuenta con un sistema normativo y fuentes formales propias, creadas por el legislador; cuenta con autonomía científica, pues tiene un sistema de doctrinas y mecanismos de estudio propios; cuenta la autonomía didáctica, pues se incluye en los planes y programas de las universidades; finalmente, la autonomía jurisdiccional, en tanto que, el derecho del trabajo tiene autoridades competentes para conocer de los conflictos que se susciten entre los sujetos de la relación de trabajo<sup>8</sup>, a saber, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y derivado de la reforma constitucional y legal de 2017 y 2019, respectivamente, ahora los Tribunales Laborales Federales y de las entidades de la República.

Aunque sabemos que el Derecho funciona como un sistema indivisible, la autonomía que se propone resulta parcial, pues aun así el derecho requiere, en mayor o menor medida, de las instituciones de otras materias de la disciplina<sup>9</sup>.

Entonces, el derecho del trabajo es una rama que contiene normas e instituciones jurídicas las cuales regulan las relaciones de trabajo presentes en determinado territorio, que si bien, presenta particularidades que le permiten ser autónomo, también requiere de las instituciones normativas establecidas en otros ordenamientos jurídicos pertenecientes a diversas ramas del derecho.

### **3. Derecho Internacional del Trabajo.**

En la actualidad, las relaciones sociales han presentado diversas transformaciones, dentro de un Estado y fuera de él. En los últimos dos siglos, la interrelación comercial, cultural, política, económica, turística, entre países, ha generado la imperiosa necesidad que las relaciones entre estos sean normadas con mayor

---

<sup>8</sup> Ibídem p. 31-32.

<sup>9</sup> Ídem.

rigidez, con el objetivo de generar normas estándares que, de cierta manera, unifiquen las normas jurídicas de cada nación, para hacer de estas relaciones un acto jurídico más sencillo.

En ese sentido, el derecho internacional se encarga de regular las relaciones que surgen entre los Estados y/o los Organismos Internacionales<sup>10</sup>. Aunado a lo anterior, es menester advertir que la sistemática jurídica divide el derecho nacional e internacional en público y privado, por lo que, para los efectos del presente estudio, nos referimos al derecho internacional público, puesto que la fuente principal del Derecho Internacional del Trabajo proviene de la OIT, organismo internacional de carácter público.

El concepto en estudio se compone de tres elementos, los cuales son: derecho, - conjunto de normas jurídicas que regulan ciertas conductas humanas-, internacional – interacción entre dos o más naciones-, trabajo, cuya definición ha quedado de manifiesto en el numeral correspondiente del presente trabajo.

Derivado de ello, los Estados se vieron obligados a generar normas estándares que unificaran los criterios en materia de Derecho del Trabajo, en ese sentido, en 1919, derivado del Tratado de Versalles, surge la Organización Internacional del Trabajo –en adelante OIT-, cuyo objetivo fue alcanzar la paz social, aunque tuvo un álgido desarrollo, pues se vio mermado con la llegada de la Segunda Guerra Mundial<sup>11</sup>, no obstante ha sobrevivido hasta nuestra época, como se abordará en el capítulo correspondiente.

En esa tesitura, el derecho internacional del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que pretenden unificar el derecho del trabajo en los Estados del mundo, principalmente creadas por la Organización Internacional del Trabajo, fuente del

---

<sup>10</sup> Mansilla y Mejía, María Elena, *Derecho Internacional Privado*, México, Iure Editores, 2014, p. 14.

<sup>11</sup> Historia de la OIT [en línea], < <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>>, [consulta: 20 de mayo de 2021].

derecho internacional laboral<sup>12</sup> y por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en lo que se refiere a nuestro continente.

En nuestra época existen diversos instrumentos jurídicos laborales internacionales que pretenden la unificación de las normas jurídicas de la materia en los Estados que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo, en ese sentido, estas leyes modelo se ponen al alcance de los países para que las adopten a sus sistemas jurídicos internos.

El objetivo fundamental del derecho internacional del trabajo, es procurar las mejoras en las condiciones generales de trabajo para la clase trabajadora internacional; aunque pareciera fácil, ha presentado un enorme reto estandarizar las normas jurídicas laborales a nivel internacional, puesto que las diferencias culturales, sociales, económicas, históricas, entre otras, de cada Estado, lo limitan.

#### **4. Derechos Humanos Laborales.**

Los derechos humanos son aquellos que les pertenecen a todas las personas por el hecho de ser humanos, en otras palabras, son aquellos que le son propios al ser humano, con los que puede alcanzar su realización material y espiritual<sup>13</sup>.

Entre otros, el derecho al trabajo es un derecho humano, esto es, intrínseco al individuo por el hecho de ser humano, el Estado tiene la obligación de proteger, respetar y garantizar que toda persona pueda acceder a él.

Algunos autores también consideran a los derechos humanos como derechos naturales, con los que contamos desde el momento en que nacemos y que no se nos desprenden en ningún momento de la vida.

---

<sup>12</sup> Derecho Internacional del Trabajo [en línea], <<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm>>, [consulta: 20 de mayo de 2021].

<sup>13</sup> Introducción a los Derechos Humanos [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4262/5.pdf>>, [consulta: 20 de mayo de 2021].

En nuestro país todas las personas gozamos de los derechos humanos y de las garantías para tutelarlos, tal como lo dispone el artículo 1º de la Constitución Federal:

*“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*...”*

Los derechos humanos a los que se refiere este ordenamiento constitucional, son los que se encuentran reconocidos en ella misma, o en cualquier tratado o instrumento internacional de los que nuestro país sea parte.

Tratándose de los derechos humanos concernientes a la materia laboral, primer eslabón de los derechos humanos laborales, que da lugar al resto, es precisamente, el derecho al trabajo, el cual debe ser garantizado y tutelado por el Estado y respetado por cualquier operador jurídico.

El trabajo como derecho humano, implica entre otras cuestiones, las siguientes:

- a) El derecho a contar con un trabajo;
- b) La posibilidad de elegir la profesión u oficio al que cada persona desee dedicarse; y
- c) El respeto a la dignidad humana<sup>14</sup>.

Como se ha visto, el trabajo es la forma esencial por la que las personas trabajadoras y sus familias subsisten económicamente, pues gracias a este se obtiene la capacidad para solventar las necesidades primarias.

---

<sup>14</sup> Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo [en línea], <<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>>, [consulta: 20 de mayo de 2021].

Primeramente, es importante considerar que toda persona tiene derecho a contar con un trabajo, por lo que el Estado de manera propositiva, debe fomentar el empleo entre sus nacionales, a través de políticas públicas tendientes a disminuir los índices de desempleo. En segundo término, nadie puede prohibir a otra persona a dedicarse al oficio o profesión que desee, pues de manera positiva implicaría la existencia del trabajo forzoso, y de manera negativa, la violación al derecho al trabajo. Por último, la dignidad humana, como analizaremos más adelante, debe respetarse a fin de evitar cualquier tratado inhumano o degradante contra las personas trabajadoras.

En esa misma tesitura, los derechos humanos laborales son reprochables una vez que existe la relación de trabajo entre una persona trabajadora y una persona patrona, no antes, pues esta es un requisito *sine qua non* de aquellos.

El Estado, debe adoptar políticas y estrategias que sirvan para evitar la violación de estos derechos, pues al tratarse de derechos humanos, alcanzan la protección más amplia no solo por las normas internas nacionales sino también internacionales.

Los derechos humanos laborales, deben ser promovidos, respetados y garantizados en el ámbito individual y colectivo, pues la libertad sindical y protección al derecho de sindicación son fundamentales como Derecho Humano Laboral.

## **5. Relación laboral.**

Como consecuencia del reconocimiento del Trabajo como derecho y de la disciplina que lo estudia, con base en la legislación, la relación de trabajo es el vínculo jurídico que se suscita entre una persona que presta su servicio personal subordinado a otra persona, física o moral, denominada patrona. Sin embargo, las posturas en torno al concepto y al origen de este, han sido diversas.

En derecho civil, por ejemplo, la relaciones jurídicas entre las partes surgen por medio de los contratos, cuyo objetivo es crear o transferir situaciones jurídicas

concretas, o de los convenios que crean, modifican, extinguen o transforman las mismas, por lo tanto el convenio es el género y el contrato es la especie<sup>15</sup>.

Durante décadas, las relaciones jurídicas laborales se regían por contratos civiles, puesto que no existía una regulación laboral que dispusiera otro tipo de contratación o institución normativa que lo regulara, con ello, evidentemente se vulneraban los derechos de las personas que prestaban sus servicios personales subordinados a otra u otras.

Por lo anterior, los trabajadores no eran considerados como tal y la relación laboral no existía, pues era un vínculo regido por el derecho civil y, por ende, les era propio el principio de autonomía de la voluntad, principio máximo de esa rama del derecho, es decir, las partes tenían que suscribir un contrato de naturaleza civil, en los que manifestaban su voluntad sin limitación, pues no existía norma que estableciera derechos mínimos para las personas, con lo que se generaba desprotección total a las personas trabajadoras, considerados hasta ese momento como prestadoras de servicios.

En las relaciones laborales no opera este principio, pues la LFT establece derechos mínimos y máximos que no admiten pacto en contrario, salvo aquellos que implican mejoría en *pro* de las de las personas trabajadoras. Por otro lado, en las relaciones individuales de trabajo, las personas se adhieren a un contrato previamente establecido por la patronal, sin que, en la mayoría de los casos, se tenga la oportunidad de negociarlo.

Pero, entonces, ¿debe entenderse que la relación de trabajo surge de un contrato individual de trabajo?, al respecto, el artículo 20 de la LFT dispone:

*“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

---

<sup>15</sup> El Contrato y La Relación De Trabajo [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/29.pdf>>, [consulta: 16 de mayo de 2021].

*Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.*

*La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”*

De la apreciación del precepto normativo anterior, se desprende que la relación laboral es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona llamada patrón o patrona, en consecuencia, en tanto exista la prestación de un servicio subordinado, se presume una relación de trabajo, independientemente del acto que le haya dado origen.

Mientras que el contrato de trabajo es un acto jurídico formal el cual obliga a las personas trabajadoras a prestar su servicio personal subordinado, la relación de trabajo implica una situación de hecho y de derecho, que puede surgir o no de un contrato de trabajo, pero que implica la prestación de un servicio personal subordinado. Entonces, el contrato de trabajo siempre va a tener como consecuencia una relación de trabajo, pero no en todos los casos la relación de trabajo tiene su origen en un contrato, puesto que dicha relación de trabajo puede iniciar de manera tácita, es decir, *de facto*.

El mismo artículo establece que la prestación de un servicio personal subordinado produce los mismos efectos que un contrato de trabajo, puesto que, como ya mencionamos líneas arriba, el contrato de trabajo implica la relación de trabajo, pero no a la inversa, lo que nos permite inferir que la ley no considera sinónimos contrato de trabajo y relación de trabajo, a pesar de que les otorga los mismos efectos.

De lo anteriormente expuesto, se aprecia que la relación de trabajo se genera entre la persona trabajadora y la persona patrón o patrona, como un vínculo jurídico entre ellas, que genera derechos y obligaciones.

Para dar por iniciada una relación de trabajo, se requiere la voluntad de la persona trabajadora de querer realizarlo, por lo tanto, debe existir como elemento

de existencia, el consentimiento, tácito o formal. Ello no significa que opere la autonomía de la voluntad en las relaciones o contratos de trabajo, pero sí implica el cumplimiento de obligaciones y derechos<sup>16</sup>.

Los elementos esenciales de las relaciones de trabajo son principalmente la persona trabajadora y el patrón o patrona, pero además la subordinación, la cual implica la sujeción u obediencia de quien presta su servicio hacia la persona que lo recibe, física o moral, siendo este elemento el determinante que permite identificar cuando se está hablando de una relación de trabajo en comparación con alguna otra relación jurídica. Incluso, a pesar de que la persona trabajadora no perciba algún salario por la prestación de su servicio, al existir este elemento esencial, se presume dicho vínculo y debe gozar de los derechos laborales que la legislación le reconoce.

## **6. Personas trabajadoras.**

El concepto de trabajador ha sido empleado a lo largo de la historia para referirse a ambos géneros, es decir, trabajador –masculino- y trabajadora –femenino-, sin embargo, en los últimos años, el empleo del lenguaje ha presentado grandes modificaciones, por lo que, en la actualidad, lo correcto es emplear términos neutros, incluyentes y que comprendan a ambos géneros.

Sin menoscabo de lo anterior, como sinónimo del término de personas trabajadoras, se emplean indistintamente conceptos como empleados o empleadas, clase obrera o clase trabajadora, estas dos últimas refiriéndose a una pluralidad de trabajadores y/o trabajadoras, sin embargo, para efectos del presente estudio, serán utilizados de forma indistinta.

El trabajador o trabajadora es la persona física que realiza un trabajo personal subordinado, es decir, quien presta su servicio de forma personal para un patrón o patrona, como lo dispone el primer párrafo del artículo 8 de la LFT, que a la letra establece:

---

<sup>16</sup> Ídem.

*“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

*...”*

En ese sentido, un trabajador o trabajadora siempre será una persona física, no así una persona moral, puesto que estas carecen de aptitudes físicas y jurídicas para realizar esta actividad.

El precepto referido es una definición legal, ya que existen trabajadoras y trabajadores independientes o informales, que carecen de relación jurídica laboral, por lo que recae en un mismo individuo la calidad de patrón y trabajador o trabajadora, es decir, realizan una actividad económica mediante la cual generan ingresos personales, esto es, son trabajadores de *facto*, pero no les aplica el derecho laboral. Por otro lado, si son los patrones quienes se encuentran en la informalidad, las disposiciones de la LFT son aplicables porque se presume que existe la relación de trabajo, aunque no haya documento que lo acredite.

## **7. Personas empleadoras.**

Los empleadores o empleadoras, patronas o patrones, son aquellas personas físicas o morales que reciben de una o varias personas trabajadoras, su servicio personal subordinado. En este mismo orden de ideas, se considera parte patronal a las empresas que requieren del servicio de la clase obrera, pero también a las personas físicas que cuentan con el servicio personal subordinado de uno o más trabajadores y/o trabajadoras<sup>17</sup>.

La calidad de empleadores y empleadoras se considera a raíz del surgimiento de un vínculo jurídico laboral, con las personas que les prestan sus servicios personales y subordinados, de *facto* o de *iure*, es decir, de un contrato de trabajo o simplemente de la tácita relación de trabajo entre ambos<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> La relación de trabajo [en línea], <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>, [consulta: 17 de mayo de 2021].

<sup>18</sup> Ídem.

Para tal efecto, la legislación reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la CPEUM, dispone, en su artículo 10, lo siguiente:

*“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*

*Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”*

Como primer punto, el artículo anterior, establece que el patrón, como ya mencionamos, es toda persona física o moral, que recibe de alguna o algunas otras personas físicas, su servicio personal subordinado, por otro lado, establece que cuando un trabajador, entendiéndose por este a ambos géneros, utiliza los servicios de otros trabajadores o trabajadoras, el patrón o patrona de aquél, será también de este, probablemente el legislador entendió que ante tal situación existía un riesgo de desprotección para el resto de las personas trabajadoras.

Aunado a lo anterior, en nuestro país y en algunos otros, el polémico debate surge a raíz de la subcontratación, pues no hay una clara división entre la persona a quien se le debe imputar la relación de trabajo, a quien subcontrató o a quien se le presta el servicio, en ese sentido, el segundo párrafo del artículo 14 de la LFT establece que:

“... ”

*La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.”*

La legislación permite la subcontratación, sin embargo, hace solidariamente responsable de las relaciones de trabajo con sus personas trabajadoras, tanto quien contrata los servicios de las personas de manera directa, como quien se sirve de la prestación de los servicios prestados por las personas trabajadoras.

Una vez que comprendimos quién es la persona trabajadora y la persona patrona, se puede entender que son estos dos sujetos quienes hacen posible la relación de trabajo, pues sin estos operadores, no existe la relación jurídica laboral.

## **8. Dignidad humana.**

En la actualidad el concepto de dignidad humana es empleado por múltiples escritores y operadores jurídicos y no jurídicos, sin embargo, no se ha determinado con exactitud a qué se refiere y cuáles son sus alcances.

Como se advierte, este concepto está íntimamente ligado con el respeto y garantía de los derechos humanos, reconocidos por nuestra constitución y por un sin número de instrumentos internacionales, pues preponderantemente es en estos ordenamientos normativos donde se atribuyen a los individuos como parte fundamental de los Estados.

Miguel Carbonell, refiere que la dignidad humana es el *reconocimiento de una calidad única y excepcional a todo ser humano por el simple hecho de serlo*<sup>19</sup>. Por su parte, en la legislación mexicana no se establece una definición específica del concepto en estudio, no obstante, se hace referencia al mismo en diversas disposiciones, de modo que para la legislación nacional e internacional resulta imprescindible. Por tanto, podemos advertir que todos los seres humanos tenemos derecho a que se respete nuestra dignidad, como valor intrínseco a nuestro ser.

Principalmente, la dignidad humana en el trabajo se garantiza con condiciones de trabajo decentes que aseguren a las personas trabajadoras un buen y correcto desempeño del servicio prestado, asimismo, con respeto a la integridad y valía de cada una de las personas trabajadoras. La violencia y el acoso en el trabajo atentan contra la dignidad humana, de manera indistinta, sin importar la forma en la que se manifieste.

---

<sup>19</sup> CARBONELL, Miguel, "Dignidad Humana", en *Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM*, núm. 48, México, 2018, [en línea], <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12985/14530>>, [consulta: 21 de mayo de 2021].

Las normas laborales deben enfocarse en la protección de la dignidad del ser humano, con el respeto a los derechos laborales, con trabajo decente y trato digno, es decir, la persona empleadora y el Estado, tienen la obligación de respetar los derechos laborales, trato igualitario entre la clase trabajadora, sin distinción alguna, así como atender las normas en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo.

Este concepto resulta de extrema importancia en la presente investigación, pues la violencia y el acoso en el trabajo contra las personas trabajadoras, violentan su dignidad, es decir, su valor como seres humanos.

## **9. Acoso laboral.**

El acoso es la conducta insistente que se realiza hacia una persona de manera reiterada, a pesar de las negativas o evasivas de la víctima, se presenta en los diferentes escenarios de la vida social o personal, de la que el victimario pretende obtener algún beneficio o producir un perjuicio en el sujeto pasivo. El término de acoso es la acción de persecución por parte del sujeto activo en contra de la víctima o sujeto pasivo, la Real Academia de la Lengua Española, lo define como importunar a una persona con molestias o requerimientos<sup>20</sup>.

Como ya señalamos, el acoso se presenta en múltiples contextos en la vida de las personas, en el trabajo, en la escuela, la calle, la familia, el transporte público, el trabajo. Este último presenta gran importancia para nuestro estudio, pues es el acoso laboral el objetivo principal en la presente investigación.

En ese sentido, el acoso laboral hace referencia a los actos de molestia que ejercen algunas personas sobre otras, y este puede presentarse de manera vertical, es decir, de las personas empleadoras hacia las personas trabajadoras, también llamado *bossing*, u hostigamiento laboral, y horizontal, esto es, entre trabajadores o iguales, también conocido como *mobbing*<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Acoso Sexual en el Trabajo [en línea], <<http://acoso-sexual-en-el-trabajo.pdf>>, [consulta: 22 de mayo de 2021].

<sup>21</sup> Carbonell Vayá, Enrique José *et al.*, *El acoso laboral antes llamado mobbing. Un enfoque integrador*, España, Tirant lo Blanch, 2008, p. 172.

El acoso laboral se traduce en los actos de violencia que ejercen hacia las personas trabajadoras, con el fin de denostar, hostigar, atormentar y/o herir emocionalmente, este puede presentarse de manera positiva o negativa<sup>22</sup>.

El acoso laboral positivo implica una conducta de hacer, generalmente verbal o física, que afecta de manera directa la psique de una persona, con lo que se hacen vulnerables emocionalmente.

Por otro lado, el acoso laboral negativo, implica una conducta de no hacer por parte de los victimarios, y se presenta cuando se ignora el trabajo o esfuerzo de la víctima, cuando no se toma en cuenta su opinión o se le aísla, al generarse un ambiente hostil en el centro de trabajo, también existe un riesgo de afectación emocional para el sujeto pasivo.

El acoso en el trabajo es un fenómeno que tiene presencia en los múltiples sectores económicos, pues todos los trabajadores y trabajadoras están expuestos a padecerlo, sin importar la empresa, dependencia o institución de que se trate.

El acoso laboral tiene dos sujetos, activo –quien realiza u omite realizar la conducta- y pasivo –quien sufre la conducta u omisión-. Las causas de este fenómeno son multifactoriales, obedecen a cuestiones económicas, ideológicas, políticas, físicas, en razón de sexo, de género, orientación sexual, por embarazo, discapacidad, entre otras.<sup>23</sup>

Las consecuencias del acoso laboral también son múltiples y varían de persona a persona, siendo las más comunes, depresión, ansiedad, angustia, miedo, temor, pánico del sujeto pasivo.

El acoso laboral, es un fenómeno que puede presentarse en cualquier centro de trabajo, incluyendo las dependencias, entidades o instituciones gubernamentales, sin embargo, debe contar con una serie de elementos que lo van a hacer perceptible entre ellos se encuentra: violencia o maltrato psicológico; comportamiento

---

<sup>22</sup> Ídem.

<sup>23</sup> El acoso laboral y la seguridad social México-España [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/15.pdf>>, [consulta: 26 de mayo de 2021].

persistente, sistemático y reiterado en el tiempo; voluntad de dañar personalmente a la víctima; producción de un daño; conducta vinculada con el trabajo, como se abordará en el capítulo correspondiente.

### **10. Hostigamiento laboral.**

El hostigamiento laboral es una forma de acoso en el trabajo, el cual consiste en la conducta u omisión ofensiva, por parte del victimario en contra de la víctima, con la intención de causar un daño u obtener algún beneficio.

El hostigamiento laboral se hace identificable por los sujetos que intervienen, pues en este caso siempre será el victimario quien detenta un nivel jerárquico superior a la víctima, es decir, es un tipo de acoso vertical descendente.

Entonces, el hostigamiento laboral forma parte del concepto de acoso en el trabajo, sin embargo, para mayor ilustración se ha adoptado este concepto, de ese modo, cuando se hace referencia a este concepto, de inmediato se debe relacionar con quien realiza o deja de realizar determinada conducta y quien la recibe, es decir, se identifica al victimario y a la víctima.

La legislación nacional establece que el hostigamiento es vertical descendente, es decir, entre quien ocupa un nivel jerárquico superior en contra de la persona subordinada, como lo dispone el inciso a) del artículo 3º Bis de la LFT, el cual dispone lo siguiente:

*“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*  
*...*”

En ese sentido, el hostigamiento es una forma de acoso laboral, aunque este último va más allá pues los sujetos pueden ser diversos, y no solo de patronos y/o patronas en contra de sus trabajadores y/o trabajadoras.

## 11. Acoso sexual.

A diferencia del acoso laboral referido en supra líneas, el acoso sexual puede presentarse, de manera indistinta entre hombres hacia mujeres o entre estas y entre mujeres hacia hombres o entre estos, de forma física o verbal.

Existe acoso sexual cuando el sujeto activo realiza u obliga a una persona a realizar actos sexuales, sin su consentimiento, peor aun valiéndose de su situación de jerarquía y subordinación. Estas conductas, incluso, son típicas de delito, como se establece en los artículos 259 Bis y 260 del Código Penal Federal, que a la letra disponen:

*“Artículo 259 Bis. Al que con fines lascivos **asedie** reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus **relaciones laborales**, docentes, domésticas o cualquiera **otra que implique subordinación**, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese **servidor público** y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.*

*...”*

*“Artículo 260. Comete el delito de **abuso sexual** quien ejecute en una **persona, sin su consentimiento**, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.*

*...”*

El acoso sexual es un tipo de acoso y presenta particular importancia porque es uno de los más comunes dentro de los centros de trabajo y fuera de ellos. Este tema se estudiará con mayor profundidad en el capítulo tercero de este trabajo de investigación.

## 12. Violencia.

La violencia es la conducta que ejerce una persona sobre otra con la intención de causar o tener probabilidad de causar daño físico o psicológico a otra persona. En

ese sentido, el acoso laboral es un tipo de violencia que se ejerce de manera horizontal o vertical, como ya hemos explicado.

La violencia en el trabajo implica directamente acoso laboral, a pesar de las causas que la originan, independientemente de los sujetos, entre personas trabajadoras, o entre personas patronas en contra de aquellas.

El acoso en el trabajo no siempre implica violencia, pues en ocasiones se produce de manera sutil e imperceptible, sin que pueda considerarse violencia, tal es el caso de una trabajadora o trabajador que es ignorado, o aislado sin recibir trabajo. Entonces, la violencia en el trabajo siempre va a implicar acoso laboral, pero no siempre es a la inversa.

Para algunas personas trabajadoras, las conductas de violencia pueden parecer normales, ya que en múltiples ocasiones justifican las conductas con la personalidad de quien las ejerce, sin embargo, cualquier todo indicio de violencia debe ser evaluado por la víctima, sin importar ningún otro aspecto de carácter personal.

Este fenómeno se produce con la intención de causar un daño físico o psicológico, con el probable resultado de irritar, desesperar o cansar a la víctima para que de manera necesaria renuncie a su empleo, principalmente. La violencia en el trabajo no solo se suscita en el centro de trabajo, sino también en cualquier escenario que derive del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, el convenio en estudio establece en el numeral 2 del artículo 1º, que cada país podrá utilizar en sus legislaciones los conceptos de violencia y acoso laboral de manera indistinta.

La violencia física implica los ataques físicos<sup>24</sup> leves o graves del sujeto activo sobre el sujeto pasivo<sup>25</sup>, con lo que incluso puede concretarse el delito de lesiones o algún otro más grave.

---

<sup>24</sup> Físico: implica un contacto corporal del sujeto activo contra el sujeto pasivo, sin consentimiento de la víctima.

<sup>25</sup> Carbonell Vayá, Enrique José *et al.*, *op. cit.*, p. 179.

En este rubro también se encuentra implícito el acoso sexual, cuando las agresiones son físicas a través de tocamientos sin consentimiento de la víctima o sujeto pasivo.

La violencia física puede darse de manera directa, es decir entre el sujeto activo contra el sujeto pasivo, o incluso indirecta, esto es, el agresor no agrede directamente al sujeto pasivo, sino que provoca que la víctima tenga incidentes físicos con materiales de trabajo, lo que puede generar consecuencias graves.

Cualquier persona es susceptible de sufrir violencia en el trabajo, sin embargo, existen personas que, por su sexo, género, orientación sexual, raza, religión o situación de embarazo, son más vulnerables ante los ataques o agresiones físicas de los victimarios.

La violencia psicológica tiene dos vertientes, verbal y de exclusión, la primera es la agresión verbal que ejerce el sujeto activo sobre el sujeto pasivo, con el ánimo de ofender, desprestigiar y/o humillar a la víctima, la segunda es la acción por omisión, en ejercicio del poder, a través del desprestigio, desdén, traslado de puesto, movilidad no consentida<sup>26</sup> o comparativa entre trabajadores.

La violencia psicológica, al igual que la física, es multifactorial, y produce en la víctima daño emocional, depresión, desprestigio, enfado, coraje, además de un detrimento en el ánimo y productividad laboral.

Una causa manifiesta de la violencia y el acoso, sobre todo cuando el sujeto activo o victimario es la persona trabajadora y el sujeto pasivo o víctima es la persona trabajadora, es la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador, pues la reiteración y prolongación en el tiempo de estas conductas u omisiones, obligan a la víctima a tomar la decisión de renunciar a su empleo, situación que debe ser erradicada.

---

<sup>26</sup> Ídem.

Como podemos advertir, el Derecho cuenta con una serie de conceptos jurídicos y no jurídicos que son empleados para comprender de manera integral sus alcances, así como cada área o disciplina del conocimiento cuenta con los propios.

Los conceptos abordados en este capítulo, resultan indispensables para la mejor comprensión del presente trabajo de investigación, pues serán utilizados durante el desarrollo del mismo.

## **Capítulo II. Antecedentes del Derecho del Trabajo**

Como sabemos, la historia resulta fundamental para comprender el contexto y evolución de nuestra disciplina, máxime tratándose de las personas trabajadoras y el reconocimiento de sus derechos.

Los acontecimientos históricos que han surgido en el mundo permiten comprender por qué las cosas son como son y cuál ha sido la evolución de las mismas, especialmente cuando se trata de fenómenos sociales, como es el caso de las relaciones laborales.

Como veremos más adelante, los derechos laborales, han surgido con base en la lucha por la dignificación de la clase trabajadora en el mundo, con la participación de grandes personajes que han figurado como líderes y pioneros por reivindicar a esta clase social históricamente desfavorecida.

El presente capítulo tiene como objetivo identificar los acontecimientos históricos más trascendentes para la clase trabajadora y el consecuente reconocimiento de sus derechos laborales, a fin de comprender con mayor amplitud el contexto actual y las acciones a considerar para continuar reivindicando y mejorando las condiciones en las que las personas prestan sus servicios, en nuestro país.

### **1. Movimiento obrero en Europa.**

Las malas condiciones en las que prestaban sus servicios la clase trabajadora comenzaron a quedar en evidencia en la sociedad de Europa durante el siglo XIX. Durante muchos años, la principal fuente de producción fue la manufactura<sup>27</sup>, bajo el mando de un capitalista, los gremios predominaron durante este periodo de tiempo, los artesanos y obreros se encargaban de la producción.

Posteriormente, con el objetivo de abaratar la producción y la mano de obra, empezó la cooperación de especialidades, es decir, las manufacturas se

---

<sup>27</sup> Historia Social del movimiento obrero europeo [en línea], <<http://www.anticapitalistas.org/IMG/pdf/AbendrothHistoriaSocialDelMovimientoObreroEuropeo.pdf>>, [consulta: 10 de junio de 2021].

comenzaron a coaligar, además, con el fin de evitar la excesiva competencia, lo que provocó que los trabajadores, oficiales y aprendices, tuvieran menos ganancias por su labor.

Los oficiales, quienes prestaban sus servicios a los maestros, tenían la pretensión de independizarse para tener autonomía, sin embargo, se toparon con infinidad de limitantes para que esto sucediera, pues el propio sistema gremial se encargaba de entorpecer tal aspiración.

Con la llegada de la Revolución Industrial, en el siglo XVIII, las jornadas de trabajo de los obreros se tuvieron que incrementar, debido a la gran producción exigida por los capitalistas, en ese sentido, las manifestaciones obreras no se hicieron esperar. Una de las primeras medidas tomadas por la clase obrera, fue la destrucción de las máquinas con las que generaban la producción. Al respecto, la reacción inmediata de los gobiernos, específicamente inglés, fue la de sancionar la destrucción de la maquinaria.

Los obreros realizaron diversas manifestaciones al parlamento a fin de prohibir el uso de las máquinas, al no ser escuchados, volvieron a hacer uso de la fuerza contra la maquinaria, la reacción del gobierno fue más rígida, pues ahora se habría impuesto la sanción de pena de muerte a quien realizaran dichas conductas<sup>28</sup>.

Durante los primeros años en los que operaron las máquinas en Europa, hubo diversos movimientos obreros en los que se manifestaba el repudio en contra de las máquinas, tal fue el caso del levantamiento de los trabajadores de la seda en Lyon y del motín de los tejedores en Silesia<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Ídem.

<sup>29</sup> Ídem.

Además de las cuestiones económicas y de poco progreso en la industria para el sector obrero, en la política tampoco eran considerados, pues se les estaba prohibido participar en los comicios<sup>30</sup>.

Los movimientos obreros en Europa, se fundamentaron en ideologías de corte socialista y anarquistas, con gran influencia del Marxismo, sin embargo, en algunas ciudades de Inglaterra, algunas de estas movilizaciones tuvieron un carácter más liberal.

El movimiento obrero en Europa, como ya advertimos, se basaba en diferentes perspectivas, entre las que destaca el socialismo, el cual proponía que la riqueza debía distribuirse en partes iguales entre todos los individuos, para evitar la existencia de personas más ricas que otras, en ese sentido, los movimientos obreros iban encaminados a demandar del Estado la repartición de la riqueza, tal como lo proponía Carlos Marx. Con ello, se asegurarían para la clase obrera mejoras en la vida civil, económica y política, y no solo laboral.

El pensamiento anarquista, aunque más radical que el socialismo, también figuró como un elemento importante, pues los adeptos a esta ideología invitaban a los trabajadores a no obedecer a ninguna autoridad, en ese sentido, los trabajadores estaban facultados de hacer lo que querían, pues esta corriente promovió el autoritarismo de la clase obrera<sup>31</sup>.

Los trabajadores se percataron que ya no era suficiente llevar a cabo acciones que simplemente repercutían en las cuestiones económicas, se necesitaban cambios de estructura que garantizaran mejores condiciones laborales.

Posteriormente, además de las tendencias ideológicas referidas, surgió la socialdemocracia, que pretendía cambiar el sistema capitalista por la vía pacífica, su propuesta de regulación iba encaminada a los programas sociales que eliminaran

---

<sup>30</sup> Movimiento Obrero [en línea], <<https://portalacademico.cch.unam.mx/historiauniversal2/imperialismo-capitalista/movimiento-obrero>>, [consulta: 16 de junio de 2021].

<sup>31</sup> Ídem.

las injusticias del capitalismo. Esta corriente predominó durante el siglo XIX en Europa y se apoderó de la política de la Organización Internacional de Trabajadores, conocida como II Internacional<sup>32</sup>.

Los anteriores son solo algunos de los múltiples movimientos obreros que tuvieron lugar en Europa y que resultan trascendentes para la clase trabajadora por la connotación y relevancia que presentaron; sin bien, en ese momento no se consolidó el reconocimiento de los derechos laborales, si establecieron antecedente de lucha para las personas trabajadoras, en favor de los derechos laborales y por la dignificación de su persona.

## **2. Surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo.**

Los antecedentes de la OIT, se remontan a inicios del siglo XIX, con los precursores, posteriormente, en la segunda mitad, se comienzan a tener algunas ideas con mejor organización, finalmente, a inicio del siglo XIX, a través de reuniones y conferencias, se llegó a los primeros convenios internacionales<sup>33</sup>.

Los primeros en considerar la idea de un derecho internacional del trabajo, son Robert Owen, de nacionalidad inglesa, y Daniel Le Grand, nacido en Francia. Owen fue gestor de establecer un límite al trabajo de los menores en su país, promovido por su ideología socialista; es considerado precursor del derecho internacional del trabajo, debido a que en 1818, dirigió un escrito a los Estados de la Santa Alianza a fin de que mejoraran las condiciones de sus trabajadores. Aunque su idea no era precisamente la de generar un derecho internacional del trabajo, sino más bien que en los países de Europa se consideraran sus métodos liberales y formas educativas llevadas a cabo en su empresa<sup>34</sup>.

Por su parte Le Grand, propone la posibilidad a los gobiernos de Francia, Alemania y Suiza, de una legislación del trabajo con carácter internacional, en el año 1840, cuatro años más tarde le extiende una propuesta de ley en la materia al

---

<sup>32</sup> Ídem.

<sup>33</sup> Valticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, Paris, Tecnos, 1977, p. 29.

<sup>34</sup> *Ibíd.* p.p. 29-30.

Ministro de Asuntos Exteriores de Francia. Posteriormente hizo del conocimiento de su proyecto de ley a los británicos, sin tener mayor resultado. Le Grand consideró que la legislación laboral en el ámbito internacional, generaría una garantía para el orden y seguridad públicos<sup>35</sup>.

En ese sentido, también merece mención el belga Edouard Decpétiaux, quien propuso una cooperación entre los países con el fin de vencer los inconvenientes y problemas de la competencia internacional. Proponía mejores jornadas no solo para mujeres y niños, sino también para adultos, limitándola a máximo 8 horas diarias.

La idea de crear una legislación internacional del trabajo, fue tomando más seriedad en la segunda mitad del siglo XIX, y para ello se comenzaron a tener asambleas, con el objetivo de formalizar sus pretensiones.

La primera agrupación privada que congenió con la idea de internacionalización del derecho del trabajo, fue el Congreso Internacional de Beneficencia. Otro tratadista de la materia de nombre Audiganne, habría escrito diversos textos en los que manifestaba que estas normas eran necesarias debido al desarrollo del comercio trasnacional.

En el primer Congreso de la Asociación Internacional -Ginebra, 1866-, se presentaron diversas propuestas para la celebración de normas tendientes a la protección del trabajo, los trabajadores de Estados Unidos, reclamaban una jornada máxima de 8 horas<sup>36</sup>.

Fue hasta 1880, cuando esta idea tuvo mayor apoyo en el Parlamento de Francia, entre los diversos sectores de la población. En 1885, algunos diputados propusieron a la Cámara una propuesta de ley, la cual tenía como finalidad la creación de disposiciones jurídicas en materia del trabajo en la esfera internacional.

Derivado de algunas reuniones entre gobiernos en Europa, se acuerda crear una Oficina Internacional que llevaría el control general y la estadística obrera e

---

<sup>35</sup> *Ibíd.* p. 33.

<sup>36</sup> *Ídem.*

industrial, cuyo objetivo sería el de estudiar y proponer normas laborales internacionales.

Mientras tanto en Alemania, las opiniones al respecto se encontraban divididas, por un lado, los que se encontraban en contra y por el otro los que estaban a favor de la creación de estas normas, como lo fueron los socialdemócratas, los católicos y evidentemente las asociaciones de trabajadores.

Aunque las iniciativas, discusiones y aportaciones, se desarrollaban en países como Francia, Alemania, Bélgica y Austria, fue en Suiza donde tuvieron lugar las primeras iniciativas de carácter oficial<sup>37</sup>.

El movimiento tomó fuerza en 1876, debido a la intervención de Emil Frey, quien propuso en el Consejo Nacional de Suiza, refiriéndose al riesgo que ocasionaría la pluralidad de normas jurídicas para la clase obrera de los diferentes países<sup>38</sup>.

En el año de 1881, el Consejo Nacional suizo adoptó una iniciativa presentada por Frey para iniciar a negociar con las naciones más industrializados, con el objetivo de crear legislación respecto de las fábricas.

En el año de 1889, el Consejo Federal, propuso que se celebrara una conferencia en Berna, con carácter de no diplomática, cuyo objetivo era dialogar sobre las mejoras en las condiciones de los obreros, así como la reglamentación de la producción industrial<sup>39</sup>.

En los años de 1896 y posteriormente en 1899, el gobierno de Suiza propuso a diversos Estados de Europa la creación de una oficina internacional de protección del trabajo, cuyas actividades sería la estadística y figuraría como un centro de información sobre cuestiones laborales, aunque las respuestas no fueron estimulantes, las ideas de reglamentación seguían por buen camino.

---

<sup>37</sup> Ídem.

<sup>38</sup> Ibídem. p. 40.

<sup>39</sup> Ibídem. p. 41.

Durante el periodo comprendido de 1890 a 1905, hubo diversas reuniones, con la misma finalidad, dentro de las que destacan un congreso obrero reunido en Zürich, en donde se reunieron diversos representantes de trabajadores; en 1897, se reunió en Bruselas un Congreso Internacional de Legislación del Trabajo, del cual se creó una asociación internacional, este Congreso emitió los planes y estatutos de una Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores.

Posteriormente en el año de 1905, una Conferencia Internacional en Berna, en la que participaron 15 países, en la que se obtuvieron resultados más delimitados y cuyo resultado sentó las bases para dos convenios posteriores.

En 1906, derivado de una Conferencia con carácter diplomático, se adoptaron los dos convenios propuestos un año antes en la Conferencia de 1905 en Berna, los representantes de los 10 Estados participantes, estos convenios fueron el precedente de asegurar el cumplimiento de normas internacionales, pues se estableció que los Estados deberían de tomar medidas en sus respectivos países para asegurar el cumplimiento de convenios internacionales, además de que los gobiernos deberían de informar, oficialmente, las normativas de regulación de los temas tratados y enviar un informe de ello<sup>40</sup>.

De cara a la Primera Guerra Mundial, la Asociación Internacional seguía en el estudio de diversas cuestiones en materia del trabajo, el número de miembros iban en aumento, incluso había participación de países de Europa. Se organizó una conferencia internacional para establecer convenios en materia de la prohibición de trabajo nocturno para jóvenes y la imposición de jornada máxima de 10 horas para mujeres y jóvenes.

Se había citado para una nueva Conferencia, sin embargo, un mes antes de celebrarse estalló la Primera Guerra Mundial, no obstante, este acontecimiento trajo consigo la Conferencia de Paz, del año de 1919, creándose de esta manera la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, cuya finalidad fue la de crear la Constitución de una Organización Internacional Permanente.

---

<sup>40</sup> *Ibídem.* p. 48.

El texto adoptado por la Comisión, denominado “Trabajo”, se incorpora al Tratado de Versalles, como contenido del mismo, en la parte XIII, el cual se convierte en la Constitución de la OIT. La estructura de la Organización se encuentra fundamentada en los artículos del 387 al 427, el cual establece que se conformará con una Conferencia General Tripartita, la Conferencia internacional del Trabajo; un órgano ejecutivo tripartito, el Consejo de Administración; una secretaría permanente, la Oficina Internacional del Trabajo.

Desde ese momento surge la principal característica de la Organización, basada en el tripartismo, con representantes de las personas trabajadoras, patronas y de los Estados Miembros, la cual la hace distinguirse de cualquier otro organismo de su tipo. Asimismo, su misión ha sido desde su nacimiento, guiarse por el principio máximo de justicia social, pues de esta manera se puede lograr la justicia y paz sociales<sup>41</sup>.

La OIT es en la actualidad, el principal organismo internacional de creación de convenios en materia de derecho del trabajo, cuyo objetivo de justicia social ha hecho posible que se estandaricen los derechos laborales en muchas naciones del mundo, ya que los convenios que emite son instrumentos que pueden adoptarse internamente por los sistemas jurídicos de quien los ratifica y de esta manera garantizar a nivel mundial los derechos humanos laborales en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores.

### **3. Movimiento obrero en México.**

Los derechos laborales actuales han sido adquiridos por medio de la lucha de la clase obrera; son el resultado de acontecimientos históricos que han dado pauta a la dignificación de este sector de la sociedad.

Es a partir de la Constitución de 1917 cuando se establecen normas mínimas tendientes a regular las relaciones de trabajo, sin embargo, para su legislación tuvieron que existir luchas sociales en defensa de los trabajadores y de sus

---

<sup>41</sup> Historia de la OIT [en línea], <<https://libguides.ilo.org/c.php?g=659646&p=4657178>>, [consulta:01 de junio de 2021].

intereses, iniciadas de primera mano por las personas trabajadoras y secundadas por los operadores políticos.

En ese sentido, es menester abordar los diversos movimientos obreros en México, con los cuales se legitimó el derecho del trabajo en nuestro país y que dieron pauta al sindicalismo nacional.

#### **4. El trabajo durante la Colonia.**

Como se puede advertir, el derecho del trabajo en nuestro país es de reciente creación, pues como ya mencionamos fue hasta la promulgación de la Constitución de 1917 cuando se consolidó, empero, eso no significa que el trabajo *de facto* no haya existido, aunque sin normas protectoras de la clase trabajadora.

El periodo de la colonia en México, está considerado del inicio de la conquista en el siglo XVI hasta el siglo XIX, con la Independencia de nuestro país<sup>42</sup>. Durante ese periodo España aplicó diversas normas jurídicas, instituciones y principios que regían las relaciones sociales, incluyendo las laborales, sin embargo, podemos notar que no otorgaban protección a la clase obrera.

La finalidad fue primordialmente evangelizar y castellanizar a los originarios de la colonia, pero también que no fueran violentados ni explotados<sup>43</sup>.

La esclavitud de los originarios en la Nueva España, se fue disminuyendo hasta el año de 1552, antes de ello se reguló mediante las *Leyes Nuevas* de Burgos, por las cuales se suprimía la esclavitud de guerra<sup>44</sup>. La esclavitud de negros en América se debió a que los indígenas no cubrían con las demandas de trabajo requeridas.

Posteriormente surge la encomienda, mediante la cual el rey delegó la facultad al encomendero de aprovechar el trabajo de los originarios de la entonces

---

<sup>42</sup> Pérez de los Reyes, Marco Antonio, *Historia del derecho mexicano*, México, Oxford, 2008, p. 163.

<sup>43</sup> *Ibidem*. p. 342.

<sup>44</sup> La esclavitud de guerra fue una forma de caer en esclavitud, por la cual quien resultaba victorioso en una batalla de conquista, tomaba como esclavos a los contrincantes vencidos.

Nueva España<sup>45</sup>, a pesar de que se utilizaba la fuerza de trabajo de los indígenas, estos debían pagar tributo a los encomenderos.

Durante el desarrollo de la historia, se crearon algunas otras disposiciones Españolas, que controlaban la vida en la Nueva España, incluyendo las cuestiones que se relacionaban con la prestación de servicios, es decir, el trabajo, destacando entre ellas las Leyes de Indias, por las que se les dotó a los nuevos pobladores de tierras y la posibilidad de tener indígenas a su servicio<sup>46</sup>.

En las citadas Leyes de Indias se establecieron disposiciones con carácter laboral, entre las que destacaron la imposición de jornada laboral, asegurar a los trabajadores recibir una remuneración por sus servicios y la prohibición de las tiendas de raya, aunque estas ordenanzas no eran cumplidas<sup>47</sup>.

Una parte trascendente en el desarrollo de la vida laboral en la colonia, fueron las ordenanzas, de las cuales surgen los gremios y la industria, conformada esta última por maestros y artesanos, quienes acapararon la producción realizada por los oficiales y aprendices, a quienes en la actualidad se les puede equiparar con los trabajadores.

La producción y demanda de lo producido aumentó, y con ello las organizaciones gremiales<sup>48</sup>, aunque fue por mucho tiempo una de las principales formas de explotación laboral, fue en 1813, con la Ley de 8 de junio que se permitió a los *avecindados* del reino establecer las fábricas y oficios que consideraran sin necesidad de formar parte de un gremio.

## **5. Movimiento obrero *post* Independencia.**

El movimiento de Independencia y la Constitución de 1824 nada influyó en las mejoras en las condiciones para las personas trabajadoras, pues permitía jornadas

---

<sup>45</sup> Cfr. Pérez de los Reyes, Marco Antonio, *Historia del derecho mexicano*, *op. cit.*, p. 346.

<sup>46</sup> La colonia [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4452/9.pdf>>, [consulta: 18 de junio de 2021].

<sup>47</sup> Dávalos, José. *op. cit.*, p. 47.

<sup>48</sup> Institución por el cual se disminuía la producción, favoreciendo a los comerciantes españoles.

inhumanas, incluso más que hasta antes de su promulgación, el salario también disminuyó, y respecto a las mujeres y niños trabajadores, su salario era inferior<sup>49</sup>.

Previamente a la Constitución de 1857, Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, el cual contenía cuestiones laborales con tintes civilistas.

La poca protección a la clase trabajadora ocasionó un evidente descontento entre estos y el capital, pues las condiciones de trabajo seguían sin ser suficientes, las normas no establecían disposiciones laborales específicas y con ello la vida de las personas de los trabajadores seguía siendo miserable, pues eran tratados como esclavos.

Los hermanos Flores Magón, principales exponentes y seguidores del Marxismo, destacan por sus ideas antiporfiristas, en favor de la clase obrera.

La movilización de la clase trabajadora permitió una mejor estructura en la lucha de la colectividad trabajadora para, de manera paulatina, lograr las mejoras en las condiciones de trabajo y la protección de sus intereses. La organización entre los grupos de trabajadores en pro de sus respectivos intereses marcó la pauta para la creación del sindicalismo, aunque hasta entonces emergente y sin mucha formalidad<sup>50</sup>.

Como sabemos, el periodo posterior a la independencia trajo consigo mucha incertidumbre jurídica, pues las pugnas entre los liberales y conservadores aumentaban cada vez más, hasta la llegada de la Constitución de 1857, con todo, la clase trabajadora seguía en espera de garantías laborales que les permitieran mejores condiciones de trabajo, pues en esta tampoco se les otorgaron.

---

<sup>49</sup> Genealogía del movimiento obrero y derecho laboral en México [En línea], <<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/254/art/art16.pdf>>, [Consulta: 05 de junio de 2021].

<sup>50</sup> Ídem.

Por lo que, en este periodo previo a la Revolución, no se consolidaron muchos derechos incluyendo los laborales, pues los intereses de la época para los grupos de poder fueron otros.

## 6. Movimiento obrero pre-revolucionario.

De acuerdo a Daniel Cosío Villegas, durante el siglo XIX, posterior a la Independencia de México, en algunas legislaciones de nuestro país, se imponían multas y confinamiento a quien impidiera el libre desarrollo de la industria o del trabajo, por tanto, era considerado como delito el cierre de la industria, así como abstenerse de trabajar<sup>51</sup>.

No obstante, nos dice el maestro Villegas, que durante el periodo comprendido entre 1876 y 1910, ocurrieron alrededor de doscientas huelgas en nuestro país, de las diferentes industrias, destacando la ferrocarrilera, textil y cigarrera<sup>52</sup>.

En general, estos movimientos de huelga fueron desencadenados por las condiciones indignas donde se prestaba el servicio, así como a las precarias condiciones de trabajo, algunas de las causas específicas de estos movimientos fueron la disminución del salario, malos tratos, despidos injustificados, derecho a un día de descanso obligatorio, ataques a la libertad personal, entre otros.

Las huelgas más trascendentes para la consolidación de un nuevo derecho laboral en el siglo XX, fueron las huelgas de Cananea –Sonora- y Río Blanco –Veracruz-. La primera de ellas organizada por la *Unión Liberal Humanidad*, una de las primeras organizaciones sindicales, dirigida por políticos revolucionarios, entre los que se encontraban Manuel M. Diéguez, Estaban Vaca Calderón y José María Ibarra, la segunda fue liderada por el Circulo de Obreros Libres, el cual era una agrupación no un sindicato.

---

<sup>51</sup> La huelga en México [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3559/4.pdf>>, [consulta: 05 de junio de 2021].

<sup>52</sup> Ídem.

La huelga de Cananea de 1906 se originó por la necesidad de la reivindicación salarial, pues se les pagaba un salario mayor a los trabajadores mineros extranjeros, específicamente de Estados Unidos, que a los nacionales, sin embargo, a pesar de ser una de las más notables de la época, el gobierno sometió a arresto a los iniciadores<sup>53</sup>.

Mientras tanto, en Orizaba, Veracruz, la huelga de Río Blanco, como es conocida, organizada por los trabajadores de la industria textil José Morales y Manuel Juárez, pretendía mejores condiciones de trabajo y la eliminación de las tiendas de raya, por los tributos tan elevados que se les imponían<sup>54</sup>.

Debido a las protestas y manifestaciones en favor de la reivindicación de la clase trabajadora, se fundó la Casa del Obrero, nombre al cual se le agregaría Mundial, poco después, para llamarse La Casa del Obrero Mundial, con la finalidad de analizar y entender el sindicalismo, dejando en evidencia la ignorancia del gobierno en turno en la materia.

Derivado de los conflictos revolucionarios y a las pugnas del poder, la Casa del Obrero Mundial fue clausurada, pero más tarde abrió sus puertas de nuevo, pero las ideologías políticas los obligó a pactar con el gobierno de Carranza en 1915, uniéndose de esta forma contra Zapatistas y Villistas<sup>55</sup>.

El gobierno de Carranza convino con la Casa del Obrero Mundial, el mejoramiento de las condiciones laborales, a través de normas que las garantizaran, pero Carranza no cumplió con su palabra, tanto que reprimió cualquier manifestación por parte de los trabajadores.

En 1918, un año después de promulgada la Constitución de 1917, se funda la Confederación Regional de la República Mexicana –CROM-, con aparentes ideales de progreso y lucha social, en un inicio encabezada por Luis N. Morones. Posteriormente, se crea la Confederación Sindical Unitaria de México –CSUM-,

---

<sup>53</sup> Ídem.

<sup>54</sup> Ídem.

<sup>55</sup> Geneología del movimiento obrero y derecho laboral en México [En línea], *op. cit.*

antagónica a la CROM, sin embargo, esta fue calificada como una organización violenta y radical, solo estuvo vigente hasta 1936.

En 1936, se crea la Confederación de Trabajadores de México –CTM-, que estaba coaligada desde su origen con el Partido de la Revolución Mexicana<sup>56</sup>, en su declaración programática se asentaron las siguientes cuestiones:

- a) La clase obrera tendría como fin la ideología socialista.
- b) El movimiento proletario sería protegido.
- c) Se reconoce la internacionalización del movimiento obrero y de lucha por el socialismo<sup>57</sup>.

Se pretendía la eliminación de las clases sociales, tan es así, que su lema era “Por una sociedad sin clases”<sup>58</sup>. Posteriormente se dividió, por lo que se creó la Confederación Nacional Campesina y la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado.

Algunos presidentes de México, seguían oponiendo resistencia contra los sindicatos, tal fue el caso de Ávila Camacho, quien reprimió una huelga de trabajadores petroleros y causó el despido de 7000 obreros<sup>59</sup>.

Durante los últimos dos siglos, el movimiento obrero, cada vez mejor organizado, ha luchado por su reivindicación y dignidad humana, los sindicatos cada vez más fuertes, han logrado desde sus trincheras, no solo del servicio privado sino también público, mejoras en las condiciones laborales de trabajo.

## **7. Consolidación del Constituyente de 1917.**

La Revolución Mexicana es un acontecimiento histórico que se ha prolongado desde 1910 hasta nuestra época, la constante evolución de la sociedad o sociedades mexicanas, requieren nuevos ordenamientos jurídicos, por lo que se ven en la necesidad de exigirlos de manera pacífica o violenta.

---

<sup>56</sup> Ídem.

<sup>57</sup> Ídem.

<sup>58</sup> Ídem.

<sup>59</sup> Ídem.

El Doctor Pérez de los Reyes dice que se consideran tres momentos en el desarrollo de la Revolución en México, a saber, antecedentes, lucha armada e Institucionalización o promulgación de la Constitución de 1917<sup>60</sup>. Esta última ha sido desde entonces el ordenamiento normativo supremo de nuestro país.

La Revolución Mexicana se asentó sobre ideas en un principio de tipo socialista, por las injusticias de las que eran víctimas ciertos grupos sociales, como la clase obrera, ejidatarios y comuneros, luego, las proclamas se volvieron políticas, para evitar la reelección, pero finalmente predominó la ideología de protección a la clase obrera y campesina de nuestro país.

Las causas que dieron origen a este movimiento bélico, y posteriormente a la promulgación de la Constitución Federal, implicaron cuestiones de diversa índole, preponderantemente social; el panorama general del país era poco esperanzador y la necesidad de trabajar en un ordenamiento jurídico supremo en donde se estableciera la garantía a los diversos derechos, era necesaria.

Previo a la promulgación de la Carta Magna de 1917, había una serie de ordenamientos jurídicos que rigieron la vida de nuestro país por muchos años, principalmente la Constitución de 1857, antecesora de la Constitución actual, así como las *Leyes de Reforma*, las cuales merecen estudio aparte, promovidas por la ideología liberal.

Los conflictos internos en nuestro país, previo al estallamiento de la Revolución nacional, se reflejaban en diversos escenarios, es por ello que surgieron propuestas antagónicas al régimen porfirista, entre las que se encuentra, El *Manifiesto* y el *Programa* del Partido Liberal Mexicano, suscrito por Ricardo Flores Magón, en el que pedía, entre otras, que la educación en México fuera completamente laica, así como considerar a la iglesia como una empresa mercantil obligada a pagar contribuciones; en materia laboral, la implementación de un salario

---

<sup>60</sup> Pérez de los Reyes, Marco Antonio, *op. cit.*, p.593.

mínimo, reglamentación del trabajo doméstico y el descanso dominical<sup>61</sup>. Pero no tuvo éxito en sus pretensiones.

Además de ello, los Huelgas en Cananea, Río Blanco y la Huelga Ferroviaria de San Luis Potosí, también figuraron como razón para el desencanto social contra la estructura política gobernante.

A raíz de ello, surgen el Partido Demócrata, el Partido Nacional Democrático, el Partido Antirreleccionista, entre otros, además de que se comenzaron a levantar movimientos guerrilleros en diversos lugares del país. Francisco I. Madero fundó en 1909 el Centro Antirreleccionista de México, cuyo lema era “Sufragio efectivo. No reelección”<sup>62</sup>. El cual sigue siendo hasta nuestros días, la bandera de la política nacional.

En el año de 1910, Francisco I. Madero, mediante el Manifiesto a la Nación, propuso que, en caso de llegar al poder, haría hacer cumplir la Constitución, hasta ese entonces haciendo alusión a la Constitución 1857 vigente, mejorar las condiciones de los trabajadores, garantizar la democracia a través de la efectividad del voto, entre otros puntos<sup>63</sup>. Poco después fue detenido con lo que perdió la posibilidad de ser electo como Presidente de México.

Al ser reelecto el general Porfirio Díaz, se desencadenó la reacción de los grupos antagónicos como el mismo Francisco I. Madero, quien desde el Estados Unidos redactó el conocido Plan de San Luis Potosí, en donde declaró ilegítimas las elecciones del entonces Presidente Díaz.

Porfirio Díaz y su vicepresidente renunciaron en mayo de 1911, derivado de los Tratados de Ciudad Juárez, firmado con Francisco I. Madero, quedando Francisco León de la Barra como Presidente Interino, posteriormente en noviembre de ese mismo año Francisco I. Madero tomó posesión como Presidente de México, después de las elecciones<sup>64</sup>.

---

<sup>61</sup> *Ibidem*. p. 595.

<sup>62</sup> *Ibidem*, p. 599.

<sup>63</sup> *Ídem*.

<sup>64</sup> *Ibidem*. P. 602.

Durante la Presidencia de Francisco I. Madero, la cual perduró por solo dos años, de 1911 a 1913 con la llamada Decena Trágica, hubo una serie de acontecimientos de pesos y contrapesos, pues quienes apoyaban el movimiento porfirista aprovecharon la oportunidad de que el Presidente no contaba con un gabinete cercano, para desprestigiar sus propuestas.

El entonces Presidente Madero, fue apremiado y posteriormente obligado a renunciar a su cargo, derivado de la traición de Victoriano Huerta, sucediéndole Pedro Lascuráin, quien designó a Victoriano Huerta como Secretario de Gobernación, a quien se nombró como Presidente tras la renuncia de Pedro en el mismo día<sup>65</sup>.

El gobierno de Victoriano Huerta es considerado por algunos autores como una dictadura, de militarización, asesinatos de operadores políticos como Abraham González, gobernador de Chihuahua, Serapio Rendón, diputado por Yucatán y Solón Argüello<sup>66</sup> entre otros.

Venustiano Carranza, entonces gobernador de Coahuila, no secundó el ideal del Presidente, quien le exigió a él y al resto de los gobernadores, colaboraran con el nuevo gobierno, por ello, creó el movimiento *Revolución Constitucionalista*, cuya finalidad era velar por el cumplimiento por la Constitución<sup>67</sup>.

Como es de advertirse, el panorama político hasta ese momento no dejaba de ser abrumador, las pugnas de poder ligadas con los diversos intereses ideológicos de la República, perfilaban al necesario cambio de estructura política.

En marzo de 1913, Carranza desconoció como Presidente Huerta, a través de su denominado Plan de Guadalupe, documento que sirvió como base para el surgimiento del Ejército Constitucionalista, el cual presidió. Victoriano Huerta renuncia a la Presidencia, ocupando el interinato Francisco Carbajal<sup>68</sup>.

---

<sup>65</sup> *Ibidem*. p. 606.

<sup>66</sup> *Ídem*.

<sup>67</sup> *Ídem*.

<sup>68</sup> *Ibidem*. p. 608.

En 1914, Venustiano Carranza entró de manera pacífica a la Ciudad de México, con lo que se consideró concluida la lucha armada con Victoriano Huerta, con base en lo pactado en el Plan de Guadalupe y en los tratados de Teoloyucan, finalmente Carranza tomó posesión como Presidente interino.

Los principales dirigentes de la revolución constitucional eran Francisco Villa y Venustiano Carranza, sin embargo, entre ellos existían pugnas, casi al mismo tiempo Zapata le propuso al entonces presidente se uniera al Plan de Ayala, al no estar de acuerdo con cambiarlo por el Plan de Guadalupe, generó descontento entre ambos personajes.

Los conflictos entre los dos revolucionarios generaron la división entre constitucionalistas, encabezados por Carranza, y convencionalista, liderado por Villa, este último no tuvo tanto éxito.

Para ese momento, previo a la promulgación de la Constitución de 1917, Francisco Villa, Emiliano Zapata y Venustiano Carranza, figuraban como líderes políticos en defensa de los derechos sociales. En ese sentido, Zapata fundó asociaciones que pretendían la protección a las personas trabajadoras, así como también impulsó la educación rural, mientras tanto, por su parte, Villa figuraba como caudillo de los campesinos en el norte del país. Pero estos dos últimos no tuvieron éxito con sus movimientos.

Mientras tanto, Carranza realizó algunas modificaciones al Plan de Guadalupe, para convocar a la creación del Congreso Constituyente, con el único objetivo de crear la Constitución, en el que se excluyó de participar a los Villistas, Zapatistas, Porfiristas y Huertistas, en ese sentido, solo podía participar en esa labor quienes simpatizaban con Carranza.

Los cambios que requería el país en diversas materias, destacando la laboral, era imprescindible, sin embargo, el proyecto del Primer Jefe Carranza, pretendió reformar solo algunas disposiciones de la Constitución 1857<sup>69</sup>. Por otro lado, el Congreso Constituyente se dividió en dos grupos, liberales moderados y radicales

---

<sup>69</sup> López Betancourt, Eduardo, *Derecho Constitucional*, México, Iure editores, 2017, p. 4.

extremistas, estos últimos quienes consideraban un cambio de estructura en los sistemas jurídico y político de México.

El Congreso Constituyente tuvo reuniones desde diciembre de 1916 hasta la promulgación de la Constitución el 5 de febrero de 1917.

Destacan en la Constitución de 1917, reformas de fondo en materia estructural, agraria y del trabajo, siendo esta la de interés para el presente trabajo de investigación.

A pesar de que las expectativas en materia del trabajo eran muy altas, las condiciones de trabajo que proyectaba la Constitución Federal seguían siendo insuficientes para la clase trabajadora; no obstante, tras las discusiones y debates que se suscitaron en el Congreso Constituyente, se creó el artículo 123, cuyo texto original consideró los siguientes derechos laborales:

- a) Jornada máxima de 8 horas, para los mayores de 12 y menores de 16 años, el límite de la jornada era de 6 horas.
- b) Un día de descanso por cada 6 de trabajo.
- c) Las mujeres trabajadoras embarazadas no podrían realizar trabajos que implicaran esfuerzo físico antes del parto. Es decir, esta disposición no otorgaba la posibilidad de que las mujeres trabajadoras gestantes tuvieran descanso previo al parto, solo se les otorgó un mes posterior al mismo.
- d) Salario suficiente, dividido por regiones, que cubriera suficiente las necesidades de los obreros, como jefes de familia. Es de hacer notar que la Constitución presumió como jefe de familia a los varones y no así a las mujeres, pues este reconocimiento sucede hasta la época actual.
- e) Principio de trabajo igual, salario igual.
- f) Pago de jornada extraordinaria al ciento por ciento.
- g) Responsabilidad de los patrones por riesgos de trabajo.
- h) La posibilidad de coaligarse en sindicatos y asociaciones, derecho el cual figura como un antecedente jurídico importante para el derecho colectivo en

nuestro país, derivado de las luchas obreras, principalmente, de Cananea y Río Blanco, estudiadas previamente en el presente trabajo<sup>70</sup>.

En esa tesitura, aunque significó una gran labor por parte del Congreso Constituyente, respecto a la consolidación de la lucha social, pues por primera vez se reconocieron algunos de los derechos laborales en nuestro país, algunos derechos seguían siendo limitativos.

La reglamentación del Artículo 123 de la Constitución Federal, ocurrió hasta el año de 1931, con la LFT, en un principio no estaba dividido el servicio público del privado, por lo que no existía la clasificación en apartados, fue hasta 1960 cuando se aprueba agregar el apartado B, el cual entró en vigor en 1962, y su posterior reglamentación<sup>71</sup>.

El Congreso Constituyente en su sesión del 01 de diciembre de 1916 hasta la fecha en que fue promulgada la Carta Magna, se tocaron temas de relevancia histórica, entre ellos el laboral, se estableció la necesidad que tenía el Estado de regular las relaciones entre personas trabajadoras y patrones, de esta manera surge el derecho laboral, que posteriormente dio pauta para el surgimiento del derecho a la seguridad social, así como los derechos de las colectividades obreras<sup>72</sup>.

A pesar de que existió una fuerte oposición entre quienes en ese momento se encontraron en los grupos de poder, generó desequilibrios políticos, incluso entre quienes compartían ideologías similares, como los liberales moderados y extremistas radicales<sup>73</sup>.

Aunque algunos juristas e historiadores han considerado que la Constitución de 1917, es en parte parecida a la de 1857, pues algunos de sus artículos fueron copiados textualmente, sin embargo, después de discusiones y enfrentamientos políticos, el Congreso Constituyente reconoció algunas prerrogativas que no eran

---

<sup>70</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, p.p. 56-62.

<sup>71</sup> Artículo 123 Constitucional. Estudio de antecedentes, derecho comparado y de las iniciativas presentadas [en línea]. <<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>>, [consulta: 23 de junio de 2021].

<sup>72</sup> *Ibídem*, p. 618.

<sup>73</sup> *Ídem*.

consideradas en aquél documento, como los derechos sociales en la Carta Magna, tal es el caso de la inclusión de los derechos agrarios y laborales.

En el documento original, con el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917, surge el llamado derecho social, cuyo contenido reguló las relaciones obrero-patronales, entre personas trabajadoras y personas empleadoras, aunque con algunas deficiencias y lagunas, para la época significó un logro obrero de reconocimiento y dignificación de su labor.

## **8. Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La Constitución ha sufrido desde el momento de su promulgación a la fecha, cientos de reformas a diferentes disposiciones jurídicas, atendiendo a las necesidades de la sociedad al momento, el artículo 123 no ha sido la excepción, siendo las siguientes las más trascendentes:

- i. 06 de septiembre de 1929. Se decreta la obligación del Estado de crear leyes en materia del trabajo, que tendrían que regular de manera más especializada las relaciones obrero-patronales, lo que dio origen a la promulgación de la primera LFT, promulgada en agosto de 1931<sup>74</sup>.
- ii. 18 de noviembre de 1942. Este decreto adicionó la fracción XXXI del artículo 123, en el que se determinó que la aplicación de las leyes del trabajo le corresponde a las entidades federativas y a la federación, de acuerdo a la competencia, con base en la industria de que se tratara<sup>75</sup>.
- iii. 05 de diciembre de 1960. Esta fue una de las reformas, hasta ese momento, más trascendentes en materia del trabajo, pues mediante este decreto se adiciona el apartado B del artículo 123, que hasta ese momento no se

---

<sup>74</sup> Diario Oficial de la Federación, 06 de septiembre de 1929 [en línea], <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_008\\_06sep29\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_008_06sep29_ima.pdf)>, [consulta: 02 de septiembre de 2021].

<sup>75</sup> Diario Oficial de la Federación, 18 de noviembre de 1942 [en línea], <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_034\\_18nov42\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_034_18nov42_ima.pdf)>, [consulta: 02 de septiembre de 2021].

encontraba dividido. El apartado B comenzó a regular las relaciones entre el Estado y las personas trabajadoras a su servicio, mientras que a raíz de esta reforma, el apartado A regía, en su texto original, las relaciones laborales entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de manera general, todo contrato de trabajo<sup>76</sup>.

- iv. 09 de enero de 1978. Mediante este decreto se clasifica en incisos la fracción XXXI del artículo 123, por lo que se entiende explícitamente la competencia de las autoridades federales que han de conocer los asuntos de las industrias que ahí se refieren, por exclusión los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones de las industrias no mencionadas en dicha fracción, corresponde a las autoridades locales resolverlas<sup>77</sup>.
- v. 31 de diciembre de 1994. Con la entrada en vigor de este decreto, se estableció la competencia para resolver los conflictos que se suscitaran entre el Poder Judicial de la Federación y sus personas trabajadoras, la cual le correspondería al Consejo de la Judicatura Federal, en tanto que, los conflictos laborales que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las personas a su servicio, serán resueltos por el Máximo Tribunal, lo anterior de conformidad reforma a la fracción XII del Apartado B del Artículo 123<sup>78</sup>.
- vi. 18 de junio de 2008. El decreto de esta fecha adicionó los primeros dos párrafos del texto actual del artículo 123, mediante los cuales estableció el derecho al trabajo digno y socialmente útil, como más adelante lo analizaré,

---

<sup>76</sup> Diario Oficial de la Federación, 05 de diciembre de 1960 [en línea], <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_055\\_05dic60\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_055_05dic60_ima.pdf)>, [consulta: 02 de septiembre de 2021].

<sup>77</sup> Diario Oficial de la Federación, 09 de enero de 1978 [en línea], <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_088\\_09ene78\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_088_09ene78_ima.pdf)>, [consulta: 02 de septiembre de 2021].

<sup>78</sup> Diario Oficial de la Federación, 13 de diciembre de 1994 [en línea], <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_133\\_31dic94\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_133_31dic94_ima.pdf)>, [consulta: 02 de septiembre de 2021].

este precepto jurídico fue de suma trascendencia puesto que el trabajo digno implica un trato decente, entre otros, sin violencia ni acoso laboral<sup>79</sup>.

- vii. 24 de febrero de 2017. Sin duda alguna, una de las reformas más importantes que ha sufrido el artículo 123 es esta, y es que tuvo dos cuestiones fundamentales para el derecho del trabajo en nuestro país, la primera de ellas, a propósito de la ratificación del Convenio 98 de la OIT, relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva, el cual entró en vigor hasta el año 2018, pues con ello el Estado mexicano adquirió el compromiso de respetar estos derechos y garantizarlos; en segundo lugar, la Constitución trasladó la impartición de justicia en materia laboral al Poder Judicial Federal y de las entidades federativas, según sea la competencia, con lo que se dejó atrás más de cien años de administración de justicia por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, asimismo, como así se ordenó en los artículos transitorios, el 01 de mayo del año 2019, las leyes secundarias sufrieron reformas trascendentales en ambas materias, con el fin de atender a lo ordenado mediante el decreto y no contraponerse a lo establecido en la Constitución General<sup>80</sup>.

En ese sentido, queda de manifiesto que históricamente las personas trabajadoras en México y en el Mundo han sido víctimas de la vulneración por parte, no solo de los patrones, sino también del Estado, pues los derechos estatuidos en favor de esta clase social tan desprotegida, es reciente, pero sigue siendo insuficiente.

El derecho del trabajo ha surgido con base en la lucha social, en diferentes épocas de la historia, los derechos que actualmente conocemos, en siglos anteriores resultaban inconcebibles. De manera paulatina pero constante, los

---

<sup>79</sup> Diario Oficial de la Federación, 18 de junio de 2008 [en línea], <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_180\\_18jun08\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_180_18jun08_ima.pdf)>, [consulta: 02 de septiembre de 2021].

<sup>80</sup> Diario Oficial de la Federación, 24 de febrero de 2017 [en línea], <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_231\\_24feb17.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_231_24feb17.pdf)>, [consulta: 02 de septiembre de 2021].

Estados alrededor del mundo han mejorado y dignificado los derechos de los trabajadores, y en último siglo, bajo los postulados de la OIT, cuyo objetivo es alcanzar la justicia y paz sociales en el mundo.

La violencia y el acoso laboral en México, ha sido poco estudiado desde el punto de vista jurídico, pues como advertimos en este capítulo, el derecho del trabajo es de reciente creación, por tanto, sus disposiciones se encuentran en constante expansión.

### **Capítulo III. Violencia y acoso laboral**

La violencia y el acoso laboral en México, es un problema generalizado, y en muchos casos normalizado, en los diversos centros de trabajo, e incluso fuera de ellos, en el que participan uno o más individuos en contra de la víctima.

Las causas que originan este fenómeno son multifactoriales y conducen a diferentes resultados, aceptados o no por el victimario, pero inevitables, esto es, quien ejerce actos de acoso y/o violencia contra una persona, regularmente pretende un resultado, ya sea la terminación de la relación laboral, cuando se trata de acoso vertical descendente, por ejemplo, o la ejecución material de un acto de carácter sexual, en caso de acoso vertical y horizontal, solo por mencionar algunos. Estas conductas ocasionan complejos emocionales en la víctima al no ser consentidas.

Algunos autores han señalado que para que sea considerado acoso y/o violencia en el trabajo, es necesario que la conducta ejercida en contra de la víctima sea reiterada, cuando menos, por seis meses, empero, es de advertirse que en muchos casos la víctima no tolera estas conductas más allá de algunos días.

La violencia y el acoso laboral es un problema que tiene presencia a nivel internacional, de acuerdo a las investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo, es un problema general en los diversos centros de trabajo del mundo y en cualquier organización laboral, privada o pública.

En el marco jurídico nacional, la LFT ha sufrido diversas reformas y modificaciones, pero tratándose de la violencia y el acoso en el trabajo, han sido casi nulas e inoperantes, es por ello que resulta necesario y por demás interesante abordar el tema que me ocupa, ayudado de otras áreas del conocimiento, tal es el caso de la psicología, historia, sociología, medicina, entre otras.

Por lo anterior, en el presente trabajo analizaremos los diferentes aspectos de la violencia y el acoso que se presentan en el ambiente laboral.

## 1. Sujetos.

La violencia y el acoso en el trabajo son conductas u omisiones, casi siempre intencionales, en contra de una o varias personas, en ese sentido, una conducta, refiere un comportamiento, en este caso, humano, pues es la que le interesa al derecho.

Las conductas realizadas que ocasionan violencia y acoso en el trabajo son ejecutadas por personas físicas, autónomas e independientes, aunque motivadas por la relación de trabajo, ajenas a los fines u objetivos de la organización.

Por lo que resulta necesario analizar los sujetos que interactúan en una situación de acoso laboral.

El concepto de sujeto o sujetos se encuentra íntimamente vinculado con el concepto de persona, esto es, un individuo que tiene sujeción al régimen jurídico de algún territorio y tiempo determinados<sup>81</sup>. En ese sentido, los sujetos que participan en el acoso, de manera activa o pasiva, siempre son personas, es decir, sujetos a las normas y principios del derecho.

El término de persona es entendido como todo individuo, hombre o mujer, con derechos y obligaciones<sup>82</sup>; a pesar de que en la legislación no existe una definición literal del término, el artículo 22 del Código Civil Federal establece que:

*“La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código.”*

---

<sup>81</sup> Sujetos de derecho con personalidad y sin personalidad. Una perspectiva histórica: del Código de Napoleón a nuestros días [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4592/4.pdf>>, [consulta: 08 de julio de 2021].

<sup>82</sup> La persona y sus atributos [en línea], <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/23961.pdf>>, [consulta: 08 de julio de 2021].

En ese sentido, la persona física tiene, entre otras cosas, capacidad jurídica, de goce y ejercicio, y por tanto, derechos obligaciones, quien se sujeta a las normas de derecho para normar su conducta.

A pesar de que el término de persona física, sujeta a las normas del sistema normativo de un país, se encuentra mayormente enfocado a las normas civiles, no significa que en el mundo del derecho del trabajo sean diferentes, por tanto, las personas que intervienen en el acoso y violencia en el trabajo, son personas físicas, puesto que son a ellas a quien se les pueden atribuir conductas u omisiones que generan estas acciones.

Como es de advertirse, los sujetos de las normas laborales, son a quienes se les adjudica participación, activa o pasiva, en este fenómeno tan común en los centros de trabajo.

El acoso y/o violencia en el trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones, es ejercido por una o varias personas físicas en contra de otras, en ambos caso las denominaciones que se les pueden atribuir son múltiples. Quien ejerce las acciones u omisiones que originan el acoso y o violencia en el trabajo, se consideran victimarios, acosadores, sujetos activos, entre otros; mientras que quien recibe la acción u omisión se conocen como víctimas, acosados o sujetos pasivos.

En este sentido, se aprecian tres tipos de acoso, principalmente clasificados por la jerarquía que la víctima y victimario ocupa en la organización, a saber, el acoso y/ violencia vertical descendente, ascendente y horizontal.

Cuando el sujeto activo del acoso y/o violencia en el trabajo es el patrón, o cualquier otra persona que por su nivel de jerarquía tenga a su mando la organización y, en consecuencia, a los trabajadores, se considera que existe un acoso y/o violencia vertical descendente<sup>83</sup>, considerando como punto medular, la jerarquía entre víctima y victimario. Esto es, la conducta de acoso es ejercida por el

---

<sup>83</sup> Uribe Prado, Jesús Felipe, *Violencia y acoso en el trabajo. MOBBING*, México, Manual Moderno, 2011, pp. 69 y 71.

jefe o jefes en contra de una o varias personas <superior-subordinada>, con finalidades diversas, las cuales abordaremos más adelante.

Siendo el acoso vertical descendente, el más común en las organizaciones, pues el patrón o superior jerárquico, cree tener el poder para utilizar estas conductas como medio para lograr objetivos diversos, situación ante la cual el trabajador o trabajadora se encuentra en total estado de indefensión, y en el mayor de los casos, termina renunciando a su empleo.

El acoso vertical ascendente <subordinada-superior>, se presenta cuando el victimario de la agresión es quien tiene una jerarquía superior, en otras palabras, la o las personas subordinadas, trabajadores y/o trabajadoras, en contra de sus patrones o superiores, tal situación se presenta como medio para lograr un fin. Sin embargo, este tipo de acoso es menos frecuente en los centros de trabajo, pues a pesar de la actitud de los trabajadores, se encuentran en notable desventaja frente a la víctima<sup>84</sup>.

Finalmente, el acoso horizontal <compañero (a)-compañero (a)>, es aquél que se presenta entre homólogos, es decir, quien ostenta un puesto con jerarquía igual, una persona trabajadora es víctima de otra<sup>85</sup>.

Los objetivos que se pretenden por parte de los sujetos activos, en cualquiera de los supuestos mencionados, son motivados por intereses personales, físicos, emocionales, sexuales, psicológicos, como lo analizaremos en el punto correspondiente, y en la mayoría de las ocasiones ese objetivo es logrado por los victimarios.

## **2. Violencia laboral.**

En el primer capítulo del presente trabajo de investigación, comenzamos a abordar de manera breve, la violencia en general, y también en el escenario laboral, ahora

---

<sup>84</sup> Ídem.

<sup>85</sup> Ídem.

es necesario entrar al estudio y análisis de este fenómeno desde una perspectiva más analítica que conceptual.

La violencia se ha descrito como una acción u omisión que tiene como objetivo causar daño, físico, emocional económico, social, moral o todos juntos, en los diferentes escenarios donde el ser humano interactúa, incluyendo el laboral<sup>86</sup>.

De esta básica descripción sobre el fenómeno, podemos inferir dos cosas, la primera de ellas es que la violencia siempre es intencional, es decir, el sujeto activo, o victimario como también lo hemos llamado, pretende causar un daño en la víctima, la segunda, es que para que se presente la violencia debe haber convivencia entre personas.

Maquiavelo consideró en sus postulados que el hombre es malo por naturaleza<sup>87</sup>, sociológicamente podemos interpretar tal pensamiento, como el estado natural de toda persona a ser violento, y por tal motivo, excusable o comprensible, y que los seres humanos en cualquiera de sus vertientes presentan emociones y reacciones violentas. Hobbes, por su parte, sugirió que el hombre es el lobo del hombre, y la conducta humana es motivada por las pasiones, lo cual genera la negatividad en su actuar, posteriormente él mismo se encargó de rechazar esta teoría<sup>88</sup>.

La realidad es que a pesar de que la naturaleza del ser humano sea ser violento, sin considerarlo una aseveración, la forma en la que se desarrolla nuestra convivencia exige la regulación de ciertos comportamientos que pudieran ser perjudiciales para las otras, tan es así, que las normas penales, en la mayoría de los casos, sanciona los comportamientos violentos.

Ahora bien, la violencia en el mundo del trabajo, ha presentado un problema no solo en nuestro país, sino en el mundo entero, la OIT, ha estudiado el fenómeno

---

<sup>86</sup> Ibídem, p. xii.

<sup>87</sup> La actualidad del pensamiento de Maquiavelo [en línea, <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4755/3.pdf>>, [consulta: 05 de agosto de 2021].

<sup>88</sup> Cfr. Uribe Prado, Jesús Felipe, *Violencia y acoso en el trabajo. MOBBING. op. cit., p. 18.*

en las relaciones de trabajo de sus Estados miembros, pues ella implica una situación de vulneración a los derechos humanos laborales a nivel global, ya que el sector obrero se encuentra en completa desigualdad frente al capital.

En ese sentido, la OIT ha utilizado el término de violencia como la continuidad de prácticas y conductas inaceptables que pueden tener como resultado el sufrimiento o daño físico, psicológico o sexual<sup>89</sup>; asimismo, en el informe final de la reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en Ginebra, del 3 al 6 de octubre de 2016, se estableció que en el documento base de la reunión no se consideraba una definición internacional de la violencia, pero que el término sería empleado para abarcar diversos comportamientos, gestos y acciones que causaban perjuicio a otras personas<sup>90</sup>.

Erick Fromm<sup>91</sup> indica que los diferentes tipos de violencia en el trabajo, son originados por las motivaciones inconscientes de quien la ejerce, en tal sentido, considera la siguiente clasificación:

- i. Violencia juguetona o lúdica, es la conducta que se realiza con el fin de mostrar destreza, pero no se encuentra motivada por el odio del victimario;
- ii. Violencia reactiva, la cual pretende manipular la mentalidad humana y presenta dos vertientes, la primera de ellas, motivada por la frustración, origina celos y envidia, la segunda, violencia vengativa, como una forma de evitar el daño o amenaza que presenta el sujeto activo.

---

<sup>89</sup> Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo [en línea], <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_616960.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf)>, [consulta: 05 de agosto de 2021].

<sup>90</sup> INFORME FINAL. Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo [en línea], <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546305.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546305.pdf)>, [consulta: 05 de agosto de 2021].

<sup>91</sup> Uribe Prado, Jesús Felipe, *Violencia y acoso en el trabajo. MOBBING.*, op. cit., p. 25.

- iii. Violencia compensadora, la cual es tratada de forma patológica, surge por la necesidad del ser humano por no tolerar la pasividad, es decir, la víctima cree necesitar ser notado y recordado<sup>92</sup>.

Esta clasificación de violencia, es considerada por el autor, desde el punto de vista de la psicología, que sin duda puede estar presentes en las relaciones laborales. Asimismo, a la clasificación anterior, se puede incorporar la denominada violencia simbólica, estudiada por Bourdieu, la cual presupone la violencia no física, sino mental, a través de los roles o patrones de comportamiento, es decir, *es un poder legitimador que suscita el consenso tanto de los dominadores como de los dominados*<sup>93</sup>.

En ese sentido, la violencia simbólica surge de una relación en donde la víctima u ofendido, acepta que tiene un grado de inferioridad jerárquica respecto de el victimario, por tanto, él considera que la violencia ejercida en su contra se trata de un ejercicio de orden entre niveles desiguales.

En las relaciones laborales, la violencia simbólica es muy frecuente, pues existe un nivel jerarquizado entre personas que presupone obediencia de los niveles bajos en orden ascendente, es por ello, que en ocasiones este tipo de violencia no es notable fácilmente, y llega a ser tolerada como una forma de comportamiento de los superiores frente a los trabajadores.

La violencia en el trabajo, es un fenómeno que se presenta en la mayoría de los centros de trabajo de México y el mundo, en personas trabajadoras de la industria privada y, también, en las personas trabajadoras al servicio del Estado.

Como se abordará más adelante, la violencia en el trabajo está generada por motivos inherentes a las condiciones laborales y nivel jerárquico entre quien las ejerce y quien las padece, pero en ocasiones atiende también a razones más personales o trastornos emocionales del victimario. Las consecuencias de la misma no son solo físicas, cuando se trata de agresiones de este tipo, sino también

---

<sup>92</sup> Ídem.

<sup>93</sup> Ibídem. p. 26.

emocionales, pues causan una baja autoestima, trastornos emocionales y enfermedades.

### **3. Tipos de violencia.**

Como ya advertimos, la violencia se manifiesta de diversas maneras, en múltiples ocasiones es casi imperceptible pero insistente. La violencia por acción, es la conducta que ejerce una persona en contra de otra con algún objetivo específico, puesto que el medio de ejecución siempre es un acto o una ofensa verbal o física, en tanto que, la violencia por omisión, no requiere conducta alguna, se presenta cuando la víctima es aislado, ignorado, rechazado, entre otros<sup>94</sup>.

En este último caso, de violencia por omisión, en el ámbito laboral, es más frecuente de lo que parece, pues generalmente, el o la superiora jerárquica, no le encomienda actividades a la víctima, ordena su aislamiento sin que alguien pueda hablarle o simplemente su trabajo es ignorado, lo que inevitablemente provocará la renuncia de la persona trabajadora.

La violencia presenta diferentes puntos de análisis, dependiendo del medio o método que utilice el agresor contra su víctima, aunque ninguna puede ser considerada más graves que la otra, las consecuencias que presenta la víctima si son variables, es por ello que resulta oportuno estudiar los tipos de violencia y las posibles consecuencias que cada una puede provocar en la persona trabajadora que las padece.

### **4. Violencia por acción.**

Sanmartín hace la clasificación de violencia por acción y por omisión o negligente<sup>95</sup>. La primera de ellas implica la realización material de una conducta que se ejerce contra la víctima y que genera diferentes resultados. Entre los tipos de violencia por acción se encuentra la violencia física.

---

<sup>94</sup> *Ibidem.* p. 33.

<sup>95</sup> *Ídem.*

## 5. Violencia física.

La violencia física es la ejecución material de una conducta, por parte del agresor, que genera alguna reacción corporal en la víctima, tal como una lesión, hematoma y/o fractura. Es el contacto material entre la víctima y ofendido, ejercido mediante la fuerza corporal<sup>96</sup>.

La violencia física implica la intención de cometer un daño corporal en la víctima, el sujeto activo acepta tal daño; entre compañeros puede ser uno de los tipos de violencia mayormente utilizados.

A demás de causar un ambiente laboral hostil, la violencia física en el trabajo es también considerada un delito, al respecto, el artículo 288 del Código Penal Federal establece lo siguiente:

*“Bajo el nombre de lesión, se comprende no solamente las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras, sino toda alteración en la salud y cualquier otro daño que deja huella material en el cuerpo humano, si esos efectos son producidos por una causa externa.”*

En ese sentido, aquella violencia física ejercida contra un trabajador o trabajadora debe ser sancionada desde el punto de vista penal, de acuerdo al daño que provoque la agresión, en términos fatales incluso podría provocar el fallecimiento del trabajador. Sin embargo, como lo estudiaremos más adelante, una de las características de la violencia y/o acoso en el trabajo, es que se presente de manera reiterada por un periodo de tiempo, en cuyo caso, esa violencia debe estar generando de manera continua huella material en el cuerpo de quien la padece.

Además de la sanción penal que la violencia física pudiere ocasionar al victimario, también la LFT sanciona esta conducta, al establecer en la fracción II, como causal de la rescisión del trabajo sin responsabilidad para el patrón, la siguiente:

---

<sup>96</sup> Derechos laborales básicos [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4598/5.pdf>>, [consulta: 06 de agosto de 2021].

“...

*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;*

...”

En ese supuesto se contempla a la violencia en general como una causal de rescisión, por tanto, es aplicable a la violencia física, como a sus demás manifestaciones, sin embargo, cabe hacer la puntualización que es precisamente este tipo de violencia la más visible, con solo apreciar el daño provocado en la víctima, se presume que existió violencia física.

Por otro lado, este supuesto contempla la sanción tratándose del trabajador como sujeto activo, es decir, en una relación horizontal o vertical ascendente. Sin embargo, la legislación laboral también contempla la sanción tratándose de la violencia vertical descendente, de rescisión de la relación de trabajo, al establecer en la fracción II del artículo 51 que:

“...

*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;*

...”

En los supuestos normativos citados previamente, además de la violencia, entendida desde un panorama general, también consideran otras causales de violencia y acoso en el trabajo, de las cuales hablaremos más adelante.

## 6. Violencia psicológica.

La violencia psicológica consiste en malos tratos, verbales, contra la persona trabajadora, sin importar el sujeto, este tipo de violencia se presenta de manera horizontal, vertical ascendente y descendente<sup>97</sup>.

La violencia psicológica en el trabajo se manifiesta por medio de diferentes acciones, todas ellas tendientes a generar un perjuicio emocional en la víctima, que se desencadena en sintomatologías de estrés, depresión, ansiedad e incluso, en un caso más grave, pensamientos suicidad<sup>98</sup>.

Como lo hemos manifestado a lo largo del presente trabajo de investigación, en la mayoría de los casos de violencia, existe un objetivo pretendido por el agresor, es decir, esta se convierte en un medio para obtener un fin, principalmente de control o poder, sin embargo, tampoco se descarta la posibilidad de que en muchos de los caso exista violencia por la sensación de placer del sujeto activo<sup>99</sup>.

Sea cual sea el móvil que origina la violencia psicológica en el trabajo, no existe justificación para que esta suceda, pues las secuelas del daño emocional pueden resultar mortales para la persona agredida. Existe evidencia de que las situaciones de acoso psicológico en las personas trabajadoras, provocan daños psicosomáticos en el organismo humano, asimismo, implica la reducción de la productividad dentro de la empresa o establecimiento<sup>100</sup>.

Si bien es cierto que cualquier tipo de violencia genera reacciones adversas, no solo en la organización, sino en la esfera personal, profesional y social de la

---

<sup>97</sup> El acoso laboral y la seguridad social México-España [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/15.pdf>>, [consulta: 07 de agosto de 2021].

<sup>98</sup>Cfr. Uribe Prado, Jesús Felipe, *Violencia y acoso en el trabajo. MOBBING*. p. 33.

<sup>99</sup> Ídem.

<sup>100</sup> Ibídem. p. 198.

persona que sufre el acoso, la violencia psicológica es uno de los principales medios para lograr que la víctima salga voluntariamente de la organización<sup>101</sup>.

Los efectos que provoca la violencia psicológica en el trabajo, tienden a manifestarse en el comportamiento de la víctima, así como en trastornos psicosomáticos y psicopatológicos, considerados con base en el estrés y presión que se emplea y las circunstancias de agresor y la persona que sufre tal violencia, pues al ser un fenómeno social, las formas y maneras en que se manifiesta son muy variables, no en todos los casos se provocan las mismas reacciones ni tienen como fundamento las mismas causas.

De acuerdo con estudios en psiquiatría, algunas de las reacciones que pueden producir la violencia psicológica en los individuos, como ya mencionamos líneas arriba, están vinculadas con el grado de estrés al que se somete a la víctima, a manera de ejemplo podemos destacar los siguientes:

| <u>Efectos de comportamiento</u>   | <u>Efectos psicosomáticos</u>  | <u>Efectos psicopatológicos.</u>   |
|--|--|--|
| <p><i>Consumo de drogas y alcohol.</i></p> <p><i>Reacciones agresivas a situaciones que no lo ameritan, para sí u otras personas.</i></p> <p><i>Trastornos alimenticios.</i></p> <p><i>Aislamiento social<sup>102</sup>.</i></p> | <p><i>Dolores musculares y esqueléticos.</i></p> <p><i>Cefaleas tensionales.</i></p> <p><i>Migraña.</i></p> <p><i>Dermatitis.</i></p> <p><i>Dolores en el cuerpo.</i></p> <p><i>Problemas gastrointestinales.</i></p> <p><i>Pérdida del equilibrio.</i></p> <p><i>Taquicardia.</i></p> <p><i>Pérdida de cabello.</i></p> | <p><i>Trastornos de sueño.</i></p> <p><i>Ansiedad.</i></p> <p><i>Evitación.</i></p> <p><i>Falta de atención y concentración.</i></p> <p><i>Depresión.</i></p> <p><i>Miedo.</i></p> <p><i>Fijación con historias retrospectivas.</i></p> <p><i>Hiperreactividad.</i></p> <p><i>Inseguridad.</i></p> |

<sup>101</sup> Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) [en línea], <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)>, [consulta: 09 de agosto de 2021].

<sup>102</sup>Cfr. Uribe Prado, Jesús Felipe, *Violencia y acoso en el trabajo. MOBBING. op. cit., p. 198.*

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <i>Hipertensión arterial.</i><br><i>Asma.</i><br><i>Palpitaciones</i><br><i>cardiacas.</i><br><i>Enfermedad</i><br><i>coronaria</i> <sup>103</sup> . | <i>Falta de iniciativa.</i><br><i>Melancolía.</i><br><i>Cambios bruscos en el</i><br><i>estado de ánimo.</i><br><i>Introversión.</i><br><i>Irritabilidad.</i><br><i>Apatía</i> <sup>104</sup> . |
|--|--|---|

Como se advierte en el cuadro anterior, el acoso en el trabajo produce una serie de alteraciones en la salud de la persona agredida, por tanto, en muchos de los casos no hay mayor alternativa que rescindir la relación de trabajo, o simplemente abandonar el mismo, cuando se trata de un violencia horizontal o vertical descendente.

A nivel internacional, la procuración de la salud en el trabajo, ha sido un eje central para la Organización Internacional del Trabajo, pues se advierte como una problemática global que afecta a todos los trabajadores del mundo, por ello se han celebrado convenios en materia de salud, que si bien no tratan el tema específico referente a las consecuencias en la salud de quien padece violencia y/o acoso, generan un referente de estandarización de normas, cuya interpretación pudiere entenderse en sentido amplio<sup>105</sup>.

Al respecto el artículo 4 del Convenio 155, sobre la Seguridad y Salud en los Trabajadores, de la OIT, establece que:

*“Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica*

---

<sup>103</sup> Ídem.

<sup>104</sup> Ídem.

<sup>105</sup> Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) [en línea]. *op. cit.*

*y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y **medio ambiente de trabajo.***”

Al analizar de manera integral la disposición normativa anterior, se establece como una necesidad que se lleven a cabo todas las medidas tendientes a generar mejoras en las condiciones de trabajo incluyendo el ambiente laboral, siendo en este rubro donde el legislador en México, debe garantizar una armonía entre el capital y sus personas trabajadoras, pues la violencia psicológica o de cualquier otra índole, agravan la sana convivencia y corroen el ambiente de trabajo.

En general, cuando se habla de violencia y acoso psicológico, de cierta manera se está hablando de lo mismo, incluso la OIT, ha dejado claro que cada uno de los países deberá tomar los conceptos de acuerdo a sus normas internas y a las condiciones propias de cada Estado, es decir, en algunos casos estos dos conceptos pueden ser utilizados como sinónimos.

En la legislación laboral mexicana se establecen diversas disposiciones que pretenden prohibir la violencia y el acoso en el trabajo, de las cuales hablaremos en el capítulo correspondiente, no obstante, queda gran terreno por recorrer frente a este fenómeno que lejos de disminuir, se mantiene o sigue al alza. Para lograr erradicar la violencia y el acoso en el trabajo, deben atenderse factores estructurales de origen, preponderantemente desde el punto de vista de la instrucción y educación de las y los individuos, en cualquiera de los roles que ocupe.

## **7. Violencia sexual.**

La violencia o acoso sexual es sinónimo de hostigar, perseguir, importunar a una persona con molestias o requerimientos con motivos o requerimientos de carácter sexual<sup>106</sup>.

---

<sup>106</sup> Acoso sexual en el trabajo [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1363/7.pdf>>, [consulta: 12 de agosto de 2021].

En otras palabras, el acoso sexual puede definirse *como la acción de molestar y/o perseguir a alguien, con motivos o intenciones sexuales, es decir, se identifica con el término de placeres carnales*<sup>107</sup>.

En ese sentido la violencia y/o acoso sexual pueden ser utilizados de manera indistinta, un término no excluye al otro, antes bien se complementan. Analizar y estudiar a la violencia y al acoso como fenómenos separados, puede generar problemas de apreciación y conceptualización; baste mencionar que de conformidad con el principio general del derecho que establece que *quien puede lo más puede lo menos*, el acoso es una forma de violencia, en cualquier de sus manifestaciones, máxime la sexual. La violencia es el género y el acoso la especie, todo acoso es violencia, pero hay violencia que no precisamente debe considerarse acoso.

Cuando hablamos de violencia sexual en el trabajo, a pesar de que la legislación considere otra cosa, debe entenderse como cualquier acto que tienda a obtener de la víctima un beneficio de carácter sexual, sin importar el medio empleado ni la reiteración de la conducta, la violencia sexual en el ámbito laboral, se debería considerar como un único acto o como la repetición del mismo. En este último supuesto se estaría hablando de acoso sexual.

Ahora bien, la palabra violencia sexual implica una connotación lingüística más álgida que el concepto de acoso, por tanto, una persona puede ser violentada sexualmente en su trabajo y no ser considerado acoso sexual. Sirva de ejemplo a la anterior aseveración, cuando una persona trabajadora sufre de su patrón o patrona, un rose corporal sin consentimiento, tal es el caso de un beso, pero solo sucede en una ocasión, estaría frente a una situación de violencia sexual. Si esas conductas son reiterativas, además de ser violencia sexual, se convertiría en acoso sexual en el trabajo.

En ambos de los casos anteriores, debe existir una sanción ejemplar para los actores de dichas conductas, pues ambas son agraviantes para la víctima. Se

---

<sup>107</sup> Ídem.

considera que la violencia sexual en el trabajo, basta con que se presente en una sola ocasión para que genere un ambiente hostil, pues después del beso robado que ponía de ejemplo supra, la relación entre víctima y victimario será completamente diferente y por ende el vínculo laboral endeble.

Además de las cuestiones laborales de las que hemos hablado hasta el momento, también es trascendente considerar los aspectos penales de estas conductas, pues en caso de violencia y/o acoso sexual por vínculo laboral, el Código Penal Federal establece agravantes al tipo, en tanto, la sanción es mayor.

### **8. Violencia por omisión.**

Como ya mencionamos, la violencia en el trabajo no solo implica una conducta de hacer, sino también de no hacer, permitir u omitir<sup>108</sup>. Si bien es cierto que el derecho del trabajo debe ser estudiado de manera independiente al derecho penal, también lo es que en este supuesto puede ser de utilidad retomar algunas cuestiones de esta rama del derecho.

Las conductas penales se encuentran clasificadas en dos grandes categorías, a saber, se habla de una conducta dolosa, cuando el sujeto activo de dicha conducta conoce y acepta el posible resultado de su acción delictuosa, y es culposa cuando el sujeto activo no tiene la intención de cometer dicha conducta, pero aun así la comete. Aunado a lo anterior, existe lo que se ha denominado acción por omisión, cuyo delito se configura por omitir realizar una conducta a la que se estaba obligado, por ejemplo, el deber de cuidado de un menor o de un anciano<sup>109</sup>

Partiendo de esa postura del derecho penal, en derecho del trabajo podríamos entender que la violencia por omisión es la acción omisa de realizar cierta conducta, de manera intencional, en agravio de una persona trabajadora.

Estas conductas en ocasiones son sutiles e imperceptibles, pues pueden ser justificadas por el sujeto activo como un comportamiento normal de su personalidad,

---

<sup>108</sup> Uribe Prado, Jesús Felipe, *Violencia y acoso en el trabajo. MOBBING*. p. 198.

<sup>109</sup> Amuchategui Requena, Irma Griselda, *Derecho Penal*, 4a ed., México, Oxford, 2012, p. 25.

es decir, al ser conductas negativas u omisas, son fácilmente disimuladas con patrones de comportamiento común. En otros casos, son evidentes las omisiones de los sujetos activos contra las víctimas.

En todos los casos, la víctima debe ser perceptiva de lo que sucede a su alrededor y sobretodo tener presente el nivel de afectación que puede estar sufriendo y la constancia con la que se repiten estas conductas. Para mayor referencia, algunas de las conductas consideradas violencia por omisión, son:

- i. Descuidar a una persona trabajadora.
- ii. Prohibir a los demás compañeros y compañeras de trabajo socialicen con él o ella.
- iii. Descuidar o desaparecer el material de trabajo de la víctima.
- iv. Abandonar a la persona trabajadora.
- v. Aislar a la persona trabajadora.
- vi. Rechazo.
- vii. Evitar encomendarle actividades a la víctima<sup>110</sup>.

El sujeto pasivo, al percibir estas conductas omisivas por parte de sus empleadores o empleadoras, o compañeros de trabajo, va a generar sentimiento de angustia, ansiedad, depresión, como ya lo vimos, además de la incertidumbre y desconocimiento del porque es tratado de manera diferente.

## **9. Acoso laboral y sus elementos.**

Como ya mencionamos *supra* el acoso laboral es la molestia que ejercen algunas personas sobre otras, y este puede presentarse de manera vertical, es decir, de las personas empleadoras hacia las personas trabajadoras, también llamado *bossing*, u hostigamiento laboral, y horizontal, esto es, entre trabajadores o iguales, también conocido como *mobbing*<sup>111</sup>. No obstante, en múltiples estudios, se emplea como

---

<sup>110</sup> Uribe Prado, Jesús Felipe, *Violencia y acoso en el trabajo. MOBBING. op. cit., p. 38.*

<sup>111</sup> Carbonell Vayá, Enrique José *et al.*, *El acoso laboral antes llamado Mobbing. op. cit., p. 172.*

sinónimo de la violencia laboral, pues es parte de ella, pero consideramos que, para efectos prácticos, resulta indispensable estudiarlos por separado.

Algunos autores, así como algunos preceptos normativos en la materia, mencionan que la definición del acoso laboral atiende a la conducta en sí o a la finalidad de la misma<sup>112</sup>. Como ya vimos, el acoso laboral, en la mayoría de los casos, tiene un objetivo a lograr por el sujeto activo, esa sería la finalidad de la conducta del acoso, en muchos otros casos, aunque en menor medida, este fenómeno se presenta por el placer de hacerlo.

De cualquier forma, el acoso laboral se presenta en el ámbito jurídico, con una serie de elementos a considerar para poder medirlo, analizarlo, sancionarlo y prevenirlo, para ello son utilizados los siguientes rubros:

i. Violencia o maltrato psicológico.

Como ya vimos, para que se hable de violencia o acoso laboral, es necesario que exista una conducta agresora por parte del sujeto activo en contra del sujeto pasivo, así como hostigamiento, persecución o cualquier otra manifestación de violencia o maltrato psicológico.

En este sentido, también es necesario analizar puntualmente la conducta de que se trate, pues no toda acción de la patronal debe considerarse violencia o acoso en el trabajo, como alguna decisión tomada por este, en cuanto a movimientos de personal, traslado de puesto, modificación de funciones, entre otros<sup>113</sup>.

Por ello resulta indispensable, que la víctima tenga presentes los diferentes parámetros a considerar para estar o no en posibilidad de denunciar violencia y/o acoso laboral.

ii. Comportamiento persistente, sistémico y reiterado en el tiempo.

---

<sup>112</sup> *Ibíd*em, p. 178.

<sup>113</sup> *Ibíd*em. p. 179.

El acoso laboral requiere una serie de conductas reiterativas, ya sean en el mismo sentido o en sentido diverso, que atenten contra la dignidad y la integridad moral de la víctima.

La mayoría de los autores coinciden en que es necesaria la repetición de esta conducta en el tiempo, pues un solo evento no será suficiente para considerar acoso laboral, sin embargo, consideramos que a pesar de que la conducta se presente en una sola oportunidad, si habrá violencia en el trabajo, y por ende debe ser prevenida y sancionada. Lo anterior, en virtud de que un acontecimiento aislado de violencia leve o grave, puede modificar el ambiente de trabajo y la relación jurídica laboral y personal entre los sujetos. Al respecto, en la legislación nacional e internacional este es uno de los elementos más importantes para considerar o no la existencia del fenómeno en determinada relación de trabajo. Algunos de los autores han considerado como mínimo 6 meses de violencia y/o acoso laboral, para poder ser sancionable<sup>114</sup>.

Por otro lado, desde el punto de vista de la prevención, consideramos el criterio anterior poco efectivo, pues al no considerar la violencia y el acoso en el trabajo, sino hasta transcurrido un plazo de 6 meses, se está ponderando la sanción y no la prevención o eliminación. Se trata pues de un fenómeno que, desde mi punto de vista, no requiere fecha específica, pues aun sin ella, existe y debe ser estudiado, analizado y erradicado. Es decir, este elemento no debe ser considerado de manera radical, pues la violencia y el acoso en el trabajo se presentan y se consolidan en mucho menor tiempo, la víctima no tiene la capacidad de tolerar por 6 meses tratos indignos y degradantes.

iii. La voluntad de dañar personalmente a la víctima.

---

<sup>114</sup> *Ibíd.* p. 179.

En la violencia y acoso en el trabajo debe existir la intencionalidad del agresor de causar un daño en la víctima, con el propósito de perjudicar psíquica, laboral y socialmente al sujeto pasivo<sup>115</sup>.

Por otro lado, aunque con menor recurrencia, el objetivo de la víctima atiende a móviles personales, tal como el placer de hostigar o violentar a alguna persona, sin embargo, aun con ello, la intención de daño es evidente, sin considerar la finalidad que se pretenda, existe la voluntad del sujeto activo.

iv. La producción del daño.

En todo caso de violencia y acoso en el trabajo, debe consolidarse un resultado en la víctima, es decir, un daño de carácter físico, psicológico, emocional, social, personal, o como sucede con mayor frecuencia, laboral<sup>116</sup>.

Por tanto, este parámetro subjetivo, en tanto no sea material, debe encontrarse estrictamente comprobado, de ahí que no se vaya a tratar de chantajes o mecanismos de obtención de algún objetivo contrario a los intereses de los sujetos que intervienen.

v. La conducta directamente vinculada con el trabajo.

La conducta que deviene en violencia y/o acoso en el trabajo debe estar estrictamente vinculada con la relación de trabajo, aunque en la actualidad, este elemento debe considerarse en sentido amplio, pues no únicamente implica la ejecución de conductas de violencia y/o acoso dentro de los centros de trabajo, sino cualquier otra forma que sea empleada en los distintos escenarios laborales, tal como una reunión laboral, un evento de la empresa, teletrabajo, es decir, todo aquello que se encuentre directa o indirectamente

---

<sup>115</sup> *Ibidem.* p. 180.

<sup>116</sup> *Ibidem.* p. 181.

vinculado con la relación de trabajo, la operación de la organización y las funciones que tiene encomendadas la víctima y el victimario<sup>117</sup>.

En su conjunto, los elementos del acoso laboral nos brindan mayor seguridad de que las conductas realizadas por los posibles victimarios son ciertas y no una falsa apreciación de la realidad por parte de la víctima, en ese sentido, resulta necesarios para evitar que los sujetos pasivos imputen conductas falaces a los presuntos victimarios y, además, para que las autoridades cuenten con mayores elementos y puedan emitir resoluciones certeras y efectivas.

Por otro lado, consideramos que para que se materialice el acoso en el trabajo, no es necesario que transcurra un periodo mayor a seis meses, pues para las consecuencias del mismo pueden estar consumadas o incluso ya haber provocado severas secuelas en la víctima. Por tanto, consideramos que la legislación nacional, en favor de las personas trabajadoras, debe considerar al acoso laboral desde las primeras conductas consumadas y sin importar el periodo transcurrido entre una y otra.

#### **10. Personas vulnerables ante la violencia y el acoso laboral.**

La violencia y el acoso en el trabajo son un fenómeno generalizado y tiene lugar en la mayoría de los centros de trabajo; como ya mencionamos, toda persona es susceptible de ser víctima de estas conductas, es por ello que, se debe garantizar el acceso a la justicia o, en su caso, mecanismos de solución de conflictos, a todas las personas, sin importar circunstancias específicas.

En ese orden de ideas, los autores que estudian estos fenómenos en las relaciones de trabajo, deben ampliar la perspectiva sobre las víctimas y victimarios, pues en múltiples espacios se habla del acoso laboral solo de mujeres o de algún otro grupo social específico, asimismo, las personas trabajadoras requieren un marco normativo general que prohíba la violencia y el acoso en el trabajo, sin ser

---

<sup>117</sup> *Ibíd.* p. 183.

especial para determinado sector, pues ello implica una limitante para la aplicación de las normas en sí.

No obstante, existen grupos de personas que, por sus características personales, resultan mayormente susceptibles de ser víctimas de violencia y acoso en el trabajo, en muchos casos, los victimarios actúan con base en los estereotipos sociales que históricamente se han generado.

En ese sentido, a pesar de que el artículo 1º de la CPEUM, como ya mencionamos, establece que toda persona debe gozar de los derechos humanos reconocidos en la misma y prohíbe la discriminación por cuestión de *origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana*, en la mayoría de los casos, estos son factores que resultan determinantes cuando se trata de estos fenómenos<sup>118</sup>.

Por ello, resulta fundamental que se garantice a todas las personas el derecho a la no violencia y acoso en el laboral, pero priorizando a los grupos que por las cuestiones que han quedado manifiestas, resultan en mayor medida vulnerables ante la comisión de conductas de tal naturaleza.

### **11. Violencia y acoso laboral en México.**

En México, la situación actual respecto a la violencia y el acoso laboral, sigue siendo preocupante, pues los índices de este fenómeno no van a la baja, sino todo lo contrario, es por ello que resulta imperativo la adecuación e implementación de normas jurídicas que prohíban la violencia y el acoso con motivo de las relaciones laborales, tanto en el ámbito privado como público.

De acuerdo con el Instituto Electoral de la Ciudad de México, en nuestro país, el 22.6% de las mujeres trabajadoras han aceptado ser o haber sido víctimas de

---

<sup>118</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, 05 de febrero de 1917 [en línea], <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>, [consulta: 14 de agosto de 2021].

violencia laboral, independientemente de la forma en la que se manifestó, de ese porcentaje el 19.3%, manifestó haber sufrido acoso laboral<sup>119</sup>.

Por su parte, tan solo en la Ciudad de México, el 56.5% de las mujeres que declararon que eran víctimas de acoso laboral, fueron víctimas de su jefes o patronos, es decir, fueron hostigadas laboralmente por su superior jerárquico, configurándose de esta manera el acoso vertical descendente; mientras que el 54.4 por ciento, sufrió de acoso laboral por algún compañero o compañera de trabajo<sup>120</sup>.

Para 2011, en México, alrededor de 800 mil mujeres trabajadoras declararon haber sido víctimas de acoso laboral, durante los 12 meses previos a la entrevista, lo que representa un 19.3% del total de mujeres violentadas en los centros de trabajo. Los índices más altos de acoso en el trabajo contra mujeres se concentran en 15 estados de la República Mexicana, ocupando los primeros tres lugares Baja California Sur, Colima y la Ciudad de México, mientras que los estados que menos casos presentan son Coahuila e Hidalgo<sup>121</sup>.

De acuerdo con el Universal, en el trimestre de enero a marzo de 2019, 23 mil 542 personas dejaron sus empleos por ser víctimas de hostigamiento y/o acoso laboral en los centros de trabajo, de los cuales el 60%, se encontraban en un rango de edad de entre los 18 y los 29 años, con lo que queda manifiesto que es el grupo de personas trabajadoras más afectado<sup>122</sup>.

De acuerdo con el mismo periódico, en México aún existen instituciones públicas y privadas donde predomina la desigualdad entre mujeres y hombres, pues

---

<sup>119</sup> IECM Campaña Hostigamiento y Acoso Laboral [en línea], <<https://www.iecm.mx/www/sites/paridad/01/docs/violencialaboral01.pdf>>, [consulta: 15 de agosto de 2021].

<sup>120</sup> Ídem.

<sup>121</sup> Panorama de violencia contra las mujeres en los Estados Unidos Mexicanos ENDIREH 2011 [en línea], <[http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeresrural/2011/EUM/702825051266\\_1.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeresrural/2011/EUM/702825051266_1.pdf)>, [consulta: 15 de agosto de 2021].

<sup>122</sup> Acoso laboral imparables, *EL UNIVERSAL*, 2019 [en línea], <<https://www.eluniversal.com.mx/articulo/editorial-el-universal/nacion/acoso-laboral-imparables>>, [consulta: 16 de agosto de 2021].

de cada 10 puestos, 6 son ocupados por hombres y 4 por mujeres, quedando en evidencia la discriminación que todavía prevalece en los centros de trabajo<sup>123</sup>.

Aunque las mujeres han sido mayormente violentadas y acosadas en el centro de trabajo, los grupos vulnerables también son parte importante de la estadística, en muchas ocasiones no tiene registro exacto debido a que no se denuncian estos hechos, simplemente se desvinculan de la relación laboral.

En la actual pandemia, acontecimiento que trajo consigo el cambio en las rutinas de trabajo y forma de prestar el servicio subordinado, las personas violentadas y/o acosadas ha ido en aumento, ello debido a que los patrones ahora emplean otra forma de acoso a distancia, al no garantizar ni respetar el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión, además de otras nuevas formas de violencia y acoso laboral.

Como ha quedado de manifiesto en el presente capítulo, la violencia y el acoso laboral es un fenómeno que ha aquejado a una gran cantidad de personas, las causas son multifactoriales y atienden, principalmente a la finalidad de la conducta, es decir, lo que el victimario quiere obtener.

El acoso y la violencia en el trabajo provocan diversas consecuencias en las víctimas, las cuales las obligan a renunciar a sus empleos, pues persistir en ambientes hostiles de mal trato en el trabajo no siempre es una opción, aun así, hay quien debe tolerarlo al no tener más alternativa de subsistencia.

Todas las personas trabajadoras son susceptibles de ser víctimas de violencia y acoso en el trabajo; pero existen grupos que por sus características específicas se convierten en blancos fáciles de los victimarios, como son las mujeres, migrantes, adultos mayores, indígenas, comunidad LGTBTTIQ, menores, entre otros.

En un país como el nuestro, es necesario que el fenómeno que provoca la violencia y el acoso en el trabajo, sea combatido de manera urgente, pues las cifras

---

<sup>123</sup> Ídem.

de casos son cada vez más frecuentes entre los diferentes factores de producción, en la industria privada y en las instituciones públicas.

La gran mayoría de las personas trabajadoras han sido víctimas o testigos de conductas de violencia y acoso en el trabajo, muchas de manera receptiva, por temor a perder sus empleos, han tenido que tolerar de manera reiterada el mal trato por parte de los empleadores o de los propios compañeros.

La violencia es una conducta que no debe permitirse en ninguna de las esferas de la vida de las personas, menos aun cuando se trata de aquella que se genera con motivo de una relación laboral, ya que esta afecta directamente la salud física y emocional de la víctima, pero también la productividad de la empresa o establecimiento y con ello la economía del país, por lo que podemos considerar que este fenómeno produce consecuencias graves a pequeña y grande escala.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un fenómeno que presenta diversos efectos, pero en la mayoría de los casos las mismas causas, siendo esta precisamente que la persona trabajadora renuncie a su empleo, sin causa justificada y por criterio subjetivo de los victimarios. Asimismo, como ya vimos no es la única, pues el sujeto activo también puede ejercer actos de acoso con el ánimo de obtener de la víctima algún beneficio personal, tal es el caso del acoso y hostigamiento sexuales.

En México, el tema no ha sido abordado con mucha precisión; hay que tomar en cuenta que la violencia y el acoso laboral no solo se presenta por razón de sexo y/o género, sino implica cualquier conducta motivada por algún propósito, en el que una persona que actúa como sujeto activo agrede a la víctima o sujeto pasivo, que no necesariamente deben ser hombre y mujer.

En la actualidad, las formas de lenguaje verbal y no verbal, han tomado gran importancia, pues existe vocabulario que no debería emplearse por su contenido violento, que en muchas ocasiones no se percibe, empero, las personas debemos aprender a dirigirnos hacia nuestros semejantes con el léxico más apropiado posible, más aún en cualquier relación de trabajo. La violencia en el lenguaje no

tiene por qué ser parte de la forma de ser de las personas, es por ello que nadie está obligado a tolerar lenguaje soez, de burla o violento bajo tal justificación.

Por todo lo anterior, esta investigación resulta trascendente, pues en la mayoría de los casos las personas trabajadoras no saben cómo reaccionar ante conductas violentas y de acoso, para muchos no es posible dimensionar la gravedad de las mismas y cuando se está frente a una.

La presente sirva para orientar de menor o mayor manera a todos los operadores laborales, pero muy en especial a las personas trabajadoras, para que identifiquen conductas de violencia y acoso laboral y tengan conocimiento de cómo reaccionar, pues como ya vimos, conllevan a situaciones que afectan de manera directa o indirecta la salud de las personas trabajadoras.

## Capítulo IV. Normatividad nacional en materia de violencia y acoso

La violencia y el acoso en México, han sido uno de los principales problemas en los diferentes escenarios, máxime en el laboral, como ya advertimos, la convivencia cotidiana ocasiona fenómenos diversos en las relaciones humanas, entre ellos los que son objeto de estudio.

Las causas que originan la violencia y el acoso son multifactoriales, como ya lo mencionamos líneas arriba, sin embargo, en todos los casos, los victimarios pretenden un resultado, incluso personal, de placer. Es por ello, que la violencia de género debe ser abordada por el legislador desde las diferentes aristas y puntos de estudio y análisis, pues no basta con normas sancionadoras sino se requieren disposiciones normativas de prevención, eliminación y erradicación de la violencia y el acoso, principalmente en el trabajo.

Las normas jurídicas son vistas, generalmente, a partir de tres posturas ideológicas, Kelsen se refiere a las normas como la medio para generar coacción en la conducta de los individuos, mientras que para Marx, son un instrumento de dominación y control, finalmente para Santo Tomás de Aquino, las normas jurídicas es *la ordenación de la razón encaminada al bien común*<sup>124</sup>.

Las tres posturas anteriores, tienen fundamentos y argumentos completamente convincentes para determinar a qué categoría pertenecen las normas jurídicas, dependiendo de la utilidad que reviste cada norma en específico.

Generalmente, las normas jurídicas se dividen en dispositivas y prescriptivas, éstas últimas a su vez, en debidas, prohibitivas, permisivas<sup>125</sup>. Se le conoce como normas jurídicas dispositivas a aquellas cuyo contenido legislativo, versa sobre conceptos y definiciones que se encuentran en la propia ley y que son necesarias para su comprensión.

---

<sup>124</sup> La norma jurídica [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3260/7.pdf>>, [consulta: 18 de agosto de 2021].

<sup>125</sup> Romo Michaud, Javier, *Conceptos Jurídicos Fundamentales*, Separata.

Las normas jurídicas prescriptivas, son aquellas que regulan la conducta, en otras palabras, la limitan, y funcionan con los siguientes operadores deónticos:

- i. Debido. Son las normas jurídicas que imponen obligaciones, es decir, los sujetos deben realizar una conducta de hacer<sup>126</sup>. Por ejemplo, es obligación de los trabajadores *dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo*, como lo establece la fracción V del artículo 134 de la Ley.
- ii. Prohibido. Son aquellas normas o disposiciones jurídicas que impiden la realización de una conducta<sup>127</sup>. Un ejemplo de ello lo encontramos en la fracción XII del artículo 133 de la Ley, al establecer que le está prohibido a los patrones *realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo*.
- iii. Permitido. Este operador funciona bajo el principio general del derecho, todo lo que no está prohibido está permitido<sup>128</sup>. En ese sentido, aunque no exista una norma que expresamente permita la realización de una conducta, mientras no sea obligatoria o prohibitiva, está permitida.

Por otro lado, en México y en muchos países del mundo, las normas jurídicas tratándose de violencia y acoso en el trabajo y en cualquier otro contexto, tienden a ser sancionadoras y no preventivas, lo mismo sucede con los tipos penales, considerando que la violencia y el acoso en el trabajo, además de ser considerados graves actos de corrupción del ambiente de trabajo, son tipos sancionables por el derecho penal.

En el presente capítulo, hablaremos de las diversas disposiciones jurídicas que refieren la violencia y el acoso, enfocando su contenido al ámbito laboral, objeto de estudio de la presente investigación. Para ello, de conformidad con lo establecido por el artículo 133 de la CPEUM, los abordaremos jerárquicamente. Asimismo, es

---

<sup>126</sup> Ídem.

<sup>127</sup> Ídem.

<sup>128</sup> Ídem.

importante analizar las disposiciones nacionales en materia de adopción y ratificación de los convenios internacionales.

## **1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La CPEUM, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 05 de febrero de 1917, fue el ordenamiento normativo que comenzó a regular la vida jurídica del país, posterior a la época revolucionaria<sup>129</sup>.

Si bien es cierto, las reformas que ha sufrido la Constitución Política y muy en particular el artículo 123, no han manifestado expresamente lo concerniente a la violencia y al acoso en el trabajo, este puede interpretarse, analizarse y exigirse, a través de algunos otros artículos relativos al respeto de los derechos humanos.

Por ello, consideramos importante realizar un breve análisis de los artículos de nuestra Carta Magna, que se relacionan directa o indirectamente con la violencia y el acoso en el trabajo.

El artículo 1º de nuestra Constitución Federal, resulta de vital trascendencia en el análisis de la violencia y el acoso en el trabajo, puesto que en él se reconocen los derechos humanos para todas las personas que se encuentren en nuestro territorio, al disponer que:

*“En los Estados Unidos Mexicanos **todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte**, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia **favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.***

---

<sup>129</sup> Pérez de los Reyes, Marco Antonio, *Historia del derecho mexicano*, op. cit., p. 615.

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de **promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos** de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

*Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.*

*Queda prohibida **toda discriminación** motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la **dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.**”*

Si bien es cierto, que el artículo anterior no menciona expresamente la violencia y el acoso en el trabajo, ni en algún otro escenario, también lo es que de manera general se protege y tutela el respeto a los derechos humanos, así como su disfrute, goce y ejercicio.

En tal sentido, el Estado debe garantizar que toda persona goce de los derechos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte. La violencia y el acoso en el trabajo han sido muy poco abordados, dentro de nuestro país como fuera de él, empero, como el párrafo segundo del artículo en cita lo refiere, las normas deben favorecer a las personas la protección más amplia, para ello se deben interpretar de manera enunciativa más no limitativa.

Uno de los instrumentos internacionales que ha tomado gran relevancia en el mundo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyas disposiciones establecen derechos mínimos que deben ser garantizados a los individuos por los Estados, entre otros, los inherentes al respeto a la dignidad

humana y el trato digno, como lo menciona el artículo 23 de ese instrumento normativo<sup>130</sup>.

La violencia y el acoso en el trabajo atentan contra la dignidad humana, pues el respeto a esta implica necesariamente un trato digno en los centros de trabajo o en cualquier escenario que se vea relacionado con el mismo.

De tal manera, que el derecho humano al trabajo y el respeto a la dignidad humana, de manera indirecta deben ser considerados y ponderados como fundamentales e irrenunciables, los cuales el Estado está obligado a promover, respetar y garantizar.

Por su parte, el artículo 133 de la CPEUM, en concordancia con el 1º, establece la jerarquía normativa entre las normas que deben ponderarse en caso de existir conflictos o ambigüedades, por tal motivo, la Constitución y los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos, son la Ley Suprema de toda la Unión<sup>131</sup>.

Por lo anterior, los derechos humanos, como el derecho al trabajo y al trato digno en el mismo, contenidos en normas o instrumentos de carácter internacional, deben ser garantizados, promovidos y respetados por el Estado, para evitar que alguna persona en ningún escenario los violente.

Siendo los anteriores artículos de suma trascendencia, pues en ellos encontramos el fundamento Constitucional de garantía de los Derechos Humanos

---

<sup>130</sup> Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.  
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.  
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.  
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

<sup>131</sup> Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.

y la base para que la interpretación de la norma sea la más favorable para todos los individuos.

## **2. Ley Federal del Trabajo.**

Si bien es cierto que, en la CPEUM, no se establece explícitamente la prohibición de actos u omisiones que propicien la violencia y el acoso laboral, si establece criterios que favorecen la interpretación en ese sentido. El trato digno como elemento indispensable de la relación de trabajo, *lato sensu*, incluye la prohibición de ejercer violencia y acoso contra una persona o grupo de personas, pues ello implica un trato indigno y degradante, que afecta a los individuos en las diferentes esferas de su vida.

El legislador ha implementado una serie de disposiciones en la Ley, que han servido como parámetros básicos para tratar de prevenir, erradicar y sancionar la violencia y el acoso en el trabajo, sin embargo, el camino sigue siendo incierto, pues el tema requiere resultados sólidos a corto, mediano y sobre todo a largo plazo.

Como sabemos, las normas jurídicas son dinámicas y se encuentran en constante evolución, pues estas deben estar en sincronía con las circunstancias actuales de las relaciones humanas, máxime cuando se ven superadas por situaciones que requieren innovación, tal es el caso del derecho del trabajo, cuyos alcances trascienden al ámbito personal, familiar y social.

Aunado a lo anterior, el legislador debe incorporar preceptos normativos a la Ley que garanticen el derecho de las personas trabajadoras de recibir un trato digno y decente, dentro y fuera de los centros de trabajo, ahora en las cada vez más frecuentes relaciones de trabajo a distancia, ya que además de presentar particularidades por su propia naturaleza, también mediante esta forma existe la presencia de violencia y el acoso laboral. En ese sentido, consideramos que los horizontes deben ser expandidos, las legislaciones reformadas y, sobre todo, la prevención de estos fenómenos garantizada, pues en ninguno de los escenarios una persona tiene por qué ser víctima de conductas que transgredan su dignidad humana, menos aún con motivo de una relación laboral.

En virtud de lo anterior, la LFT, reglamentaria del apartado A, así como su homóloga, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria de apartado B, ambos del artículo 123 de la Constitución Federal, regulan en mayor o menor medida, algunos de los supuestos que se refieren a la violencia y el acoso en el trabajo, siendo los siguientes, los artículos con mayor trascendencia:

El artículo 3 establece una serie de elementos que implican de manera directa o indirecta la prohibición de conductas que atenten contra la dignidad de las personas trabajadoras, al establecer que:

*“Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige **respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta**, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la **vida digna y la salud** para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

***No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación** entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la **dignidad humana**.*

*No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.*

*Es de interés social garantizar un **ambiente laboral libre de discriminación y de violencia**, 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.”*

Como es de observarse el artículo anterior presenta una serie de elementos que debemos considerar. Primero, establece que el trabajo exige respeto para las

libertades y dignidad de quien lo presta, en ese sentido, por el hecho de ser una persona trabajadora, ninguna otra persona puede vulnerar su dignidad; por tanto, es visible que la práctica de conductas que incentiven, fomenten o materialicen la violencia y el acoso, es una forma de vulnerarla.

En segundo término, como ya analizamos, existen condiciones específicas que potencializan las conductas u omisiones de violencia y acoso en el trabajo, ya sea de manera horizontal o vertical; y con ello la discriminación, pues esta es una forma de violencia, en este artículo se prohíbe que existan condiciones particulares para estos sectores de la población en los centros de trabajo o fuera de ellos.

Finalmente, y muy importante, se hace referencia a que será de interés social que se garantice un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, esto es, la norma se refiere a que debe ser prioridad del sector obrero, y de todos los actores labores, que se garantice el ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia; pero este precepto pareciera no existir, pues es difícil que alguna persona se interese e intervenga cuando testifica o es sabedora de que alguien es víctima de algunas de estas conductas, máxime cuando se trata del “patrón” en contra de algún compañero, en ese sentido, uno de los principales problemas que detecto en las relaciones laborales, es la falta de empatía entre subordinados y compañeros.

Por su parte, el artículo 3o. Bis de la LFT, adicionado el 30 de noviembre de 2012, hace referencia a lo que debe entenderse por hostigamiento y acoso sexual, en los términos siguientes:

*“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.”*

Este artículo presenta particular importancia, pues en él se establece la definición de algunos de los conceptos objeto de nuestro estudio, los cuales también rigen en el derecho laboral burocrático, puesto que en su legislación reglamentaria no existe definición de los mismos.

Este artículo hace referencia al hostigamiento y acoso sexual. El primero de ellos, como ya lo vimos, siempre se va a presentar en una relación de subordinación, es decir, es el llamado también acoso laboral vertical descendente, donde el victimario es la persona empleadora y la víctima la trabajadora. En el acoso sexual, de conformidad con el artículo en cita, no hay relación de subordinación, es decir, se presenta en una relación horizontal, entre compañeros de trabajo, y que además, constituye la comisión de un delito, tal como lo establece el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal –ahora Ciudad de México-.

Independientemente de que en la LFT, se considere que en el acoso sexual no existe relación de subordinación, el segundo párrafo del artículo del Código Penal en cita, establece que el delito se ve agravado cuando existe relación de jerarquía laboral, aunque éste en nuestra materia es considerado como hostigamiento sexual.

Del presente precepto legal destaca la fecha con la que fueron incorporadas las definiciones de los conceptos referidos, siendo en el año 2012, pues como ya hemos mencionado líneas arriba, los fenómenos de violencia y acoso en el trabajo, han existido en todo momento, pues en México pareciera que empezó a tomar relevancia para el sistema jurídico tan solo en la última década.

En la legislación laboral existen algunos supuestos, como la fracción VIII del artículo 47, en los que se considera sanción para la persona que cometa alguna conducta, o incurra en alguna omisión, que implique actos de violencia y/o acoso en el trabajo.

La fracción VIII del artículo 47 establece que será una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador incurra

o ejecute actos inmorales o de hostigamiento y/o de acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

En ese sentido, la norma sanciona a la persona trabajadora que incurra en alguno de esos supuestos, dando por concluida la relación de trabajo sin alguna responsabilidad para el patrón. El supuesto normativo citado resalta que la conducta debe suscitarse dentro del centro de trabajo y no así fuera de él, con lo que se deja en desprotección a la víctima cuando sufre de las conductas ahí referidas, fuera del centro de trabajo, pero con motivo de la propia relación laboral.

El artículo 51, fracciones II y IX, al igual que artículo anterior, establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador las conductas realizadas por el empleador, que implique 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.

Como es de observarse, el legislador incluyó una serie de conductas adicionales a las referidas en tratándose de la persona trabajadora como victimaria, lo anterior resulta lógico porque en todo momento debe ser el trabajador el que tenga la mayor protección de la ley ya que se encuentra mayormente susceptible a ser víctima de violencia y/o acoso laboral.

Por su parte la fracción IX establece como supuesto de rescisión sin responsabilidad para el trabajador cuando se le exija que realice actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador, en ese entendido, la violencia y acoso son algunas de las formas de violentar la dignidad de las personas trabajadoras.

En ambos casos, consideramos que la violencia y el acoso laboral solo debe considerar a la rescisión como última alternativa, cuando los mecanismos internos de acceso a la justicia de la empresa o establecimiento, o en su caso, las autoridades correspondientes no hayan podido dar solución al conflicto, pues de otra manera no se está garantizando el derecho de las personas trabajadoras, e

incluso de las patronas, de continuar con la relación de trabajo, con la garantía de un trato digno y decente.

La fracción XXXI del artículo 132 de la Ley, presenta gran relevancia, puesto que, a diferencia de los analizados con anterioridad, pretende la prevención de la violencia y no solamente la sanción, al establecer que:

*“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:*

*...*

*XXXI. 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;*

*...”*

La disposición normativa anterior obliga a los patrones a convenir un protocolo con los trabajadores a fin de que se prevengan conductas de violencia, así como de acoso y hostigamiento sexuales. El término de violencia debe entenderse *lato sensu*, incluyendo también al acoso laboral, pues como ya hemos advertido, algunos autores y normas jurídicas consideran que el acoso y la violencia pueden ser empleados como sinónimos, pues aquél es parte de ésta.

No obstante, la obligación impuesta por la Ley a las personas empleadoras, en la gran mayoría de las empresas o establecimientos, no se ha observado con seriedad, en muchas de ellas ni siquiera existe dicho protocolo de garantía, por lo que es necesario que las autoridades del trabajo intervengan a fin de hacer cumplir a los patrones y garantizar este derecho laboral.

Por su parte, la fracción XII del artículo 133, establece la prohibición para los trabajadores y sus representantes de ejercer actos de hostigamiento y/o acoso sexuales en contra de cualquier persona, no obstante, también se limita a conductas realizadas en el centro de trabajo.

Por su parte, en la fracción XIII del artículo de referencia, muy acertadamente, el legislador contempló como prohibida la conducta permisiva o de omisión por parte

del patrón cuando siendo testigo de escenarios de violencia y acoso laboral, no intervenga en ellos.

Ambas fracciones fueron adicionadas a la legislación en el año 2012, mismo año en el que se hicieron algunas otras reformas en la materia, por lo que, es un avance para la clase obrera en la lucha por dignificarse y reivindicarse, estos supuestos tienen una connotación proteccionista, a pesar de seguir siendo insuficientes, pues en aquella reforma solo se ponderó sobre la cuestión de naturaleza sexual, dejando todavía vacíos y lagunas que deben subsanarse, además de que solo se consideran las conductas u omisiones realizadas por el victimario dentro de los centros de trabajo, condicionante que limita los derechos laborales de las personas trabajadoras con las nuevas modalidades de trabajo, como el realizado a distancia o virtual.

Aunado a lo anterior, la fracción IV del artículo 378 de la ley, establece como prohibición para los sindicatos incurrir en actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexuales en contra de sus miembros, el patrón o sus representantes.

Es decir, las asociaciones sindicales también tienen la prohibición de realizar conductas que victimicen a las personas trabajadoras, o patronas, pues son ellos los que deben proteger porque las personas trabajadoras no sean víctimas de violencia y acoso en el trabajo, puesto que recae en ellos la obligación de representación; pues, los síndicos no pueden representar derechos sin respetarlos, transgredirlos y violentarlos.

Finalmente, el pasado 11 de enero de 2021 fue adicionado el artículo 330-H, mediante el cual se contempla la obligación de la patronal de procurarle a su personal trato digno en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, lo anterior, motivado por la pandemia mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, la cual exige la regulación de formas de trabajo diversas a las convencionales, como es el caso del trabajo en casa, que si bien ya existía, el legislador se vio en la necesidad de apresurar su regulación, aunque aún sigue siendo insuficiente.

Aunque la violencia y el acoso en el trabajo han estado presentes durante siglos de manera continua en las relaciones laborales en todo el mundo, los retos actuales a los que se enfrentan las personas trabajadoras requieren esquemas y protocolos legislativos de prevención, protección y garantía de los derechos humanos laborales, máxime tratándose de los temas que me encuentro estudiando

En suma, la LFT regula de manera muy precaria las conductas de violencia y acoso laboral, pues existen supuestos que se enuncian con carácter limitativo. Las circunstancias actuales que enfrentamos por la pandemia de la COVID-19, obligan al legislador a contemplar a los fenómenos de la violencia y el acoso en el trabajo, de manera amplia y general, con mayores alcances y ámbitos de aplicación, que vayan más allá de regular los acontecimientos ocurridos en el centro de trabajo, sino que además se incluyan aquellas conductas ocurridas por otros medios como el virtual, lo que pudiera lograrse con normas protectoras que satisfagan los requerimientos y necesidades de las personas trabajadoras, asimismo, se estaría trabajando en la garantía de derechos de las posibles víctimas.

En complemento de lo anterior, la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, Julio de 2014, p. 138, dictada por la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que:

*Registro digital: 2006870*

*Instancia: Primera Sala*

*Décima Época*

*Materias(s): Laboral*

*Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.)*

*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138*

*Tipo: Aislada*

*ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.*

*El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de **intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima**, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, **sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles** hacia uno de los integrantes de la relación laboral, **de forma que un acto aislado no puede constituir acoso**, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, 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.*

*Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.*

*Esta tesis se publicó el viernes 04 de julio de 2014 a las 08:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.*

La tesis anterior aclara y precisa lo que vengo analizando durante el presente trabajo de investigación, el acoso laboral requiere una serie de actos o comportamientos hostiles hacia alguna persona integrante de la relación laboral, es decir, la conducta debe ser reiterativa por más de una ocasión, sin embargo, tratándose de violencia, esta se consuma en un solo momento.

Por ello, el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, es una herramienta jurídica útil que puede servir como fundamento para la mejora en las condiciones laborales en México, aunque por sí solo no resolverá la violencia y el acoso laboral a corto plazo, con la debida aplicación y diligencia, será la base para erradicar la violencia y el acoso laboral a mediano y largo plazo.

### **3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, es un ordenamiento normativo que establece criterios tendientes a mejorar la forma de trato para todas las personas, priorizando la protección sobre aquellas que, por alguna o algunas cuestiones específicas, pueden considerarse grupo vulnerable.

La ley establece en su artículo 1º que el contenido de la norma será considerado de orden público e interés social, el primer concepto se refiere, según José Alfredo Domínguez Martínez, *al conjunto de principios, normas y disposiciones legales en que se apoya el régimen jurídico para preservar los bienes y valores que requieren de su tutela, por corresponder estos a los intereses generales de la sociedad*<sup>132</sup>. Por otro lado, el interés social hace referencia a aquél que le es propio a un grupo más reducido de la población con ciertas características particulares; por ejemplo, las personas trabajadoras, afromexicanos, migrantes, mujeres, comunidad LGBTITIQ -Lésbica, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti, Intersexual, Queer-, entre otros.

---

<sup>132</sup> Domínguez Martínez, José Alfredo, *Orden Público y Autonomía de la Voluntad* [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3834/9.pdf>>, [consulta: 11 de septiembre de 2021].

La ley tiene un ámbito de aplicación general y sus normas deben ser respetadas y garantizadas por todas las autoridades en el ámbito de sus atribuciones, incluyendo las laborales.

En concordancia con lo anterior, el objeto se fundamenta en el artículo 1º de la Constitución Federal, en el cual, como ya mencionamos líneas arriba, establece la obligación del Estado de la protección a los Derechos Humanos de todas las personas.

La discriminación es una forma de violencia y se observa en todos los escenarios de las relaciones humanas, en nuestro país y en el mundo, es por ello que esta Ley resulta fundamental en aras de erradicarla. En los centros de trabajo suele potencializarse, pues es de conocimiento general que en estas relaciones permea este fenómeno.

La fracción III, del artículo 1º de la Ley, establece que para los efectos de la misma, se entiende por discriminación a:

*“..toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo”*

La discriminación es una forma de violencia, que se consuma en una o varias conductas u omisiones, con o sin la intención, que atentan de alguna u otra manera el goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de las personas. Asimismo,

la fracción anterior menciona algunas características específicas en las que se basa la discriminación.

En atención a lo anterior, esta Ley es de aplicación en los centros de trabajo de manera general, para cualquier circunstancia de discriminación que se fundamente en las relaciones de trabajadores, pues su aplicación es general y aplicable en todos los escenarios de las relaciones humanas.

De manera específica, las fracciones III, IV y V del artículo 9 de la Ley, tratándose de la discriminación en materia del trabajo, establecen las siguientes conductas como prohibidas:

“ ...

*III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;*

*IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;*

*V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;*

...”

Las anteriores son formas muy en especial de prevenir el fenómeno con respecto a los derechos laborales, sin embargo, la ley debe ser entendida e interpretada en sentido amplio, y su contenido aplicado de manera indistinta siempre que exista alguna conducta u omisión que implique actos discriminatorios en contra de cualquier individuo.

El contenido de la Ley incluye un capítulo que contempla medidas de nivelación y de inclusión, entre las de nivelación en materia del trabajo destaca la de adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad. De igual modo, el artículo 15º Sextus, establece las formas de inclusión, con la finalidad de evitar excluir a persona alguna.

La Ley creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, organismo descentralizado de la Secretaría de Gobernación, el cual tiene entre sus facultades,

la de conocer las quejas respecto a los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere la propia Ley, así como llevar a cabo las acciones necesarias para prevenir y eliminar la discriminación. El Consejo se administra con una Junta de Gobierno y una Presidencia, cuyo Titular será designado por el titular del Poder Ejecutivo Federal.

#### **4. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de febrero de 2007, resulta ser de trascendencia para el momento y, en general, para tratar de erradicar la violencia en contra de las mujeres en los diversos escenarios de la vida social.

Es bien sabido que la violencia contra la mujer ha sido un problema milenario, este sector de la población ha padecido en múltiples foros de discriminación y violencia por el hecho de ser mujeres, en el ambiente laboral no es la excepción.

La violencia y el acoso en el trabajo, es un fenómeno multifactorial, es decir, presenta múltiples causas y consecuencias, sin embargo, uno de las principales causas que los originan es pertenecer a un grupo de riesgo, como es conocido, o vulnerable, como es el caso de las mujeres.

El artículo 1º de la legislación establece que, de manera conjunta y coordinada, entre todos los niveles del gobierno deberán prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como garantizarles una vida libre de esta.

La violencia contra las mujeres, según la propia ley, es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. Es decir, la violencia contra las mujeres es cualquier acto u omisión que trasgreda alguno de sus derechos o les cause perjuicio en su esfera jurídica, con motivo de su género, incluso algunas conductas pueden ser constitutivas de delito.

La Ley en comento se encuentra coaligada y se complementa con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, pues uno de los principios que

contempla es el de prevenir la discriminación contra este sector. También reconoce la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, así como el respeto a la dignidad humana, todos derechos humanos, salvaguardados por el artículo 1º de la Constitución Federal.

En virtud de lo anterior, la ley atiende a instrumentos internacionales en la materia, por lo que en atención a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belem Do Pará-, ratificada por México, el Estado adquirió el compromiso de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, a través de la prevención, compromiso que se vio consolidado con la norma en estudio.

En materia laboral específicamente, el Capítulo II de la ley refiere criterios que deben ser considerados y tomados en cuenta en aras de prevenir y erradicar la violencia contra la mujer en el ámbito laboral y docente. Al respecto el artículo 10º define lo que debe entenderse por violencia laboral y docente contra las mujeres, al establecer que:

*“Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.*

*Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.”*

También se considera violencia laboral a la negativa ilegal a contratar a la víctima, es decir, el empleador está incurriendo en violencia contra la mujer por no contratar a una mujer por el hecho de serlo, a pesar de ello, al momento no hay precedente de sanción por incurrir en este supuesto, puesto que resulta muy complicado probar la omisión de contratación imputable al empleador por esta causa.

Las acciones que deben tomar las autoridades, en el ámbito de sus atribuciones, de los tres órdenes de gobierno, con base en el artículo 14, son:

- i. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales.
- ii. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan.
- iii. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos.
- iv. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

Las dependencias del Ejecutivo Federal tienen la encomienda legal de velar por la integridad de las mujeres, en el caso de las mujeres trabajadoras, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe promover los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral, así como orientar a las mujeres víctimas de violencia laboral para acceder a las diversas instituciones que promuevan y protejan sus derechos.

En el año 2021 fue adicionado el artículo 20 Quáter, en el que se considera la violencia ejercida por medios digitales y que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, en cualquiera de los ámbitos, incluidos el laboral en su modalidad de teletrabajo.

## **5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de agosto de 2006, de conformidad con su artículo 1º, tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

El ámbito de aplicación de la Ley en comento, es de observancia general en todo el territorio nacional, para el sector público y privado, en esa tesitura es aplicable en las relaciones de trabajo en virtud de que en este ámbito siguen existiendo brechas entre las mujeres y los hombres. En México y en el mundo, ha

existido una infundada discriminación laboral para las mujeres, quienes han sido víctimas de faltas de oportunidades y desventajas salariales con respecto a los compañeros varones, conductas que representan violencia y acoso laboral, es por ello que esta ley presenta particular importancia para nuestro estudio.

De acuerdo con el artículo 3º, la pretensión de esta Ley es que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades en cualquier escenario dentro del territorio nacional, independientemente de su estado civil, profesión, cultura, raza, sexo, salud, religión, capacidades diferentes, que se encuentren en algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad.

Las fracciones II y III del artículo 5º de la Ley define lo que ha de entenderse por discriminación, en los términos siguientes:

“ ...

*II. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, **sexo**, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;*

*III. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, **económica**, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;*

...”

De conformidad con las definiciones anteriores, la discriminación es la distinción, exclusión o restricción, basada en características especiales de los individuos, con el fin de restringir o limitar el goce y/o ejercicio de sus derechos. En la fracción III se establece lo que debe entenderse como discriminación contra la

mujer, aunque consideramos que ese supuesto es redundante, puesto que la fracción anterior incluye la discriminación por razón de sexo.

La definición de discriminación que nos otorga la Ley en cita, se encuentra en los mismos términos que en el artículo 4º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, lo que consideramos adecuado, pues de esta manera el legislador evitó incurrir en contradicciones de interpretación.

Por otra parte, las fracciones IV y V del artículo en estudio, define lo que debe entenderse como igualdad de género e igualdad sustantiva, respectivamente, conceptos fundamentales para la Ley, pues son su objeto a regular, a saber:

“ ...

*V. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas **posibilidades y oportunidades** al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, **económica**, política, cultural y familiar;*

*V. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;*

...”

La primera de las fracciones en cita, establece que la igualdad de género es el acceso de las mujeres y los hombres a las mismas posibilidades y oportunidades en los diferentes escenarios de la vida, incluyendo la económica. Es preciso advertir que, como hemos manifestado, el género no solo implica el sexo de los individuos, sino también la identidad sexual de ellos, por lo que esta Ley tutela tales derechos.

En el ámbito laboral, de acuerdo a los párrafos cuarto y quinto del artículo 2º de la LFT, se tutela la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que ninguna persona puede violentar el acceso a los derechos del trabajo, por ningún motivo, máxime cuando fundamente las decisiones por razón de sexo o género.

En la siguiente fracción aludida, se define la igualdad sustantiva, es decir, lo que debe entenderse por igualdad *lato sensu*, o de manera general, en ese sentido, la igualdad es el acceso al mismo trato y oportunidades para que se le reconozcan y garanticen los derechos humanos y libertades fundamentales a un individuo

A pesar de que existen diversas definiciones doctrinales sobre el término de igualdad, para la norma en estudio y, en general para el derecho, este concepto siempre implica el acto de recibir el mismo trato y oportunidades en el goce y ejercicio de los derechos, sin importar las características particulares de los individuos.

La Ley en estudio es de carácter general, como ya lo mencionamos, y corresponde a los tres órdenes de gobierno –Federal, Estatal y Municipal- desde sus respectivas competencias, observar las normas contenidas en la misma, así como garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

La Ley establece la creación de una Política Nacional en Materia de Igualdad, la cual se debe regir bajo los lineamientos de fomento y garantía de la igualdad entre los individuos en los diferentes escenarios de la vida, y que de acuerdo con el artículo 22 de la citada Ley, es la Comisión Nacional de los Derechos Humanos la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo. Al respecto la fracción VIII del artículo 17 de la Ley establece que dicha Política debe asegurar el establecimiento de medidas que garantice la corresponsabilidad en el trabajo, es decir la distribución equitativa de las tareas.

Aunado a lo anterior, esta Ley General establece la regulación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 23 refiere que el Sistema es *el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.*

Entonces, el Sistema Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, es el trabajo conjunto entre las autoridades de los tres órdenes de gobierno y los sectores sociales, para sumar esfuerzos en la promoción y la procuración de la igualdad en los diversos ámbitos de la vida.

En la Ley en estudio destaca, para nuestra investigación, el capítulo segundo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la vida nacional, pues incluye las iniciativas que se deben integrar en la Política Nacional multicitada, a fin de evitar situaciones de discriminación y desigualdad en el empleo.

Al respecto, el artículo 33 de la Ley establece los objetivos de la Política Nacional, en el ámbito de economía y ocupación, en los siguientes términos:

*“Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:*

*I. Establecimiento y empleo de fondos para la **promoción de la igualdad en el trabajo** y los procesos productivos;*

*II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica;*

*III. Impulsar liderazgos igualitarios;*

*IV. Establecimiento de medidas para fortalecer el **acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo** entre mujeres y hombres, y*

*V. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el uso y aprovechamiento de los derechos reales de propiedad, así como el uso, goce y disfrute de la tierra, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios.”*

La fracción I refiere que se deben establecer y destinar fondos para la promoción de la igualdad en los centros de trabajo, pues como ya hemos mencionado en la presente, para erradicar un problema es necesario atenderlo de origen; en tal virtud, la promoción de la igualdad entre personas trabajadoras de todas las organizaciones es fundamental para lograr dicho objetivo.

Asimismo, la fracción IV del citado artículo, establece como parte de la Política Nacional la de fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación, pues en múltiples ocasiones las mujeres ven mermado su derecho al empleo por el simple hecho de serlo.

El artículo 34 de la Ley hace referencia a que *las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.*

La Ley en estudio significa un gran avance en la legislación mexicana, con el fin de eliminar la discriminación hacia las mujeres en nuestro país, en los diversos ámbitos de la vida de los seres humanos.

La discriminación que sufren continuamente las mujeres en el mundo del trabajo debe ser erradicada por completo, pues aún es evidente que existen diferencias materiales de trato, ascenso, salario, entre hombres y mujeres trabajadoras, incluso es un problema el sexo para el acceso al empleo. Es importante mencionar que los empleadores deben evaluar las aptitudes de las y los postulantes para acceder a las vacantes correspondiente.

## **6. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.**

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018<sup>133</sup>, entró en vigor en dos etapas, la primera el 23 de octubre de 2019 respecto a la política, medidas de prevención, la identificación de los

---

<sup>133</sup> Diario Oficial de la Federación, México, 23 de octubre de 2018 [en línea], <[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)>, [consulta: 30 de septiembre de 2021].

trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información. La segunda, el 23 de octubre de 2020, respecto a la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros.

Las Normas Oficiales Mexicanas son ordenamientos que establecen disposiciones jurídicas generales, abstractas e impersonales, emitida por la autoridad competente y de observancia obligatoria<sup>134</sup>, es decir, la también conocida como NOM-035, debe ser observada por los sujetos que intervienen en las relaciones laborales.

De acuerdo con su numeral 1, la NOM en estudio tiene como objetivo analizar, estudiar y prevenir los factores que puedan provocar riesgo psicosocial, así como promover un ambiente favorable en los centros de trabajo.

La NOM-035, rige en todo el territorio nacional y es aplicable en todos los centros de trabajo, públicos y privados. Es preciso advertir que las disposiciones contenidas en el mismo obligan a los centros de trabajo en virtud de la cantidad de personas trabajadoras con las que cuente cada uno.

Esta Norma Oficial Mexicana, resulta trascendente para nuestro país, pues en ella se plantean por primera vez en la regulación interna definiciones y disposiciones que regulan acontecimientos en materia de violencia laboral, que no se encuentran contenidos en ninguna otra norma nacional. Al respecto, el numeral 4.7 de la Norma de referencia, establece que:

*“4.7 Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del **puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos***

---

<sup>134</sup> Gaceta del Senado, México, 13 de septiembre de 2004 [en línea], <[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/2671](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/2671)>, [consulta: 30 de septiembre de 2021].

***traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.***

*Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.”*

De la definición anterior podemos apreciar un panorama más claro respecto a lo que debe entenderse por riesgo psicosocial y sus causas y consecuencias, pues como ya advertimos, la violencia y otros factores laborales producen perjuicio en las personas trabajadoras.

En todos los casos, independientemente del número de personas que laboren en el centro de trabajo, los patrones o patronas, están obligados a:

*“5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:*

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;*
- b) La prevención de la violencia laboral, y*
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.”*

La anterior disposición establece como obligación para el patrón prevenir la violencia laboral en el centro de trabajo, así como el riesgo psicosocial, para generar un ambiente de trabajo más sano para las personas trabajadoras.

En algunos centros de trabajo se han hecho los esfuerzos por cumplir con esta disposición, a través de instrumentos internos de prevención, sanción y erradicación de la violencia, sin embargo, a la fecha no se ha logrado el objetivo deseado.

Por su parte, los trabajadores también tienen la obligación de colaborar para evitar un ambiente de trabajo insano, así como prevenir actos de violencia laboral, pues son ellos en muchos casos los sujetos activos.

La Norma Oficial en estudio cuenta con una guía<sup>135</sup> para identificar y evaluar el riesgo psicosocial en los centros de trabajo, lo que permite marcar parámetros más objetivos y de estudio en la materia, dentro de los cuales debe considerarse, entre otros, la violencia laboral. Al respecto el numeral 7.2 inciso g, de la NOM-035, establece lo siguiente:

*“1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: **descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas**, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. **Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;***

*2) Hostigamiento: El ejercicio de 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*

*3) **Malos tratos:** Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).”*

Esta Norma, al igual que algunas otras normas que ya hemos estudiado nos brinda una definición de lo que ha de entenderse por acoso o acoso psicológico, al respecto precisa que no es objeto de la norma la regulación del acoso sexual, lo que consideramos desafortunado, pues la violencia y el acoso laboral deben ser regulados y estudiados en su conjunto y no de manera separada, por ello resulta

---

<sup>135</sup> Diario Oficial de la Federación, México, 23 de octubre de 2018 [en línea], *op. cit.*

necesario tener regulación específica en la materia que incluya todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.

Por otro lado, los malos tratos, de conformidad con la norma, deben presentarse por más de una ocasión y/o en diferentes ocasiones, para poder considerarse como tal, con ello se permite al trabajador o a quien sea la víctima de imputar al victimario la conducta sin necesidad que para ello haya pasado cierto tiempo, ya que ello podría implicar la materialización del objetivo propuesto por el agresor.

El numeral 8 de la NOM-035, establece los parámetros que deben considerarse a fin de prevenir y controlar el riesgo psicosocial y el fenómeno de la violencia laboral, al respecto se considera como indispensable que en los centros de trabajo se impulse el apoyo social, la capacitación y se difunda información. Las personas trabajadoras deben conocer cuáles son las conductas que generan violencia, así como un ambiente psicosocial adverso en la organización, por ello, las campañas informativas son el primer paso que deben procurar los centros de trabajo y las autoridades.

Por otro lado, estamos convencidos de que la violencia y el acoso laboral no deben tener como única salida la rescisión de la relación de trabajo, pues las personas trabajadoras gozan del principio rector de estabilidad en el empleo, en tal virtud, la NOM en comento establece que deben existir dentro del centro de trabajo mecanismos que sean seguros y confidenciales para que las víctimas puedan interponer sus quejas respecto a conductas de violencia laboral.

A pesar de que la anterior disposición mandata una obligación patronal, en la realidad son muy pocos o nulos los centros de trabajo que cuentan con los herramientas y mecanismos para conocer de asuntos de violencia laboral, o si los hay, las personas empleadoras regularmente fungen como juez y parte, lo que sitúa en desventaja a las víctimas; ante ello, a las personas que han sufrido violencia en el trabajo, no les queda otra alternativa más que renunciar a su empleo, o demandar ante los ahora tribunales laborales la rescisión de la relación de trabajo o la indemnización constitucional.

Además, también se contemplan lineamientos para evitar el riesgo psicosocial en las víctimas, como la revisión de las jornadas de trabajo, la capacitación para la adecuada realización de las labores, la definición precisa para los miembros, entre otras<sup>136</sup>. Así mismo se contemplan las acciones que se deben seguir por los operadores a fin de garantizar la aplicación de la Norma.

En suma, la Norma Oficial Mexicana es el conjunto de disposiciones jurídicas, con carácter imperativo, que pretende identificar, analizar y prevenir los factores que producen riesgo psicosocial y violencia laboral en los centros de trabajo. Sin embargo, a pesar de ser una herramienta sólida para atender la problemática en nuestro país, no contempla en su totalidad la violencia y acoso en el trabajo, aunque sí gran parte de él.

Por otro lado, debe garantizarse la aplicación de la Norma en todos los centros de trabajo, de otra manera su contenido seguirá siendo letra muerta. Aunado a lo anterior, resulta imprescindible que el Estado aplique efectivamente el multicitado Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso, ante la responsabilidad internacional, normas como estas serían verdaderamente observadas y, mejor aún, las leyes y reglamentos reformados.

## **7. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.**

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es una certificación voluntaria que tiene como finalidad que todos los centros de trabajo del territorio nacional -públicos, privados y sociales que empleen personal- implemente prácticas de igualdad laboral y no discriminación, para fomentar que las personas que prestan sus servicios se desenvuelvan en un ambiente sano y de respeto a la dignidad humana<sup>137</sup>.

---

<sup>136</sup> Ídem.

<sup>137</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación [en línea], <[https://www1.cenapred.unam.mx/DIR\\_SERVICIOS\\_TECNICOS/SANI/INMUJERES/Pres Norma.pdf](https://www1.cenapred.unam.mx/DIR_SERVICIOS_TECNICOS/SANI/INMUJERES/Pres Norma.pdf)>, [consulta:15 de octubre de 2021].

La Norma Mexicana en estudio es el resultado del trabajo en conjunto del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para atender la necesidad de mejorar el ambiente de trabajo en beneplácito de las personas trabajadoras.

Los ejes que rigen esta Norma son el de *incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades*<sup>138</sup>.

En ese sentido, los centros de trabajo que deseen someterse a la certificación voluntaria, deben contratar a un organismo de certificación del listado publicado en la página de la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA)<sup>139</sup>, para que se realice una inspección que tendrá como resultado la posibilidad de usar el emblema de Igualdad Laboral y No Discriminación, con lo que se tendrá la certidumbre que dicho centro de trabajo aprobó dicha certificación.

Además, otro de los beneficios, a nuestro punto de vista, es el de prevenir la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual, así como también los actos de discriminación cometidos en contra de los trabajadores, pues la finalidad más que la simple certificación es que se garantice el derecho a un ambiente laboral completamente libre de violencia.

En ese sentido, para los centros de trabajo resulta imprescindible que se conozca el resultado de la certificación, pues se tendrá el conocimiento público de que en ese centro de trabajo se están adoptando los mecanismos para prevenir y erradicar la violencia y el acoso laboral. Desafortunadamente, la multicitada certificación es de carácter voluntario y no es obligatoria para los centros de trabajo,

---

<sup>138</sup> Cfr. Ídem.

<sup>139</sup> Ídem.

ya que como en la misma se menciona, los organismos de certificación actúan a petición de parte.

Como podemos advertir, esta es una de las disposiciones normativas más idóneas para garantizar un ambiente libre de violencia en los centros de trabajo, pues en ella se verifica que se están cumpliendo efectivamente las normas en la materia. Aun con ello, el convenio objeto de nuestra investigación, consolidaría de manera efectiva esta Norma Mexicana, y en su momento, hacerla obligatoria para todos los centros de trabajo.

### **8. Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo.**

La reforma laboral del 01 de mayo de 2019, obligó a los patrones a implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razón de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, asimismo, evitar el trabajo forzoso e infantil. Al respecto, los empleadores adquirieron la obligación de negociar y atender las peticiones y necesidades de las personas trabajadoras, con el ánimo de prevenir la violencia y el acoso laboral.

Los retos a los que se han enfrentado las personas trabajadoras durante décadas han permeado la necesidad de nuevos mecanismos para su dignificación, el Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, es un marco que puede servir de referencia en la búsqueda de tal objetivo, tanto del servicio que se presta dentro de los centros dentro como también fuera de él.

Se trata pues de un instrumento jurídico que pretende coadyuvar en el esfuerzo tendiente a prevenir y erradicar la violencia y el acoso laboral, a efecto de que las personas trabajadoras y empleadoras, cuenten con una referencia específica para negociar sobre el asunto con la debida diligencia.

Al tratarse de un ordenamiento normativo que surge a raíz de la implementación de la reforma de 2019, cuyo fundamento es la fracción XXXI del artículo 132 de la LFT, su ámbito de aplicación solo aplica para aquellas relaciones

laborales que se regulan por el apartado A del Artículo 123 de la Constitución Federal, sin embargo, en concordancia con el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual establece la supletoriedad de la norma, y en virtud del principio *in dubio pro operario*, los trabajadores y empleadores burocráticos pueden tomar como guía para el caso concreto, el Protocolo en estudio.

De conformidad con el artículo El objetivo del Protocolo es el de *establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en este centro de trabajo, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual*<sup>140</sup>.

El ámbito de aplicación incluye a aquellos actos u omisiones que deriven en violencia y/o acoso sexual, dentro de los centros de trabajo, o que tengan relación con el trabajo, o por resultado del mismo, pues con las modalidades de trabajo actuales, específicamente del trabajo a distancia también llamado teletrabajo, la violencia y/o el acoso a trascendido a nuevas formas, por medio de herramientas tecnológicas o la violación al derecho a la desconexión.

El Protocolo establece que en los centros de trabajo debe haber una persona consejera la cual deberá acompañar a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que así lo requiera. Sin embargo, el perfil que el Protocolo busca para cubrir este puesto, no es precisamente profesional, sino que cualquier persona puede ocupar el cargo, siempre que cumpla con el perfil solicitado para el puesto.

Asimismo, debe haber un Comité de Atención y Seguimiento, cuya conformación dependerá del número de trabajadores que laboren en el Centro de Trabajo, al respecto se considera lo siguiente:

---

<sup>140</sup> Cfr. Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centro de Trabajo, Marzo 2020 [en línea], <[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo\\_Violencia\\_Laboral\\_0603-1amGMX\\_\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf)>, [consulta: 15 de noviembre de 2021].

- a) En el caso de que el centro de trabajo cuente con más de 15 y hasta 30 personas trabajadoras deberá contar con un comité integrado por al menos 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad.
- b) En el caso de que el centro de trabajo cuente con más de 30 y hasta 100 personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención y Seguimiento integrado por un coordinador y un secretario, así como por 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo.
- c) En el caso de que el centro de trabajo cuenta con más de 100 personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención y Seguimiento integrado por un coordinador y un secretario, además de al menos 5 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo

Las personas que integren el Comité deberán capacitarse en materia de igualdad, no discriminación, vida libre de violencia hacia las mujeres, atención a casos con perspectiva de género, en caso de que no tengan conocimientos o experiencias previos en la materia, además serán designados de entre quienes formen parte del centro de trabajo.

Entre las facultades de dicho Comité se encuentra, precisamente, la de conocer y dar atención a las quejas formuladas por las presuntas víctimas, además de ceñirse a lo establecido por el Protocolo, entre otras. Sin embargo, al no ser considerada una autoridad de la organización, este Comité de primer momento sirve como asesor y acompañante en el caso de denuncia de algún acto que implique violencia y acoso laboral y a pesar que el numeral 3.3 establece que las resoluciones y medidas originadas en el marco de su aplicación son de carácter obligatorio, no se garantiza que van a ser efectivamente acatadas.

La solución de los conflictos laborales suscitados con motivo de actos que impliquen violencia y/o acoso laboral, se resolverá por el Consejero o por el Comité del mismo centro de trabajo, en caso de que no se llegue a alguna solución, estos se encargarán de comunicar a la víctima de las instancias a las que puede acudir en el orden siguiente:

- i. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- ii. Centros de Conciliación.
- iii. Tribunales Laborales.

En ese sentido, este instrumento jurídico implica un avance en la prevención, y no solo la sanción, de la violencia y el acoso en el trabajo, como se verá en el próximo capítulo.

En tal sentido, en este Protocolo se incluye la posibilidad de que las víctimas de violencia y acoso laboral, acudan a diversas autoridades, internas y externas, las cuales les pueden ayudar a solucionar el conflicto, sin embargo, al llegar a la última instancia, es decir, los Tribunales Laborales, con toda seguridad se tendrá que rescindir la relación de trabajo, y es precisamente lo que se debe evitar.

Finalmente es de destacarse que el Protocolo tiene como principio la no revictimización, pues es un riesgo que se corre, en aras de atender internamente el conflicto, de que existan represalias o nuevas conductas de violencia en contra de la víctima. Este principio resulta fundamental para lograr evitar más daño o trauma a la víctima, y en general, para prevenir futuras conductas de violencia.

#### **9. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.**

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el pasado 03 de enero de 2020, tiene como objetivo establecer las bases de actuación de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal (en adelante APF), en México, lo anterior de conformidad con el numeral 1 del citado Protocolo.

Como podemos advertir el ámbito de aplicación del Protocolo en comento, se encuentra establecido para la APF, asimismo, las conductas que se pretenden prevenir son aquellas que tienen connotación sexual en el ámbito del trabajo, ya sea en relación de subordinación –de patronos a trabajadores-, o de coordinación –entre compañeros trabajadores-.

La finalidad del Protocolo de referencia es la de prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, brindar mecanismos de acompañamiento a las víctimas, señalar las vías e instancias competentes dentro de las dependencias o entidades, contribuir en la erradicación de estos fenómenos, todas ellas dentro de la APF.

El numeral 5 del Protocolo, define lo que debe entenderse por Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, en los siguientes términos:

**“Acoso sexual:** *Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;*

...

**Hostigamiento sexual:** *El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;*

...”

En ese sentido, como ya hemos visto durante el presente trabajo de investigación, en el hostigamiento sexual laboral existe una condición *sine qua non*, que es precisamente la relación de subordinación, es decir, debe ser una conducta ejercida con interés sexual de patrón-patrona a trabajador-trabajadora. Por otro lado, el Protocolo define al acoso sexual como la conducta ejercida por una persona hacia otra, en donde no necesariamente existe la subordinación, pero si existe un ejercicio de poder, ya sea físico, emocional o incluso organizacional. Es importante recordar que el hostigamiento sexual también es acoso sexual, pues aquél solo es una modalidad de este.

El Capítulo II establece los criterios que deben ser considerados por las Dependencias y Entidades de la APF, a fin de prevenir el acoso y hostigamiento sexuales, a través de la detección oportuna, entre los que se encuentran:

- i. La política de “Cero Tolerancia” a las conductas de acoso y hostigamiento sexuales.
- ii. Los Titulares deben asegurar que todas las personas trabajadoras reciban cuando menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- iii. Facilidades de procesos formativos para quienes integran los Comités de ética y de prevención de conflictos, así como la certificación de las personas consejeras.

Las personas consejeras serán seleccionadas con base en la convocatoria emitida por las Unidades de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género. Como se debe advertir, las personas consejeras deberán ser seleccionadas de entre los servidores públicos, quienes deberán acreditar la certificación correspondiente en materia de igualdad de género y en materia de hostigamiento y acoso sexuales, así como su detección.

Algunas de las facultades de las personas consejeras, de conformidad con el numeral 16 del Protocolo, son:

- a) Brindar atención de primer contacto y canalizar a la presunta víctima para que reciba la atención correspondiente.
- b) Proporcionar a las personas servidoras públicas, información respecto al acoso y hostigamiento sexual, así como las autoridades a las que las víctimas pueden recurrir.
- c) Auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos.
- d) Identificar que los hechos narrados por la presunta víctima implican conductas de acoso y/o hostigamiento sexuales.
- e) Dar seguimiento ante el Comité correspondiente, así como brindar atención a la presunta víctima.
- f) Entre otras.

Como es de advertir, las funciones que desempeña la persona consejera son fundamentales, pues en el recae la responsabilidad de detectar que las conductas

a las que se refiere la presunta víctima, efectivamente se consideran hostigamiento y/ o acoso sexual, pues muchas de las denuncias no serán procedentes en virtud de su criterio, sin embargo, es importante hacer notar que esta persona no debe prejuzgar sobre la legitimidad de la declaración.

Además de la persona consejera, la víctima puede recurrir a denunciar presuntos actos de hostigamiento y acoso sexuales ante el Comité y ante los Órganos Internos de Control, pues en el mismo protocolo se establecen como autoridades de primer contacto.

El procedimiento que deben seguir las presuntas víctimas hace las veces de un procedimiento judicial, es decir, debe formalizarse la denuncia, las autoridades investigadoras -encargada de la investigación de faltas administrativas-, sustanciadoras -dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial-, y resolutoras- tratándose de faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control-. Asimismo, se abre la etapa de valoración de pruebas en los términos de la sección cuarta del Capítulo IV del protocolo.

Es muy importante la consideración que realiza el Protocolo respecto a la protección que se debe prever desde el primer contacto, pues con ello se pretende evitar que se re-victimice a las personas y que sigan siendo víctimas de sus agresores, en tal sentido el Comité o la autoridad investigadora deberá emitir las medidas pertinentes para que se cumpla con dicha finalidad, ello sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos.

Por su parte, los Órganos Internos de Control deberán fincar las responsabilidades administrativas, si es el caso, del victimario, así como la sanción administrativa correspondiente por las conductas cometidas y que hayan sido acreditadas. En este procedimiento no se permite la conciliación entre las partes, lo que consideramos fundamental, porque de existir puede encontrarse viciada o la víctima se encontraría en riesgo de ser re-victimizada.

El protocolo en comento resulta de vital importancia para la erradicación de la violencia y el acoso laboral, sin embargo, como ya vimos, solo comprende una parte de estas, así como a un sector muy limitado del total de las personas trabajadoras en nuestro país.

Por otro lado, es importante destacar del presente Protocolo, que resulta un primer paso para la prevención, erradicación y sanción de la violencia sexual en el mundo del trabajo, específicamente para los trabajadores del Estado, es decir, servidores y funcionarios públicos, el cual puede ser tomado como ejemplo en el resto de las Instituciones Públicas del País.

En suma, las normas expuestas en el presente capítulo, en mayor o menor medida, regulan la violencia y el acoso laboral, sin embargo, se requieren normas e instrumentos jurídicos que verdaderamente garanticen la prevención, sanción y erradicación de las conductas que originan este fenómeno en nuestro país.

Las disposiciones contenidas en las leyes, normas, protocolos y reglamentos, deben ser conocidas por la totalidad de las personas que intervienen en las relaciones de trabajo, a través de mecanismos que difundan la información sobre las causas y alcances de un ambiente de trabajo de violencia y acoso.

Asimismo, es imperativo que las disposiciones jurídicas que abordamos, si establezcan procedimientos de sanción para quien comente tales conductas, ponderen la prevención por encima de la sanción, puesto que como hemos visto en materia penal, la sanción no es la solución principal para erradicar una problemática, misma que se debe lograr, en un primer momento, a través de la concientización hacia los victimarios e información de las víctimas, es decir, de la educación.

A pesar de que en nuestro país la cultura de violencia está completamente arraigado en todos los sectores de nuestra sociedad, la propuesta de incorporar las disposiciones jurídicas del Convenio 190 de la OIT, se plantea con el ánimo de fortalecer las normas aquí expuestas y, sobre todo, de que el legislador realice las reformas correspondientes en la materia para que se garanticen ambientes laborales sanos dentro y fuera de los centros de trabajo.

Por ello, al ratificar el multicitado Convenio 190 de la OIT, el Estado Mexicano adquiere el compromiso internacional y nacional de garantizar la prevención, sanción y erradicación de la violencia y acoso laboral, en los diversos sectores de la vida económica -públicos, privados y sociales- dentro de los centros de trabajo y, en general, aun fuera de ellos que se presenten con motivo de la relación de trabajo.

## **Capítulo V. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso**

Como hemos estudiado en el presente trabajo de investigación, el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, resulta necesario para coadyuvar en la lucha por la reivindicación de la clase trabajadora.

Si bien es cierto que en las últimas décadas, específicamente del año 2000 a la fecha, se han modificado diversas disposiciones en materia de violencia y acoso en la normatividad laboral, también lo es que resultan necesarios mecanismos eficientes y eficaces para la prevención, erradicación y sanción de estos fenómenos.

En México, la violencia y el acoso en el trabajo no han dejado de aquejar a las personas trabajadoras de todas las ramas de la industria y en todas las organizaciones, públicas y privadas, siendo un hecho notorio que se producen efectos negativos tanto en las víctimas a nivel personal, como en la propia organización. En nuestro país, a pesar de que ya se ha tratado de atender el problema, no se ha logrado erradicar del todo, incluso falta mucho por hacer, por ello, es necesario que este convenio sea incorporado de manera correcta a nuestro sistema jurídico, a pesar de que se tiene la conciencia que no es la solución a corto plazo, sí la podría ser a largo plazo.

En esa tesitura, al contraer este compromiso internacional, México se obligaría a promover la prevención de la violencia y el acoso, así como su consecuente erradicación y sanción, pues en el mismo se establecen criterios mínimos, estándares a considerar para lograr ese fin, los cuales deben ser considerados por el legislador de nuestro país, de igual manera, establece líneas de acción y recomendación para su correcta interpretación y aplicación. Es decir, el convenio es un modelo o guía que sirve a los Estados parte que lo ratifiquen, a fin de estandarizar normas mínimas de prevención, erradicación y sanción de la violencia y el acoso laboral.

Por ello, al ser ratificado este convenio por el Estado mexicano, de manera inmediata se debe incorporar al sistema jurídico, a través de reformas específicas

en la legislación laboral, tanto la correspondiente al sector público como al privado, aunque de acuerdo con nuestro sistema jurídico, por tutelar derechos humanos laborales, se encontraría en el mismo nivel jerárquico que la propia Constitución.

Por tanto, en el presente capítulo analizaremos las implicaciones que conlleva la ratificación del convenio 190 de la OIT.

### **1. Ratificación de los convenios internacionales en México.**

Los Convenios Internacionales de Trabajo son instrumentos jurídicos preparados de manera tripartita –gobiernos, trabajadores y patrones- que establecen principios y derechos básicos en el trabajo, en los Estados Miembros que los ratifiquen. Por ello, en el presente capítulo abordaremos también el proceso de ratificación nacional de los Convenios Internacionales, y de manera específica la ratificación internacional tratándose de los Convenios emitidos por la OIT, en virtud de la naturaleza del Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, objeto de nuestro estudio.

El proceso de ratificación de los convenios internacionales en materia del trabajo, como del resto de los compromisos internacionales que con cualquier denominación se adopten, implica la intervención de dos autoridades, la Ejecutiva y la Legislativa, en este último caso, como facultad exclusiva del Senado de la República.

En nuestro país se deposita en el Titular del Ejecutivo Federal, el título de Jefe de Gobierno y Jefe de Estado<sup>141</sup>, con este último, el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, posee la potestad de representar a nuestro país en el Exterior, así como de celebrar tratados internacionales, con base en lo dispuesto por la fracción X del artículo 89 de la Constitución Federal, en los términos siguientes:

*“artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:*

...

---

<sup>141</sup> López Betancourt, Eduardo, *Derecho Constitucional*, México, *op. cit.*, p.p. 147-163.

*X. Dirigir la política exterior y celebrar **tratados internacionales**, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y la seguridad internacionales; ...”*

En esa tesitura, es el Presidente de nuestro país quien debe celebrar los convenios internacionales en materia del trabajo, sin embargo, esta facultad no es autónoma y a su arbitrio, pues de conformidad con el segundo párrafo de la fracción II del artículo 76, es facultad exclusiva del Senado de la República, *aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos.*

Por tanto, a pesar de que el titular del Poder Ejecutivo Federal, ordene ratificar un convenio internacional del trabajo, la Cámara de Senadores, deben aprobar su decisión, así como lo referente a las formas de modificar o dar por terminado su contenido.

El procedimiento legislativo al que deben sujetarse las normas internas se encuentra regulado por el artículo 72 de la Constitución General de la República, aunque es una excepción a las reglas contenidas en dicho precepto, aquellas que por su naturaleza le sean de competencia exclusiva a alguna de las Cámaras, tal es el caso de los tratados internacionales.

## 2. Tratados Internacionales como norma suprema mexicana.

De conformidad con el artículo 133 de la Constitución General, los tratados internacionales son y deben ser considerados como norma suprema en nuestro país, dicho precepto constitucional establece que:

*“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.”*

Sin embargo, en décadas anteriores había existido la controversia respecto a cuál instrumento jurídico debía ponderarse jerárquicamente en primer término, si la propia Constitución o los Tratados Internacionales, o en su caso, si estos últimos se encontraban al mismo nivel, ya sea de la Carta Magna o de las Leyes Federales.

Por su parte, Sergio Ayón dice que para comprender de mejor manera las decisiones que se han tomado respecto a la jerarquía normativa, basta con tener presente que los tratados internacionales tienen su fundamento en la voluntad soberana del pueblo, representada por el Jefe de Estado, emanada de la propia Constitución Federal<sup>142</sup>.

Por su parte, el segundo párrafo del artículo 1º de la Constitución General, establece que *las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la **protección más amplia** (sic).*

---

<sup>142</sup> López-Ayllon, Sergio, Tratados Internacionales. Se ubican jerárquicamente por encima de las leyes y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal (Amparo en revisión 1475/98)\*, en *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, núm 3, México, julio-diciembre de 2000 [en línea], <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5601/7287>>, [consulta: 12 de octubre de 2021].

En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha aclarado una de las inquietudes respecto a la aplicación de normas y cuál de ellas prevalece. Al respecto, la jurisprudencia P./J. 20/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, abril de 2014, p. 202, establece que:

*Suprema Corte de Justicia de la Nación*

*Registro digital: 2006224*

*Instancia: Pleno*

*Décima Época*

*Materias(s): Constitucional*

*Tesis: P./J. 20/2014 (10a.)*

*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, página 202*

*Tipo: Jurisprudencia*

*DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL.*

*El primer párrafo del artículo 1o. constitucional reconoce un conjunto de derechos humanos cuyas fuentes son la Constitución y los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte. De la interpretación literal, sistemática y originalista del contenido de las reformas constitucionales de seis y diez de junio de dos mil once, se desprende que las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos, entendiéndose que, derivado de la parte final del primer párrafo del citado artículo 1o., cuando en la Constitución haya*

*una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, se deberá estar a lo que indica la norma constitucional, ya que el principio que le brinda supremacía comporta el encumbramiento de la Constitución como norma fundamental del orden jurídico mexicano, lo que a su vez implica que el resto de las normas jurídicas deben ser acordes con la misma, tanto en un sentido formal como material, circunstancia que no ha cambiado; lo que sí ha evolucionado a raíz de las reformas constitucionales en comento es la configuración del conjunto de normas jurídicas respecto de las cuales puede predicarse dicha supremacía en el orden jurídico mexicano. Esta transformación se explica por la ampliación del catálogo de derechos humanos previsto dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual evidentemente puede calificarse como parte del conjunto normativo que goza de esta supremacía constitucional. En este sentido, los derechos humanos, en su conjunto, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano.*

*Contradicción de tesis 293/2011. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito. 3 de septiembre de 2013. Mayoría de diez votos de los Ministros: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, quien se reservó su derecho a formular un voto concurrente; Margarita Beatriz Luna Ramos, quien se manifestó a favor de las consideraciones relacionadas con la prevalencia de la Constitución y se apartó del resto; José Fernando Franco González Salas, quien indicó que formularía un voto concurrente; Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, quien manifestó que haría un voto aclaratorio y concurrente para explicar el consenso al que se llegó y el sentido de su voto a pesar de que en los límites tuvo un criterio distinto; Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien se reservó el derecho de formular el voto concurrente; Luis María Aguilar Morales, con reservas respecto de las consideraciones y, en su caso, realizaría un voto concurrente; Sergio A. Valls Hernández, reservándose el derecho de hacer*

*un voto concurrente; Olga Sánchez Cordero de García Villegas, reservándose su derecho a voto concurrente en relación con los límites; Alberto Pérez Dayán, quien se manifestó a favor del reconocimiento de la prevalencia constitucional y Juan N. Silva Meza, quien se reservó su derecho de formular voto concurrente para aclarar su posición de entendimiento constitucional del texto propuesto y, a reserva de ver el engrose, aclararía u opinaría sobre las supresiones que se pretenden hacer, sin variar su posición en el sentido; votó en contra: José Ramón Cossío Díaz. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Arturo Bárcena Zubieta.*

*Tesis y/o criterios contendientes:*

*Tesis XI.1o.A.T.47 K y XI.1o.A.T.45 K, de rubros, respectivamente: "CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EN SEDE INTERNA. LOS TRIBUNALES MEXICANOS ESTÁN OBLIGADOS A EJERCERLO." y "TRATADOS INTERNACIONALES. CUANDO LOS CONFLICTOS SE SUSCITEN EN RELACIÓN CON DERECHOS HUMANOS, DEBEN UBICARSE A NIVEL DE LA CONSTITUCIÓN."; aprobadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, y publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, mayo de 2010, páginas 1932 y 2079, y tesis I.7o.C.46 K y I.7o.C.51 K, de rubros, respectivamente: "DERECHOS HUMANOS, LOS TRATADOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR MÉXICO SOBRE LOS. ES POSIBLE INVOCARLOS EN EL JUICIO DE AMPARO AL ANALIZAR LAS VIOLACIONES A LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES QUE IMPLIQUEN LA DE AQUÉLLOS." y "JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL. SU UTILIDAD ORIENTADORA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS."; aprobadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, y publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomos XXVIII, agosto de 2008, página 1083 y XXVIII, diciembre de 2008, página 1052.*

*El Tribunal Pleno, el dieciocho de marzo en curso, aprobó, con el número 20/2014 (10a.), la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a dieciocho de marzo de dos mil catorce.*

*Esta tesis se publicó el viernes 25 de abril de 2014 a las 09:32 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 28 de abril de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.*

En suma, los tratados internacionales, incluidos los convenios internacionales de trabajo, se encuentran a nivel de la constitución cuando contengan derechos fundamentales, como lo establece la jurisprudencia en cita, es decir, tratándose de derechos humanos, el Estado debe otorgar la protección más amplia a sus habitantes, a pesar de no haber adoptado el convenio de que se trate.

Lo anterior, en interpretación de lo establecido en el primer párrafo del artículo 1º constitucional, respecto a la garantía de los derechos humanos estatuidos por la propia Constitución y de la Jurisprudencia mencionadas.

### **3. Obligaciones del Estado mexicano como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.**

Los Estados miembros de la OIT deben cumplir con una serie de obligaciones derivadas del vínculo jurídico que se genera con motivo de su registro en la misma, los cuales son definidos desde el momento de su incorporación.

Al surgir la OIT, en el año de 1919, de acuerdo al sistema con el que se rigió en ese momento, por regla general, los Estados miembros debían someter a sus autoridades competentes, los convenios adoptados con plazo de un año, es decir, una vez que el Estado adoptara un convenio, tenía la obligación de presentarlo a sus Congresos y en caso de ser validado, ratificarlo de manera formal<sup>143</sup>.

Asimismo, una vez que los Estados ratificaran los convenios debían establecer las formas para su correcta aplicación, en tanto que para las

---

<sup>143</sup> Valticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit. p. 465.

recomendaciones, debían informar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre las medidas tomadas para su aplicación<sup>144</sup>, regla que quedó firme con la reforma de 1946 a la Constitución de la OIT. En esencia se tenía la obligación de informar sobre las medidas empleadas para la adopción interna y aplicación de los convenios y recomendaciones.

Se creó un vínculo jurídico establecido por la Constitución de la OIT, entre la Conferencia Internacional del Trabajo –órgano investido con facultad legislativa en derecho internacional del trabajo<sup>145</sup>- y el parlamento, en el caso de México la Cámara de Senadores, quienes de conformidad con el segundo párrafo de la fracción I del artículo 76 de la Constitución Federal, tienen la facultad de aprobar los Convenios internacionales<sup>146</sup>. En esa tesitura la Constitución de la OIT subordinó a la decisión de aquella Institución Internacional, la obligatoriedad de los convenios para los países que determinaban aprobar los mismos<sup>147</sup>.

Algunos de los conflictos a los que se enfrentaron, principalmente la OIT, y los Estados miembros, fue a la sumisión que se ordenó en la Constitución de 1919, ratificada en la reforma en el año de 1946, desde el principio quedó claro que sería a la autoridad competente, sin embargo, para la OIT implicó una serie de reuniones de trabajo para dilucidar quién sería la autoridad competente, si el Poder Ejecutivo o el Legislativo, por lo que finalmente hubo un criterio unánime, al coincidir que debía ser el Poder Legislativo la autoridad competente de la adopción de los

---

<sup>144</sup> Ídem.

<sup>145</sup> Ibídem. Pag. 466.

<sup>146</sup> Artículo 76. Son facultades exclusivas del Senado:

I. Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso.

Además, **aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas** que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos;

...

<sup>147</sup> Valticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit. p. 466.

convenios, por lo que las inconformidades de los Estados miembros no se hicieron esperar, aunque finalmente hubo resignación<sup>148</sup>.

En ese sentido, son las autoridades legislativas federales las que deben considerar la adopción de un convenio internacional en materia laboral, y además, estudiar y discutir sus contenidos, en nuestro país, es facultad exclusiva de la Cámara de Senadores.

Por su parte, México ingreso a la OIT el 12 de septiembre de 1931 y se obligó como miembro a:

*“...someter los convenios y recomendaciones a la autoridad competente en un plazo de doce a dieciocho meses a partir de la adopción de la Conferencia... y una vez que la autoridad aprueba el convenio, el instrumento formal de ratificación será registrado por el Director General de la oficina Internacional del Trabajo quien además lo notificará al Secretario General de las Naciones Unidas de los Estados Miembros. Una vez que los convenios hubiesen sido ratificados, los países deberán incorporar las disposiciones de los instrumentos a su legislación y prácticas nacionales.<sup>149</sup>”*

Como miembro, el Estado Mexicano en un principio se comprometió a someter a consideración de la autoridad competente –Cámara de Senadores- los convenios y recomendaciones a partir de la adopción en la Conferencia.

Lo anterior sirve como base y sustento para entender de qué manera es que los Estados deben asumir sus obligaciones, partiendo de las obligaciones como miembros de la OIT, en la actualidad, el artículo 7 de la Constitución vigente de la Organización en cita, establece las obligaciones que deben ser observadas por los Estados Federales, como el nuestro, en los términos siguientes:

---

<sup>148</sup> Ibídem. p. 468.

<sup>149</sup> Normación Internacional. El Convenio 169 de la OIT en México y Guatemala interpretación constitucional comparada [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/1/11.pdf>>, [consulta: 02 de octubre de 2021].

*“Artículo 7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:*

*(a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;*

*(b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:*

*(i) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;*

*(ii) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover, dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;*

*(iii) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;*

*(iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la*

*frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;*

*(v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.”*

En ese orden de ideas, el procedimiento de ratificación de un convenio internacional en materia laboral, implica una serie de pasos que se deben observar por el Estado antes de adherirse a un convenio, sin menoscabo de llevar a cabo el procedimiento legislativo interno que cada uno de los miembros ha establecido para el mismo fin.

Por su parte, se debe estudiar y analizar la viabilidad de la adopción de los convenios para su correcta aplicación, para evitar posibles contradicciones con la normatividad interior y el convenio.

A pesar de ello, el Estado también debe adquirir compromisos y asumir estrategias para ratificar e incorporar a su sistema jurídico, convenios importantes y necesarios como lo es el 190, aunque se tengan que hacer una serie de modificaciones internas que no implican contradicción con la Norma Fundamental.

#### **4. Ratificación internacional de los convenios en materia del trabajo.**

La ratificación es el *acto internacional mediante el cual un Estado miembro de la OIT comunica al director general de la Oficina Internacional del Trabajo el*

*compromiso que sume de aplicar un convenio determinado*<sup>150</sup>. Lo que implica que a pesar de no ser obligatorio, el Estado que ratifica un convenio internacional, asume *ipso facto*, el compromiso de garantizar su aplicación, es por ello que debe ser estudiado por su parlamento.

Por su parte, Georges Scelle, consideraba que los convenios internacionales en materia del trabajo, implicaban un acto de adhesión y no de ratificación, pues los parlamentos de los Estados solo asumían los compromisos del convenio legislado previamente<sup>151</sup>.

A diferencia de los tratados internacionales *sui generis*, los convenios internacionales en materia del trabajo, no requieren firmas de los representantes Estatales, ni documentos previos a su ratificación, es decir, el procedimiento de adopción de un convenio internacional del trabajo, implica sus propias reglas de ratificación, con base en la Constitución de la OIT, y también de los Estados en lo interno.

Una vez que el Estado miembro, a través de la autoridad competente, haya decidido ratificar el convenio, tiene la obligación de comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dicha determinación, asimismo, se tiene que realizar las gestiones conducentes a efecto de aplicar de forma correcta las disposiciones normativas que en dicho instrumento internacional se estipulan.

Como ya hice referencia, en nuestro país le compete al Senado de la República, como facultad exclusiva, aprobar los tratados internacionales, incluyendo los convenios en materia laboral, previo estudio del mismo, como se abordará líneas adelante.

La ratificación de los convenios, no puede implicar reservas, las cuales implican que el Estado solo está aceptando el contenido del convenio parcialmente, esto quiere decir que una vez que el Estado miembro de la OIT, ha ratificado un convenio en cualquier materia del trabajo, no puede dejar de observar u obligarse a

---

<sup>150</sup> Cfr. Valticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit. p. 475.

<sup>151</sup> Ídem.

ciertas disposiciones del mismo, pues ello implica ir en contra del objetivo y sentido del propio convenio.

Por su parte, el convenio puede ir acompañado de ciertas condicionales que atienden a la entrada en vigor, es decir, al ser ratificado el convenio por un Estado, este puede condicionar su entrada en vigor hasta en tanto sea ratificado por otro Estado, por implicar cuestiones que involucran a ambos países, y que regularmente tienen que ver con la competencia internacional, por ejemplo, convenios relativos a duración del trabajo o cuestiones marítimas<sup>152</sup>.

Algunos de los convenios, al ser ratificados por el Estado, deben ir acompañados de declaraciones o especificaciones con relación a ciertas disposiciones de los convenios, las cuales versan sobre los siguientes criterios:

- i. Cuando el convenio implica la elección de dos criterios o alternativas diversas, lo anterior, con la finalidad de especificar cuál de las dos ha elegido el Estado;
- ii. Cuando el convenio posibilita al Estado aceptar un mayor o menor número de partes, para determinar cuáles son las aceptadas;
- iii. Tratándose de convenios que establecen derechos mínimos, el Estado debe especificar los alcances de la obligación a la que se sujeta, tratándose, por ejemplo, de edad mínima y duración de vacaciones<sup>153</sup>.

Asimismo, el Estado tiene la posibilidad de realizar la declaración, al momento de la ratificación, de ampliar el ámbito de aplicación de las normas estatuidas en el convenio, a ciertas categorías de empresas. En ese sentido, a pesar de que un convenio sea específico para cierto sector de empresas, el Estado tiene la posibilidad de aplicarlo de manera extensiva a otro sector empresarial.

El registro de las ratificaciones de los convenios internacionales en materia del trabajo, es llevado a cabo por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, posteriormente debe hacer del conocimiento a los Estados miembros de la

---

<sup>152</sup> *Ibidem.* p. 477.

<sup>153</sup> *Ídem.*

OIT y al Secretario General de las Naciones Unidas<sup>154</sup>. Estas especificaciones se encuentran establecidas en la parte final de cada convenio, en el 190, sobre la violencia y el acoso, no es la excepción.

Por otra parte, es importante considerar que no existe un tiempo límite o máximo para la ratificación de los convenios, pues esto puede depender de ciertos criterios internos de cada país y a circunstancias de diferente naturaleza. Como ejemplo, tenemos el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, de 1949, ratificado por nuestro país hasta el 23 de noviembre de 2018<sup>155</sup>.

Algunos de los factores que influyen en la ratificación de los convenios, es la situación económica y social del Estado miembro, algunos otros factores son:

- i. Cuando el convenio trata asuntos de carácter especial que por cuestiones internas no interesan al Estado. Ejemplo de ello es algún convenio que trate sobre cuestiones marítimas y este no cuente con costas;
- ii. El temor fundado o infundado de los Estados de que con la ratificación del convenio se posicionen en desventaja en cuanto a la competencia económica internacional;
- iii. Dificultades constitucionales. En este sentido, también implica un problema para los Estados, que el convenio ratificado contravenga disposiciones constitucionales o en su defecto, provoque modificaciones estructurales a la misma, como sucedió con el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.
- iv. Por otro lado, también es un factor de omisión de ratificación, el descuido de los gobiernos, así como la falta de interés del contenido del convenio<sup>156</sup>.

---

<sup>154</sup> *Ibidem*. p. 479.

<sup>155</sup> Ratificación del Co98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949, Núm. 98 [en línea], <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243)>, [consulta: 07 de octubre de 2021].

<sup>156</sup> *Ibidem*. p. 480.

En ese sentido, las variables por las cuales no se ratifican los convenios atienden a múltiples factores que individual o conjuntamente, enfrentan los Estados, imposibilitándolos para adoptarlos, a pesar de su urgencia.

Por su parte, las recomendaciones<sup>157</sup>, cuyo objetivo es orientar a los gobiernos de las posibles maneras en las que pueden aplicar los convenios. Son guías de carácter no vinculante que no necesitan ser ratificadas por el Estado, pero que son de basta utilidad para los gobiernos en el escenario interno.

Finalmente la entrada en vigor de los convenios se presenta en dos momentos, el primero de ellos a nivel internacional, cuando los Estados pueden ratificarlo, y el segundo a nivel local, una vez que cada país en lo individual lo adopte y lo incorpore a su sistema jurídico interno<sup>158</sup>.

Por regla general, el convenio entra en vigor doce meses posteriores a que dos o más Estados lo hayan ratificado, quienes lo ratifiquen con posterioridad entrará en vigor doce meses después de que lo haya adoptado.

## **5. Contenido del Convenio 190, sobre la violencia y el acoso.**

El Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, establece criterios estándares que deben ser observados por los Estados miembro que decidan ratificarlo.

El convenio en cita fue adoptado por la Conferencia General de la OIT, el 21 de junio de 2019, en Ginebra, en virtud de las reuniones convocadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo<sup>159</sup>. Este convenio ha sido

---

<sup>157</sup> Las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo son una guía para la acción de los gobiernos en un determinado campo y se comunican a todos los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo para su examen y posterior ejecución por medio de la legislación nacional. A diferencia de los convenios adoptados por la misma Conferencia Internacional del Trabajo, las recomendaciones no necesitan ratificación por parte de los Estados.

<sup>158</sup> Valticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, op. cit. p. 482.

<sup>159</sup> El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización). Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General.

ratificado por Argentina, Ecuador, Grecia, Mauricio, Namibia, Somalia, Uruguay y Fiji, siendo en estos últimos dos Estados donde ya se encuentra en vigor, mientras que en el resto entrará en vigor entre finales de 2021 y agosto de 2022<sup>160</sup>. Mientras que en nuestro país fue aprobado por el Senado de la República el pasado 15 de marzo de 2022, como se abordará más adelante.

A pesar de ser un convenio con tan solo 2 años de antigüedad, los países de referencia ya lo han tomado propio, siendo Uruguay el primer país de América en donde entró en vigor.

El artículo 1º del Convenio nos brinda las definiciones de los que debe entenderse por violencia y acoso laboral, para efecto de interpretación del mismo, en ese sentido, establece que:

*“A efectos del presente Convenio:*

*a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*

*b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o*

---

El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años (las últimas elecciones se celebraron en junio de 2014). Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos en su capacidad individual.

<sup>160</sup> Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) [en línea], <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810)>, [consulta: 15 de octubre de 2021].

*género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.”*

El convenio establece como sinónimo la violencia y el acoso, pero posibilita a cada uno de los Estados que lo ratifiquen a darles connotaciones diferentes, o de igual manera utilizarlos indistintamente.

En ese sentido, el convenio establece que la violencia y el acoso son una serie de comportamientos, prácticas o amenazas, que tengan por objeto causar un daño, físico, psicológico, sexual o económico, o que sean susceptibles de provocarlo. Sin embargo, el convenio no considera la violencia y acoso por omisión, es decir, aquél que no requiere conducta para consumarse, como es el caso del aislamiento, como ya se abordó en el capítulo correspondiente, solo se incluye la violencia o acoso por acción. Por otro lado, un punto importante en este primer artículo, es el que se refiere a la frecuencia con la que dichos comportamientos son cometidos, pues el convenio considera que a pesar de que la conducta sea realizada en una sola ocasión, deberá considerarse violencia y/o acoso.

Ahora bien, los artículos 2 y 3 del convenio, determinan el ámbito de aplicación del mismo, al establecer que:

*“Artículo 2.*

*1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.*

*2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.”*

Por su parte, este artículo establece el ámbito de aplicación del convenio, de manera enunciativa, incluye a las personas en formación, desempleadas y en busca de empleo. Consideramos que con este precepto se presenta un gran problema para los Estados que lo ratifiquen, pero especialmente para México, particularmente por cuestiones de carácter social; en primer término, los pasantes en nuestro país no son considerados jurídicamente trabajadores, aunque *de facto* si lo sean; en segundo lugar las personas desempleadas o en busca de empleo, se encuentran imposibilitadas de demandar violencia y acoso laboral, cualquiera que sea la causa, porque nunca ha existido la relación de trabajo, pensando en que estas conductas fueron cometidas buscando empleo o con motivo de su desempleo.

Por tanto, nuestro país se encuentra obligado a garantizar a las personas un adecuado acceso al trabajo, incluso desde que inicia el proceso de contratación, para evitar violencia o discriminación por razón de edad, embarazo, condición social, preferencias sexuales, creencias religiosas, entre otras. Para ello proponemos, para llevar a cabo dicha finalidad, primeramente, la difusión de los derechos laborales a la sociedad en general, y posteriormente, medios de control *in situ*, es decir, en los centros de trabajo.

Es importante destacar que el convenio está destinado a todos los sectores de la vida económica de un país, tanto el público como el privado, formal e informal, en ese escenario al entrar en vigor en nuestro país, también deberán tener lugar una serie de reformas en materia de derecho laboral burocrático, siendo que a la fecha las normas en ese rubro son aún más deficientes.

Por su parte, el artículo 3 establece que:

*“El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:*

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;*
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;*
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y*
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.”*

Este es un artículo de vital trascendencia, pues en el mismo se menciona en qué lugares puede suscitarse la conducta de violencia y/o acoso, por lo que el convenio no limita su ámbito de aplicación únicamente a los acontecimientos sucedidos en el centro de trabajo, sino que va más allá.

Como se puede advertir, a diferencia de lo que en nuestra legislación se contempla, de conformidad con el artículo en cita, la violencia y el acoso, se pueden producir dentro del centro del trabajo, con motivo de la relación de trabajo o como consecuencia de este, sin embargo, el criterio para evaluar su comisión debe ser considerado con parámetros que garanticen plenamente la objetividad, en todos los casos.

Es decir, toda violencia y acoso que tenga alguna mínima relación con el vínculo entre patrones y trabajadores, puede y debe ser considerado como laboral, pero debe ser objetivo pues de otro modo puede prestarse a arbitrariedades, fraudes y/o chantajes de las personas trabajadoras en contra de la patronal.

Para la ratificación del convenio se debe atender a ciertos principios fundamentales, los cuales deben regir el mismo y deben ser aplicados en el escenario interno, al respecto hacen referencia los siguientes artículos:

Los principios fundamentales bajo los cuales se rige el convenio en estudio, se encuentran determinados en los artículos 4, 5 y 6, en los términos siguientes:

*“Artículo 4.*

*1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.*

*2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:*

*a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;*

*b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*

*c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*

*d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*

*e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*

*f) prever sanciones;*

*g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y*

*h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.*

*3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.”*

El numeral 1 del presente artículo, establece la obligación del Estado ratificarle a todo individuo el derecho al trabajo libre de violencia y acoso, en interpretación con los preceptos anteriores, antes, durante y después de concluida la relación de trabajo. No pasa inadvertido que en nuestro país, en muchas ocasiones, se discrimina a las personas previamente a iniciar la relación de trabajo, e incluso se les violenta el derecho de acceso al trabajo, con lo que se ve obstaculizado este principio fundamental; en esa misma tesitura, es indispensable la ratificación y aplicación del convenio en comento, a fin de evitar trasgresión de derechos antes, durante y posterior a la relación de trabajo.

El numeral 2 del convenio en cita establece como obligación del Estado ratificante, en coordinación con los representantes de los trabajadores y patrones, crear mecanismos que coadyuven en la inclusión e integración, así como al enfoque de género a fin de evitar la comisión de conductas que generen violencia y acoso laboral. Asimismo, en este precepto se establecen criterios tendientes a prevenir, erradicar y sancionar la violencia y el acoso en el trabajo, por lo que nuestro país al ratificar el presente convenio, debe gestionar las acciones para su cumplimiento, en primer término, se anuncia la prohibición legal de la violencia y el acoso.

Por su parte, el inciso h del numeral 2 del artículo en estudio, establece la obligación del Estado de llevar a cabo la inspección y estudio de los casos de violencia y acoso, a través de la inspección en el trabajo o de las autoridades competentes, en nuestra legislación, el artículo 523 de la LFT establece las

autoridades a las que les compete la aplicación de las normas del trabajo, entre las que destacan:

- i. Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- ii. Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- iii. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación locales;
- iv. Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- v. Inspección del Trabajo;
- vi. Tribunales de las Entidades de la Federativas;

Al ser ratificado el convenio 190 de la OIT, las anteriores serán las autoridades, entre otras, a las que les corresponderá conocer sobre la inspección e investigación de casos de violencia y acoso en el trabajo.

Finalmente, el numeral 3 del artículo en cita establece que, en su conjunto, el Estado debe tener en cuenta los alcances y responsabilidades de asumir los compromisos descritos, pues reconoce que existen variables en los Estados que pueden ser trascendentes para su aplicación.

Asimismo, el artículo 5 establece que:

*“Artículo 5.*

*Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.”*

El artículo 5 del Convenio 190 establece que también forman parte de las acciones contra la violencia y el acoso, la obligación del estado de promover y respetar los principios y derechos fundamentales, todos contenidos en otros convenios internacionales, en su mayoría ratificados por el Estado Mexicano, tal es

el caso del convenio 87 y 98 de la OIT, respecto de la libertad sindical y negociación colectiva, respectivamente, entre otros.

En el mismo tenor, el artículo 6 del convenio en estudio, hace referencia a lo siguiente:

*“Artículo 6.*

*Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.”*

Este artículo presenta vital importancia, pues en el mismo se deriva la obligación para el Estado ratificante, de legislar y crear políticas públicas que garanticen efectivamente la igualdad en el empleo y la no discriminación –una forma de violencia-, incluyendo a todas las personas, hombres y mujeres, y personas pertenecientes a grupos en constante estado de vulnerabilidad, que por razón de ideología, religión, orientación sexual, raza, situación económica, sexo, entre otras, pues implica la potencialización de ser víctimas de los fenómenos de violencia y acoso laboral.

El convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, en los artículos 7, 8 y 9, contempla también los protocolos que deben seguir los Estados para la protección a las personas trabajadoras, así como de prevención a las conductas que generan violencia y acoso laboral, en tal sentido, los artículos de referencia establecen que:

*“Artículo 7.*

*Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.”*

Tal como ya se ha mencionado, para poder ratificar el convenio en comento en nuestro país, es necesario modificar disposiciones normativas internas, del ámbito legal y constitucional, aunque en menor medida; este artículo impone la obligación para el Estado de definir y prohibir la violencia y acoso en el escenario del trabajo, pero además de manera individual hace referencia a la violencia y acoso por razón de género, aunque estas ya se encuentran incluidas en la parte general de los conceptos.

*“Artículo 8.*

*Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:*

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;*
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y*
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.”*

El inciso a del artículo en cita, reitera la necesidad de prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, específicamente en el sector informal, situación muy frecuente en nuestro país, que de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), hasta noviembre de 2020, existían en México un total de 29.8 millones de personas en alguna ocupación de carácter informal<sup>161</sup>; razón por la que se exponen en mayor medida a la violencia y acoso laboral.

Por su parte el inciso b, establece que debe existir coordinación entre el Estado y los representantes de empleadores y patronos, a efecto de determinar en

---

<sup>161</sup> Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (nueva edición) (ENOE) cifras oportunas de noviembre de 2020 [en línea], <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/iooe/iooe2020\\_12.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/iooe/iooe2020_12.pdf)> , [consulta: 15 de octubre de 2021].

los centros de trabajo, quienes se encuentran en mayor riesgo de ser víctimas de acoso y violencia laboral.

*“Artículo 9.*

*Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:*

*a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;*

*b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;*

*c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*

*d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.”*

En este artículo se contemplan varios supuestos encaminados a la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo; primero, el Estado debe crear una política, en conjunto con los trabajadores y representantes, que se pueda adoptar y aplicar en los centros de trabajo. Para tal efecto es importante tomar en cuenta las circunstancias específicas de cada centro de trabajo, pues habrá algunas que requieran políticas más rígidas que otras. En ese sentido, el suscrito sugiere la política de “cero tolerancia” a conductas de violencia y acoso, sin sobreponer la

prevención sobre la sanción, por lo que a quien cometa dichos actos y estos sean probados, se le separe de su cargo, en ese sentido, ante el temor de perder sus empleo, los victimarios omitirán ejercer estas conductas.

El inciso b hace referencia a las consecuencias que la violencia y el acoso puede generar en la víctima, pues como ya mencionamos supra, son estrés, depresión, ansiedad, o daños psicosomáticos, los cuales pueden producir padecimientos físicamente. En ese sentido, en nuestro país, al ratificar el presente convenio, se debe considerar tal situación como enfermedad profesional o riesgo de trabajo, a efecto de ser tratada con las prerrogativas.

El inciso c se refiere a la evaluación de los peligros y riesgos derivados de conductas de violencia y acoso laboral, así como implementar políticas para prevenir los mismos.

Por su parte, el inciso d del artículo en cita, establece una línea de acción de vital importancia para la prevención y es precisamente la capacitación e información, tanto a las personas trabajadoras como empleados, de cómo identificar una conducta de acoso y violencia en el trabajo pues en muchos de los casos, el victimario actúa de manera sutil e imperceptible pero insistente y lascivo. Así como enterar a las personas sobre los riesgos organizacionales y de salud física y emocional, que pueden sufrir ante tales conductas.

A esta última obligación la consideramos idónea para nuestro país, pues resulta necesario entablar comunicación directa con las posibles víctimas, a efecto de que se encuentren en posibilidad de calificar conductas de violencia y acoso cuando estas no son tan visibles, u orientar sobre las alternativas y soluciones que se tienen frente a situaciones evidentes y graves de acoso laboral.

Ahora bien, el artículo 10 regula el control de la aplicación y vías de recurso y reparación, al establecer lo siguiente:

*“Artículo 10.*

*Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:*

*a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*

*b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:*

*i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;*

*ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;*

*iii) juzgados o tribunales;*

*iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y*

*v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;*

*c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;*

*d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;*

*e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;*

*f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;*

*g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y*

*h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.”*

El artículo en comento, consideramos, es uno de los más importantes del convenio, pues en él se establecen obligaciones para los Estados, las cuales tienden a garantizar la aplicación del mismo, a fin de prevenir, erradicar y sancionar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El inciso a), establece que el Estado que ratifique el convenio, debe controlar la aplicación de la legislación interna en materia de violencia y acoso en el trabajo, así como darle seguimiento, lo que significa, que las normas en la materia, no deben quedarse estáticas, sino que deben ser progresivas y constantemente revisadas y analizadas por la autoridad facultada. En ese sentido, es de vital importancia el precepto en estudio, pues resulta indispensable que las normas en materia de violencia y acoso en el trabajo, sean efectivamente aplicadas y no queden, como muchas, en letra muerta.

Por su parte, el inciso b) del artículo en comento, establece una serie de supuestos a efecto de acceso a la justicia para las víctimas, en ese sentido, es preciso mencionar, que en nuestro país una de las principales de las consecuencias de conductas de violencia y acoso en el trabajo, es la rescisión de la relación de trabajo, es decir, la víctima, en caso de ser persona trabajadora, opta por dejar de

prestar sus servicios a la patronal, siendo este, además, uno de los móviles principales de la violencia y el acoso en el trabajo.

En tal virtud, el presente inciso, obliga al Estado ratificante a garantizar a las víctimas el acceso a la justicia, o en su caso, su derecho a ser escuchado por persona o autoridad facultada para ello.

Primeramente, como es de esperarse, el Estado debe velar porque los conflictos que se susciten sean resueltos dentro de los centros de trabajo, por tanto, se debe garantizar que en cada centro de trabajo existan autoridades –comités o comisiones, tripartitas- integradas por un grupo de personas con conocimientos en la materia y que formen parte de la empresa, cuyas atribuciones se encuentren definidas y sus resoluciones obliguen, en la esfera administrativa, a las partes en conflicto.

Por otro lado, el segundo supuesto del inciso b) del artículo en estudio, establece que deben existir mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo, en tal sentido, el Estado tiene dos opciones: una, crear autoridades con conocimiento en la materia y que, en su caso, concilien a las partes, o se llegue a algún arreglo; o dos, crear comisiones especializadas dentro de las instancias o autoridades existentes, actualmente, en nuestro país, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación Locales, podrían resultar convenientes para tratar los conflictos que se susciten en los centros de trabajo.

Sin embargo, es de observar que, en este sentido, las autoridades que conozcan de los asuntos derivados de violencia y acoso en el trabajo, deben evitar re victimizar a las personas, pues al avenir a las partes u obligarlas a confrontarse, se corre el riesgo de vulnerar aún más los derechos de la víctima, incluso producirle daños psicológicos o psicosomáticos.

Además de lo expuesto con antelación, el inciso b) del artículo en comento, establece como otro supuesto de garantía de acceso a la justicia, los juzgados o tribunales, en caso de nuestro país, a raíz de la reforma Constitucional de 2017 y legal de 2019, los encargados de conocer dichos asuntos, serían los Tribunales,

tanto Federales como Locales, en materia del trabajo. Siendo importante resaltar que, en la LFT, se establece como excepción de conciliación, es decir de agotar la etapa prejudicial ante los Centros locales o Federales de Conciliación, la violencia y acoso en el trabajo.

Podría parecer que la propuesta de solución de conflictos ante los Centros Federales o Locales de Conciliación, y la excepción de etapa conciliatoria para acceder a los Tribunales laborales, es contradictoria, sin embargo, no es así, pues la excepción de acudir a la instancia prejudicial para imputar una conducta de violencia y/o acoso en el trabajo, se presenta como motivo de un despido injustificado, cuyo origen se encuentra motivado en alguna conducta de tal naturaleza.

Por su lado, la propuesta aludida a que los Centros de Conciliación o alguna otra autoridad del trabajo, deberían conocer sobre conflictos de violencia y/o acoso en el trabajo, se da como forma de solución de un conflicto, sin que la relación de trabajo se haya dado por terminada, es decir, con alternativas de solución que impliquen continuar con dicha relación.

El convenio, acertadamente, considera indispensable que el Estado cuente con protocolos y normatividad, para evitar re victimar a las personas, y evitar represalias en contra de las víctimas, pues de nada servirá que al momento aparentemente se solucione el conflicto, pero posteriormente continúen las conductas de violencia y acoso.

Finalmente, el inciso b) del artículo en comento, establece que las víctimas y querellantes deben recibir asistencia jurídica, social, médica y administrativa, pues es indispensable que las personas conozcan sus derechos, además de que cuenten con apoyo que les haga menos difícil la situación que viven. La asistencia psicológica resulta indispensable para las víctimas, pues su salud mental también es primordial para el correcto desempeño de las actividades.

El inciso c) del artículo 10 del Convenio en análisis, establece como obligación para el Estado y para los operadores jurídicos, la privacidad y la confidencialidad de la persona, es decir, que no se divulgue información o datos

dentro o fuera del centro de trabajo, sobre la problemática a la que se están enfrentando, sobre sus datos personales o sobre cualquiera otra que los haga susceptibles de críticas, rechazo, aislamiento, etiquetamiento, o re victimización.

Por otro lado, a pesar de que el suscrito no considera que la sanción sea finalidad de las normas, también es cierto que es necesaria, ya que debe existir una consecuencia a las conductas que trasgreden los derechos de segundas o terceras personas, en nuestro caso, tratándose de violencia y acoso en el trabajo. Para tal efecto, el inciso d) del artículo décimo, el cual me encuentro analizando, establece que el Estado debe prever las sanciones correspondientes, consideramos que deben ser preponderantemente sanciones de carácter económico, pues para las empresas no será rentable pagar las multas impuestas, ello sin menoscabo de la aplicación de otras sanciones.

El inciso e) establece que se debe prever el acceso a la justicia, y garantizar el derecho a ser oído, de manera específica a las personas que sufran de violencia y acoso en el trabajo por razón de género, sin embargo, no es necesario particularizar sobre un aspecto que ya está incluido en la generalidad. No obstante, es un hecho notorio que la violencia y acoso por razón de género, implica preocupación internacional, pues preponderantemente son las mujeres quienes son víctimas.

Como es de conocimiento general, la familia es la institución que fundamenta a la sociedad, si en esta se tiene problemas de violencia, evidentemente se verán reflejados en los diversos escenarios de la vida de las personas, por ello, también se regula en el artículo en estudio, que se debe considerar la violencia dentro del hogar de la víctima o victimario, pues ello implica la potencialización, activa o pasiva, de conductas de violencia y acoso en el trabajo.

Por su parte, el inciso g) impone la garantía para que todo trabajador pueda alejarse de las conductas que originen violencia y/o acoso en el trabajo, cuando él lo considere necesario o incluso peligroso para su vida, salud o seguridad, ello sin que sea víctima de alguna represalia o venganza por parte de sus victimarios.

Finalmente, el multicitado artículo, en su inciso h), establece la necesidad de que la legislación interna, faculte a la inspección del trabajo y/o a las autoridades laborales que sean necesarias, a efecto de que intervengan cuando tengan conocimiento de actos que impliquen violencia y/o acoso en el mundo del trabajo, para ello deben estar dotadas de criterios que las posibiliten para imponer algún tipo de medida disciplinaria, que vaya encaminada a la erradicación y sanción de las conductas.

En suma, una vez analizado el presente precepto, es necesario advertir que al entrar en vigor en nuestro país, se requerirán una serie de reformas, principalmente legales, para poder implementar las disposiciones que en este artículo y en el convenio en general se consagran, pues nuestras normas son muy ambiguas, por tanto para nuestro país, a pesar de representar un reto, es indispensable que el Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso, entre en vigor, para que, de manera paulatina, sus normas se observen en todos los centros de trabajo.

Respecto a la orientación, formación y sensibilización del contenido del convenio, el artículo 11 del mismo determina que:

*“Artículo 11.*

*Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:*

*a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;*

*b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y*

*c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.”*

El artículo que antecede, establece que, previa consulta con los representantes de empleadores y trabajadores, el Estado debe garantizar que el tema referente a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, sea un punto a tocar dentro de las políticas nacionales y las concernientes a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad, la no discriminación, muy importante también la migración.

El último rubro que se menciona en el inciso a) del artículo 11, presenta particular interés, pues en múltiples escenarios las personas migrantes son víctimas de violación a sus derechos humanos, máxime en el mundo del trabajo, consideramos que a pesar de la situación migratoria que presente cada persona trabajadora en lo individual, le deben ser garantizados sus derechos humanos, así como un trato digno y decente en su centro de trabajo, ya sea formal o informal.

Además de lo anterior, el Estado debe tratar el fenómeno de violencia y acoso en el trabajo, con la importancia debida, desde perspectiva de política nacional a seguir, a fin de eliminar las causas y consecuencias del mismo. Por ello, en México, se requerirán políticas públicas eficaces y eficientes que garanticen la prevención, erradicación y sanción de estas conductas que por siglos han lacerado a las personas trabajadoras, pero hoy, con el convenio en estudio, cobran relevancia.

El siguiente inciso, establece la obligación de brindar a las personas trabajadores y a las personas patronas, orientación especializada en la materia, a fin de dotarlas de herramientas para hacer efectiva la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo, pues en algunas ocasiones la víctima no tiene conocimiento de los alcances, causas y consecuencias, de las conductas que están ejerciendo en su contra, además de que no tiene la posibilidad de reaccionar ante ello, pues no sabe hacerlo. Por tanto, es indispensable que, en nuestro país, al ratificar el convenio, se oriente e informe a las personas trabajadoras y patronas, sobre todo lo que implica la violencia y el acoso en el trabajo, siempre recalcando que no se deben minimizar ni maximizar conductas.

El presente artículo también ordena que se deben realizar iniciativas en pro de la no violencia y acoso en el trabajo, por tanto, cualquier actividad que incentive y sugiera información asertiva sobre estos fenómenos, es necesaria.

Como es de apreciarse, en su conjunto, el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, presenta una gama muy amplia, y complicada, de obligaciones para los Estados que lo ratifiquen, es por ello que en nuestro país no se ha adoptado, pues además de los compromisos, las problemáticas internas, principalmente sociales e ideológicas de México, lo hacen aún más difícil; no obstante, como ha quedado manifiesto a lo largo del presente estudio, para las personas trabajadoras dentro de nuestro territorio, es indispensable que se apliquen las disposiciones del presente convenio y así terminar con un problema que ha afectado a nuestra sociedad por siglos.

El convenio en estudio se compone de un total de 20 artículos; pero del 12 al 20, se establecen las normas generales aplicables a todos los convenios internacionales en materia del trabajo, por lo que su análisis es motivo de estudio diverso.

Como podemos advertir, el Convenio 190 de la OIT, incluye disposiciones normativas cuya finalidad es la prevención, sanción y erradicación del fenómeno que sigue aquejando a la clase trabajadora.

La OIT vio la necesidad de crear este instrumento internacional, basándose en la desigualdad, discriminación y violencia generalizada que sufren muchas personas trabajadoras alrededor del mundo, ya que se trata de una problemática ancestral y universal, no obstante, existen naciones como la nuestra, en donde el fenómeno de violencia y acoso laboral parece no dar tregua.

Como ya veíamos, la violencia en México parece ser un común denominador, en todas las esferas sociales y en todos los escenarios de la vida, y en las relaciones laborales no es la excepción. Es por ello que la ratificación de este Convenio debe basarse en un estudio sociológico y psicológico de fondo, priorizando las causas del problema, ya que la violencia es un factor originario de nuestra sociedad, es decir, de manera desafortunada es una forma de vida en nuestro país.

Las disposiciones jurídicas de este convenio permiten a cada país incorporar a sus sistemas jurídicos normas mínimas sobre la prevención y sanción de la violencia y el acoso laboral, con el fin de erradicarla de manera paulatina, para que de esta manera se tengan ambientes laborales sanos en todas las relaciones laborales.

#### **6. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).**

El Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso, al igual que el resto de los convenios emitidos por dicho organismo internacional, cuenta con la Recomendación sobre violencia y acoso número 206, la cual complementa el multicitado instrumento jurídico internacional, asimismo, establece directrices no vinculantes que los Estados pueden adoptar, con el ánimo de aplicar correctamente el contenido del Convenio dentro de su territorio.

Los primeros 4 numerales de la Recomendación establecen, la naturaleza de la misma, así como su finalidad, de la cual ya hicimos referencia. Por otro lado, también establece como recomendación para los Estados abordar el tema de la violencia y acoso laboral con un enfoque integrador, es decir, en el que se garantice el derecho a una vida libre de violencia en los centros de trabajo, o con motivo de cualquier relación laboral, de todas las personas trabajadoras, pero que además lo incorporen a la legislación interna en materia del trabajo, seguridad social, igualdad, no discriminación y en la legislación penal.

En ese sentido, la OIT le recomienda a los Estados que se amplíe el estudio del fenómeno de la violencia y el acoso laboral, y se incorporen a las políticas de prevención y sanción a todas las personas trabajadoras, en el ámbito privado y público.

Como sabemos, en nuestro país, por ejemplo, existe legislación como la que abordamos en el capítulo correspondiente del presente trabajo, que limita su ámbito de aplicación a ciertos sectores de la sociedad, verbigracia, las mujeres, aunque son aplicables en los diversos sectores de la vida, no los consideramos idóneos para atender la problemática objeto de nuestro estudio, al ser normas limitativas a ciertos individuos, por ello, México requiere una legislación integral, en donde se contemple a todas las personas económicamente activas y a los diversos tipos y

formas de violencia y acoso laboral, así como los mecanismos de prevención, sanción y erradicación.

Asimismo, se establece como prioritario que se garantice a las personas trabajadores el derecho de libertad sindical y negociación colectiva, pues su vulneración implica también una forma de violencia y acoso, al respecto la recomendación establece que los Estados deben garantizar y aplicar el contenido de los Convenios en la materia.

En la misma tesitura, el artículo 5 de la Recomendación establece que los Estados Miembros deben velar porque las legislaciones internas, además de adoptar el Convenio 190, sobre violencia y acoso, también deben tener en cuenta los Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre Igualdad de Remuneración y sobre la Discriminación, cuyo contenido es objeto de otro estudio.

Con ello refrendamos que para la OIT resulta indispensable que los estados miembros analicen, estudien y apliquen de forma conjunta los convenios que emiten en cualquier materia, máxime tratándose de un derecho fundamental como los que hemos estudiado, pues debe velarse por la protección de la clase trabajadora, a fin de lograr la justicia y paz sociales.

La Recomendación en estudio, en su numeral 7, establece que la política que deben adoptar los empleadores para prevenir la violencia y el acoso laboral, debe realizarse en consulta a los trabajadores y sus representantes, al respecto establece que:

*“7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:*

- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;*
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;*
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;*

- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;*
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;*
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y*
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.”*

Como observamos, este artículo determina que los empleadores deben establecer una política de prevención de la violencia y acoso en el trabajo, eficiente y con apoyo de las personas trabajadoras. En el mismo se incluye la necesidad de establecer programas de prevención del fenómeno medibles, es decir, que puedan cuantificarse, no solo en estadística, sino también en los alcances y consecuencias que tiene el fenómeno para los individuos, la organización, la vida económica del país y, en general, para todos los escenarios.

Asimismo, establece que la política de prevención debe delimitar los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los patronos, lo cual resulta imprescindible, para que ninguna persona permita que se vulneren sus derechos. Aunado a lo anterior, también resulta necesario que en la política de prevención se incorpore la obligación de brindar información eficiente y oportuna respecto a las causas y consecuencias de la violencia y el acoso, además de talleres ilustrativos que ayuden a las personas trabajadoras y patronas, a manejar de mejor manera sus emociones y actitudes, para evitar que se conviertan en victimarios.

Por otro lado, también resalta que en la Recomendación se hace referencia a que dicha política de prevención, se debe garantizar a las víctimas información sobre los procedimientos de queja e investigación de presuntos actos de violencia

y/o acoso laboral, así como evitar la revictimización y represalias en contra de las víctimas o testigos.

Lo anterior resulta fundamental, pues de aplicarse correctamente esta disposición, los derechos laborales de las personas podrían encontrarse más protegidos; no obstante, resulta indispensable la sensibilización y cooperación de todos los operadores jurídicos, laborales, sociales, así como de las autoridades, para lograr tal finalidad.

Por su parte, el Convenio y la Recomendación establecen la necesidad de contar con mecanismos de evaluación de riesgos, es decir, de aquellos factores que resultan potenciales en la comisión de conductas violentas en las relaciones de trabajo, a las cuales se deben incluir factores de riesgo y consecuencias psicosociales.

Al respecto, los Estados Miembros tienen la labor de supervisar y garantizar que los empleadores y trabajadores, en su conjunto, atiendan a las determinaciones en materia de riesgos de violencia y acoso identificados dentro y fuera de los centros de trabajo, así como identificar los factores que influyen para que se sigan cometiendo o se aumente su comisión. Al tenor de lo anterior, el numeral 9 recomienda a los Estados que se adopten las medidas concernientes y apropiadas en aquellos trabajos que se ven más expuestos ante la violencia y el acoso.

La violencia y el acoso laboral es un fenómeno del que puede ser víctima cualquier individuo; en la cotidianidad observamos que existen individuos que son más vulnerables, tal es el caso de las personas migrantes, a quienes también se les debe garantizar un trato digno en los centros de trabajo y fuera de ellos, independientemente de su situación migratoria en particular.

Los migrantes han sido víctimas de un sinnúmero de arbitrariedades, en todos los escenarios de la vida, pues su situación los hace parecer indefensos ante los abusos de las autoridades y, general, de todas las personas; por ello, las políticas de prevención de violencia y acoso laboral, deben contemplar mecanismos que garanticen a los migrantes un trato digno, así como mayores oportunidades.

Lo anterior debe hacerse con base en el estricto apego y atención a los derechos humanos, independientemente de su situación jurídica de estancia de las personas en el territorio del país de que se trate, pues a pesar de que para muchos sistemas jurídicos está prohibido que los migrantes, en tanto no tengan autorización, puedan prestar su servicio personal subordinado, la garantía de igualdad, libertad, no discriminación y trato digno, deben prevalecer por encima de cualquier otra determinación.

Asimismo, el numeral 12 de la Recomendación en comento, establece que se debe velar por garantizar la no discriminación y respetar la igualdad entre mujeres y hombres, en los términos siguientes:

*“12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.”*

El precepto normativo que antecede resulta importante para nuestro estudio, pues en este hemos manifestado la necesidad de garantizar el derecho a la igualdad entre todos los individuos, sin embargo, la Recomendación hace referencia al rol de género que ha existido desde hace miles de años, pues en sociedades como la nuestra aún existen diversos oficios o profesiones que se tienen entendidos para sexos específicos, así como el acceso al empleo también se ve mermado por esta razón. En algunos empleos, se condiciona como requisito *sine qua non*, ser hombre o ser mujer, sin embargo, esto implica una conducta discriminatoria, pues el sexo no es determinante en las capacidades y aptitudes de los individuos.

Por ello, la Recomendación establece que no se debe limitar el derecho de mujeres, ni tampoco de otros grupos en situación de vulnerabilidad que se mencionan en los diversos tratados internacionales de la materia y de derechos humanos, como los que abordamos en el capítulo correspondiente, para acceder y participar algún oficio, profesión u ocupación.

En la misma tesitura, es necesario que en los Estados Miembros se establezcan mecanismos eficientes para el acceso a vías de recursos y reparación

apropiados, así como de notificación y solución de conflictos, como lo establece el artículo 6 del Convenio, lo que resulta necesario pues las víctimas requieren de alternativas que les permitan ser oídos y ser indemnizados por conductas de violencia y acoso laboral, en ese sentido el numeral 14 de la Recomendación establece que:

*“14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:*

*a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;*

*b) la readmisión del trabajador;*

*c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;*

*d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y*

*e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.”*

Como podemos advertir, este precepto establece que los Estados deben velar porque las personas tengan acceso a formas de reparación por haber sido víctimas de violencia y/o acoso. El inciso a del numeral en cita, establece la oportunidad de que las víctimas tengan derecho de admitir y percibir una indemnización, al no establecerse de qué tipo debe ser la indemnización, por la propia y especial naturaleza de la misma, debemos interpretar que se trata de una cantidad económica de dinero.

El inciso b, igual de importante, establece un acto que hemos defendido en esta investigación, pues contempla la readmisión del trabajador. En ese sentido, es menester advertir que se debe considerar por los Estados Miembros que el recurso de reparación se dé previamente a la rescisión de la relación de trabajo, así no tendría lugar la propuesta de readmisión que se menciona en la Recomendación, pues si la problemática se resuelve fuera del centro de trabajo, o por autoridad jurisdiccional o del trabajo, serán, en caso de México, quienes determinarán lo

conducente, es decir, si hay responsabilidad o no para el victimario de reinstalar a la víctima, de ser el caso.

Del presente numeral también es importante mencionar que se recomienda a los Estados el pago de una indemnización por el daño producido a los sujetos pasivos de conductas de violencia y acoso laboral, a pesar de que sabemos que ello no va a revertir el daño producido, sí permite que la víctima tenga acceso a herramientas que le permitan reparar el daño, verbigracia, consultas médicas, psiquiátricas, atención médica, entre otras.

La Recomendación hace énfasis en que tratándose de casos de violencia y acoso por razones de sexo y género, los tribunales que conozcan deben tener personal especializado, con conocimientos en materia de género, de esta manera se pretende que el acceso a la justicia sea eficaz, ya que de lo contrario se corre el riesgo de que tanto el Convenio 190 como su Recomendación sean obsoletos e ineficaces.

Además de ello, en la Recomendación se determina que se debe garantizar el derecho de los denunciantes y las víctimas a contar con asistencia y acompañamiento jurídico en todo momento, asimismo, a que los trámites sean eficientes, es decir, rápidos y que no implique sacrificio mayúsculo para los denunciantes.

El numeral 17 hace mención de las medidas que se deben contemplar en materia de reparación del daño, en los términos siguientes:

*“17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:*

- a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;*
- b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;*
- c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;*
- d) servicios de emergencia;*
- e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;*
- f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y*

*g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.”*

Las medidas que se enuncian resultan imprescindibles para combatir el fenómeno de la violencia y acoso que se suscita en las relaciones de trabajo, sin embargo, solo se hace referencia a aquellas en que las conductas se encuentran motivadas por razón de género, siendo necesario que sean aplicables en todos los casos, independientemente de la razón. El numeral 18 establece criterios que deben ser considerados tratándose de la violencia laboral de las personas trabajadoras domésticas.

Como ya advertimos, las normas en materia de violencia y acoso laboral, deben ser enunciativas más no limitativas, es decir, deben contemplar a todas las personas sin exclusión, de otro modo seguimos en el error de particularizar y dejar fuera a ciertos grupos o individuos, de sus prerrogativas fundamentales.

Algunas otras recomendaciones fundamentales que se contemplan en la Recomendación son las siguientes:

- i. Los victimarios de conductas de violencia y acoso laboral deberían rendir cuentas de sus actos y contar con los mecanismos correspondientes para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.
- ii. Diversos organismos laborales deben incluir entre sus facultades y objetos de estudio lo concerniente a la violencia y el acoso laboral.
- iii. Los países deben reunir información estadística sobre la violencia y el acoso laboral en sus territorios.

Aunado a lo anterior, la Recomendación establece como un deber de los estados, establecer mecanismos de prevención de riesgo, programas de formación en materia de género, campañas públicas, planes de estudio y materiales didácticos, a fin de orientar, capacitar y sensibilizar para prevenir, erradicar y sancionar la violencia y el acoso laboral.

Como pudimos observar a lo largo del presente capítulo, el Convenio 190 de la OIT, sobre Violencia y Acoso, es un instrumento jurídico especializado en

fomentar la prevención, erradicación y sanción de las conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como armonizar las normas mínimas nacionales en todos los países que lo ratifiquen en beneficio de todas las personas trabajadoras, del sector público y privado.

En el caso particular de nuestro país, este convenio resulta imprescindible para las autoridades, así como para las personas trabajadoras y patronas, pues su contenido complementaría el contenido de las normas vigentes en la materia, y con ello los derechos humanos laborales al trato digno, la igualdad, no discriminación y ambiente de trabajo sano.

La legislación laboral mexicana, como se abordó en el capítulo correspondiente, considera como causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador la violencia y el acoso u hostigamiento sexual, en cuya hipótesis el patrón debe indemnizar al trabajador. No obstante, como lo hemos manifestado, con el Convenio 190 de la OIT, la rescisión de la relación laboral no es la única opción, pues se establecen en el mismo, mecanismos para que las personas accedan a otras alternativas de solución del problema y de esta manera no pierdan su empleo o sean apoyados para encontrar uno nuevo.

Para México, es importante adoptar el Convenio en estudio, y de esta manera adquirir el compromiso internacional de dar cumplimiento a las normas existentes en materia de violencia y acoso, específicamente en el ambiente laboral. La finalidad es que en México se realicen las reformas correspondientes a la Ley, principalmente, para que se unifiquen los criterios sobre violencia y acoso laboral.

Aunque estamos conscientes de que las normas jurídicas requieren de un proceso de estudio, incorporación y aplicación para verificar que son realmente efectivas y que los resultados en la cotidianidad de las relaciones humanas son visibles, es necesario que este Convenio sea ratificado por el Estado Mexicano, pues con él se coadyuvará a garantizar los derechos humanos laborales en nuestro territorio, lo anterior para contrarrestar la violencia y acoso en uno de los sectores mayormente desprotegidos, es decir, las personas trabajadoras.

Como podemos advertir, los postulados de la OIT, a través del convenio en estudio, amplifican el ámbito de aplicación de nuestras normas internas, asimismo, se concentra en un solo documento normativo todo lo concerniente a la violencia y acoso laboral, situación que se debe tomar en cuenta en México, para que su difusión, aplicación y sanción resulte más práctica y sencilla.

En suma, el Convenio 190 de la OIT y su Recomendación, establecen criterios, rutas y directrices necesarios para que la violencia y el acoso laboral vaya en detrimento, así los trabajadores podrán disfrutar de un ambiente laboral sano y la productividad de la organización, así como la economía en nuestro país, se regeneren.

## **7. Ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y acoso, en México.**

En la etapa final de esta investigación las autoridades en México iniciaron el proceso de ratificación del convenio en estudio, lo que celebramos, pues con ello se consolida la hipótesis que sustentó el presente trabajo, relativo a la necesaria incorporación de este instrumento internacional en el sistema jurídico mexicano, pues su contenido trasciende e interesa a todas las personas trabajadoras y a diversos ámbitos de la sociedad como la economía, el sector salud y la calidad de vida de las personas.

En ese contexto, el 20 de diciembre de 2021, como comentamos, cuando estábamos por finalizar la presente investigación, la Consejera Jurídica del Poder Ejecutivo Federal dirigió al Consultor Jurídico de la Secretaría de Relaciones Exteriores, oficio en el que solicitó su anuencia para suscribir el Convenio 190, pues se estimó procedente la ratificación del mismo<sup>162</sup>.

---

<sup>162</sup> Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Relaciones Exteriores; y de Trabajo y Previsión Social, por el que se aprueba el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el 21 de junio de 2019 [en línea], <[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict\\_Relaciones\\_Ext\\_Trabajo\\_Convenio\\_190\\_Eliminacion-Violencia\\_Acoso\\_Mundo\\_Trabajo.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-03-08-1/assets/documentos/Dict_Relaciones_Ext_Trabajo_Convenio_190_Eliminacion-Violencia_Acoso_Mundo_Trabajo.pdf)>, [consulta: 16 de marzo de 2022].

Así las cosas, mientras que este trabajo de investigación se encontraba en revisión en el Seminario de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UNAM, el 21 de febrero de 2022, la Consejera Adjunta de la Consejería Jurídica de Consulta y Estudios Constitucionales, mediante oficio diverso dirigido al Titular de la Unidad de Enlace de la Secretaría de Gobernación, informó que se sometía a la aprobación del Senado de la República el Convenio 190, así como la Recomendación 206<sup>163</sup>.

Posteriormente, el 23 de febrero de 2022, en el Senado de la República se recibió oficio signado por el actual Secretario de Gobernación, en el que adjuntó comunicado del Presidente Andrés Manuel López Obrador, así como copias certificadas del Convenio 190 y de la Recomendación 206, ambos de la OIT, y el dictamen realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al mismo tiempo la presente investigación continuaba en trámite de revisión en el seminario referido.

En ese orden de ideas, y una vez que nos encontrábamos atendiendo a las observaciones de la presente investigación hechas por el Seminario de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UNAM, el 01 de marzo del mismo año, la Mesa Directiva del Senado de la República ordenó el turno de la documentación referida en el párrafo que antecede a las Comisiones de Relaciones Exteriores; y de Trabajo y Previsión Social<sup>164</sup>.

En virtud de lo anterior, el 03 de marzo de 2022, las Comisiones Unidas de Relaciones Exteriores; y de Trabajo y Previsión Social, emitieron el Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Relaciones Exteriores; y de Trabajo y Previsión Social, por el que se aprueba el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el 21 de junio de 2019.

En el Proyecto de Dictamen de referencia, se consideró que la violencia y el acoso en el trabajo han cobrado relevancia en los últimos años en la sociedad mexicana, pues las conductas que generan estos fenómenos han sido normalizadas

---

<sup>163</sup> Ídem.

<sup>164</sup> Ídem.

en los centros de trabajo, asimismo, se reitera que las autoridades en nuestro país han tratado de combatir el problema, empero, los esfuerzos realizados han sido insuficientes, en virtud de que no existe armonización entre las leyes vigentes en la materia<sup>165</sup>, como se analizó en el capítulo correspondiente del presente trabajo.

Por otro lado, en el Proyecto de Dictamen se hace alusión a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizada por el INEGI, en la que se analizó que tan solo en el primer trimestre de 2019, 23,542 personas trabajadoras tuvieron que abandonar sus empleos por haber sido víctimas de violencia y/o acoso en sus centros de trabajo<sup>166</sup>. En ese sentido, se observa que es muy elevada la cifra de personas que han tomado la decisión de abandonar sus empleos por esta causa en el periodo referido; como ya se observó líneas arriba del presente estudio, son necesarios mecanismos eficientes de solución de conflictos internos en los centros de trabajo para evitar la rescisión de la relación de trabajo por violencia y acoso laboral.

En esa tesitura, el pasado 15 de marzo de 2022, con un total de 94 votos a favor, cero en contra y cero abstenciones, el Senado de la República ratificó el Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso, y la Recomendación 206, con lo que se sumó a los 10 países que ya lo han aprobado, siendo el décimo primer país en el mundo en ratificar este convenio y el cuarto país de América Latina<sup>167</sup>. De esa forma, el 04 de abril del año 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se aprueba el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la OIT<sup>168</sup>, es importante destacar que de acuerdo con el preámbulo del convenio de referencia, debe ser citado como Convenio sobre la violencia y el acoso, no obstante, para efectos del presente

---

<sup>165</sup> Ídem.

<sup>166</sup> Ídem.

<sup>167</sup> Ídem.

<sup>168</sup> DECRETO por el que se aprueba el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el veintiuno de junio de dos mil diecinueve, Diario Oficial de la Federación [en línea], <[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5648165&fecha=06%2F04%2F2022](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5648165&fecha=06%2F04%2F2022)>, [consulta: 06 de abril de 2022].

estudio, y tomando en cuenta que el contenido es idéntico, se da por entendido que nos referimos al mismo instrumento.

Con la ratificación del Convenio 190 y la Recomendación 206, ambos de la OIT, sobre la violencia y el acoso, las autoridades en México se comprometen a respetar, garantizar y proteger el derecho de las personas trabajadoras a una vida libre de violencia en su entorno laboral o con motivo de este<sup>169</sup>.

La ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y el acoso, así como de la Recomendación 206, en México, consolida el presente trabajo de investigación, al mismo tiempo refrenda el compromiso que tiene nuestro país con las personas trabajadoras de todas las organizaciones, públicas y privadas.

En ese tenor, celebramos que nuestro país incorpore este instrumento internacional al sistema jurídico interno, pues trae consigo la obligación para las autoridades, patrones y trabajadores, de sumar esfuerzos para erradicar los fenómenos de la violencia y acoso laboral; no obstante, el objetivo de este estudio además implica prever la eficacia material del Convenio 190, a corto, mediano y largo plazo.

A pesar de que el convenio de referencia entrará en vigor en México un año después a que sea depositado ante la OIT, el legislador debe comenzar con el trabajo de armonización entre este y las normas internas existentes en la materia, pues como ya vimos, las normas reglamentarias del artículo 123 de la CPEUM, a saber, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son deficientes en cuanto a la regulación de la violencia y el acoso. En ese escenario, se prevé para nuestro país una serie de reformas a las leyes de referencia, así como a otras más en la materia.

---

<sup>169</sup> El Estado mexicano ratifica el convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia [en línea], *op. cit.*

## Conclusiones

**Primera.** Las personas trabajadoras han sido históricamente vulneradas en sus derechos, por tanto, requieren de una protección jurídica que garantice sus derechos humanos laborales, dentro y fuera de los centros de trabajo.

**Segunda.** La violencia laboral es la conducta que ejerce una persona con la intención de causar o tener probabilidad de causar daño físico o psicológico a otra persona, entre quienes existe una relación laboral; es un fenómeno que debe ser estudiado por el legislador, con perspectiva de género, de manera integral y con ayuda de otras áreas del conocimiento, con el objetivo de que las normas que se promulguen garanticen a todas las personas trabajadoras, en el sector público y privado, el trabajo digno y decente.

**Tercera.** La violencia se manifiesta por acción y/o por omisión. Es por acción cuando el sujeto activo realiza una determinada conducta en contra del sujeto pasivo. Es por omisión cuando se deja de observar una conducta en perjuicio de la víctima, por ejemplo, abandonarla o ignorarla intencionalmente.

**Cuarta.** Todas las personas trabajadoras se encuentran expuestas a ser víctimas de violencia y acoso en el trabajo; empero, existen algunas que, por alguna característica en especial, son más vulnerables ante estas conductas, como las mujeres, migrantes, menores, adultos mayores o, en su caso, por razón de sexo, género, preferencias sexuales, religión, raza, etnia, entre otras.

**Quinta.** La sociedad en México ha normalizado la violencia en los diversos sectores de la sociedad, incluyendo el laboral, en ese sentido, la falta de medios que fortalezcan la educación y la instrucción de las personas a temprana edad son causas que fomentan estos fenómenos en las diferentes organizaciones; asimismo, las consecuencias que provocan las conductas de violencia y acoso en el trabajo impactan directamente a las víctimas en los diferentes contextos de su vida, personal, social y laboral, pues generan diversos estados anímicos en ellas que alteran o modifican su comportamiento y la forma en la que se relacionan.

**Sexta.** La violencia y acoso del trabajo deben ser consideradas como tales no solo la que se presenta dentro del centro de trabajo, sino toda aquella que tiene como origen la relación de trabajo, independientemente del lugar o la forma en la que se presente, como lo establece el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso.

**Séptima.** En México, la violencia y el acoso en el trabajo son utilizadas principalmente por las personas empleadoras cuando pretenden rescindir la relación de trabajo con alguna persona trabajadora, sin responsabilidad para ellas.

**Octava.** En nuestro país existen normas tendientes a prevenir, erradicar y sancionar la violencia y la discriminación, sin embargo, en el mundo del trabajo no son eficientes, pues las conductas de violencia y acoso siguen en aumento.

**Novena.** La ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en el trabajo, fortalece la normatividad vigente en la prevención, sanción, pero sobre todo la erradicación de este fenómeno que aqueja a un sin número de personas trabajadoras en México.

**Décima.** El convenio 190 de la OIT establece como obligación para los Estados miembros garantizar el acceso a vías de reparación y mecanismos de notificación y solución de conflictos eficaces para las víctimas de violencia y acoso laboral, que hasta el momento no se han considerado en nuestro sistema jurídico nacional.

**Décima Primera.** La ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso, resultaba necesaria, pues su contenido en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es indispensable para lograr mejores condiciones en los centros de trabajo en México; por otro lado, nos encontramos claros que estos fenómenos no van a desaparecer con la simple ratificación del convenio, no obstante, es un gran avance en el sistema jurídico mexicano y para las personas trabajadoras, pues con ello se puede lograr la reestructura ideológica de la sociedad a través de la política de no violencia en los centros de trabajo, que para nosotros es el factor determinante en la comisión de estas conductas.

## Bibliografía

ALLIER CAMPUZANO, Jaime, *La interpretación Pro Operario de las reformas laborales*, prólogo de Arturo Alcalde Justiniani, México, Porrúa, 2020.

ARNOLD, John, *Psicología en el trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*, Londres, Pearson, 2012.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, México, Oxford, 2000.

BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Derecho Laboral Burocrático. Lecciones para el patrón-Estado, los trabajadores de base y de confianza a su servicio, y sus prestadores de servicios personales y profesionales*, México, Porrúa, 2019.

BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso y Germán Reyes Gaitán, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Iure Editores, 2017.

BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 22a ed., México, Porrúa, 2019.

BUEN LOZANO, Néstor de, *El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia*, México, Porrúa, 2005.

CARBONELL VAYÁ, Enrique José *et al.*, *El acoso laboral antes llamado mobbing. Un enfoque integrado*, España, Tirant lo Blanch, 2008.

DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 25a ed., México, Porrúa, 2020.

DÍAZ LÓPEZ, Rosa María, *La (des)igualdad de género en Iberoamérica*, México, Porrúa, 2019.

GARRIDO RAMÓN, Alena, *Derecho Individual del Trabajo*, 2a ed., México, Oxford, 2013.

GONZÁLEZ IBARRA, Juan de Dios, *Epistemología Jurídica*, México, Porrúa, 2013.

LANDY, Frank J y Jeffrey M. Conte, *Psicología Industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional*, Nueva York, McGraw Hill, 2005.

LÓPEZ ZAMARRIPA, Norka, *Nuevo derecho internacional público*, 2a ed., México, Porrúa, 2018.

MENDIZÁBAL RODRÍGUEZ, Gabriela, *Equidad de género y protección social*, México, Porrúa, 2017.

PARDÍO VARGAS, Alfonso, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2021.

PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio, *Historia del derecho mexicano*, México, Oxford, 2008.

PINA VARA, Rafael de, *Diccionario de derecho*, 35a ed., México, Porrúa, 2006.

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Conflictos Laborales*, México, Porrúa, 2016.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, México, Tirant lo Blanch, 2015.

RODRIGUEZ CAMPOS, Ismael y Heberardo González Garza, *Los derechos humanos en el derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2011.

RODRÍGUEZ HERRERA, Miguel Ángel, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Porrúa, 2011.

ROLDÁN QUIÑONEZ, Luis Fernando, *El derecho internacional del trabajo y su vinculación con los trabajos especiales*, México, Porrúa, 2014.

SILVA GARCÍA, Fernando, *Garantismo judicial. Igualdad de género*, México, Porrúa, 2014.

### **Jurisprudencia**

*ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.* Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006870, Primera Sala, Décima Época, Laboral, 1a. CCLII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, Aislada

*DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL,* Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006224, Pleno, Décima Época, Constitucional, P./J. 20/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, página 202, Jurisprudencia.

### **Legislación**

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo *et al.*, *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*, México, Porrúa, 2019.

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1917, México.

*Ley Federal del Trabajo*, 1970, México.

*Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, 1963, México.

*Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, 2003, México.

*Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007, México.

*Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, 2006, México.

### **Referencias electrónicas.**

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, (núm. 190) [en línea], <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190)>.

Derechos laborales básicos [en línea], <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4598/5.pdf>>.

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras, Organización Internacional del Trabajo [en línea], <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_740224.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf)>.

Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), Organización Internacional del Trabajo, <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R206)>