

Marco normativo contra el acoso laboral



Ius et ratio

Arturo Rubio Ruiz

La Paz, Baja California Sur (BCS). El 15 de marzo de 2022, México ratificó el Convenio 190 de la **Organización Internacional del Trabajo OIT – Convenio sobre la violencia y el acoso** que reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y, en conjunto con la recomendación 206, el Estado Mexicano se obliga a adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado, abordando

la violencia y el acoso laboral en el marco normativo que rige el ámbito laboral y en el marco penal, según corresponda.

A este instrumento internacional se suman los compromisos contraídos en las convenciones:

- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer Convención De Belém Do Para. Artículos 1º, 3º, 4º, incisos b, c, e, f y j; 6º Inciso a y b; 8º y 9º.*

- *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).*

También te podría interesar: [Extorsión telefónica](#)



En el ámbito nacional, la **LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA** en sus artículos: 10, 11, 12,

13, 14 y 15. Define la violencia laboral como aquella que se presenta en el marco de una relación laboral, independientemente de la relación jerárquica. Asimismo, señala la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual y marca las obligaciones de los tres órdenes de Gobierno frente a la violencia laboral, y define “acciones o conductas” que constituyen la violencia laboral, tales como:

a) Negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo.

b) La descalificación del trabajo

c) Intimidación

El artículo 102 define la Violencia Laboral como aquella que: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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.

La **LEY FEDERAL DEL TRABAJO** en su Artículo 3 Bis define el hostigamiento como: *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 el Acoso sexual como: 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.*

El artículo 47 establece como causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: fracción VIII: Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.



El artículo 51 señala como causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, en su fracción II: *Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.*

Se prohíbe a patrones (Art. 133, fracción XII) y a trabajadores (Art. 135, fracción XI) llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente, sancionando con multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual. (Art. 994 fracción VI.



La Norma oficial mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN** tiene como objetivo: evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

CÓDIGO PENAL BCS (Art. 182) define el delito de hostigamiento sexual: quien valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquiera otra que implique subordinación, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero.

En Acoso sexual (Art. 183) lo comete: quien se exprese verbal o físicamente de manera degradante con relación a la sexualidad de otra persona, sin que exista subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar.

*El delito de discriminación (art. 205) lo define como: quien por motivo de género, edad, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, preferencia sexual, color de piel, nacionalidad, origen, posición social, trabajo, profesión, posición económica, discapacidad, características físicas, estado de salud o cualquier circunstancia que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o afectar los derechos o libertades de las personas, fracción IV: Niegue o restrinja **derechos laborales**.*

—

AVISO: CULCO BCS no se hace responsable de las opiniones de los colaboradores, esto es responsabilidad de cada autor; confiamos en sus argumentos y el tratamiento de la información, sin embargo, no necesariamente coinciden con los puntos de vista de esta revista digital.