

## **ERRADICAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL: RETOS DE LA LEGISLACIÓN MEXICANA**

Angélica María Burga Coronel<sup>i</sup>

Docente de la Universidad Autónoma de Baja California

aburga@uabc.edu.mx

Karen Armendariz Campos<sup>ii</sup>

Alumna de la Maestría en Ciencias Jurídicas

Universidad Autónoma de Baja California

Karen.armendariz@uabc.edu.mx

## Resumen

Este trabajo se centra en exponer la normativa internacional existente para eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral establecida por la Organización Mundial del Trabajo en el Convenio 190. Asimismo, se analiza la normativa mexicana vigente para proteger a los trabajadores de actos de violencia y acoso con la finalidad de determinar los retos normativos que tiene México para incorporar los estándares internacionales y así lograr de forma efectiva un ámbito laboral libre de violencia.

Palabras clave: acoso laboral, acoso sexual, ámbito laboral, trabajo libre de violencia.

## **ERRADICATING VIOLENCE AND WORKPLACE HARASSMENT: CHALLENGES OF THE MEXICAN LAW**

### Abstract

This paper focuses on presenting the existing international standards to eliminate violence and workplace harassment established by the World Labor Organization in Convention 190. Likewise, current Mexican law to protect workers from acts of violence and harassment are analyzed in order to determine the challenges faced by the Mexican law to incorporate international standards and thus effectively achieve a workplace free of violence.

Keywords: workplace harassment, sexual harassment, world of work, violence free workplace.

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral el acoso y hostigamiento sexuales constituyen una violación de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha determinado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son inaceptables e indiscutiblemente incompatibles con el trabajo decente. En sus conclusiones con respecto a la violencia, y el acoso, los expertos afirmaron lo siguiente: “Se trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo. La violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho.” (OIT, 2016, anexo I, párrafo 1).

En el caso de México, la población laboralmente activa asciende a 55.7 millones de personas, de las cuales el 39% son mujeres que en algún momento han experimentado una atmósfera de violencia en su contra, tanto de manera horizontal como vertical. En este contexto, la Comisión Nacional de Derechos Humanos elaboró el documento denominado “Diagnóstico de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal 2015-2018” (2019), donde se reveló que de 402 víctimas que reportaron hostigamiento y abuso en instituciones, 94.53% fueron mujeres, el 3.23% son hombres y en 2.24% de los casos no se advierte el sexo de la víctima. Además, en el 96.27% de los casos los agresores fueron hombres y el porcentaje donde no se especifica el sexo del agresor representa en términos absolutos ocho casos para cada rubro (p.15).

En el mismo sentido, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017), a través de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, mostró que a nivel nacional el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio de parte de sus compañeros de trabajo (acoso sexual laboral) con un 35.2%, seguido por los superiores jerárquicos (hostigamiento sexual laboral) con un 19.3%. Respecto al tipo de agresiones, se precisó que el 47.9%

fue sexual, el 3.7% físico y el 48.9 fue emocional. En cuanto al lugar donde se produjo la violencia, el 79.1% sucedió en las instalaciones laborales y el 11.5% en un lugar público cerca del trabajo.

Esto no significa que los hombres no sufran conductas de violencia y acoso, sino que las estadísticas muestran que estas conductas son más altas en relación a las mujeres. Ante la situación que arrojan las estadísticas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020) indica que el motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso o falta de respeto, el cual se ha incrementado en un 70% desde el 2005 al 2019; lo que evidencia de una atmósfera hostil en el ámbito laboral (p.5).

En este contexto, el objetivo de este trabajo consiste en abordar la problemática expuesta a través del análisis de la normativa internacional existente para erradicar la violencia y el acoso en el entorno laboral y la normativa mexicana en la materia con la finalidad de determinar los retos que tiene el sistema jurídico mexicano para lograr erradicar la violencia y el acoso en el mundo laboral.

## **1. BREVE APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL**

Antes de analizar la normativa existente para proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso en el mundo laboral, es necesario hacer un breve acercamiento a estos conceptos a fin de determinar sus características y las conductas constitutivas de los mismos.

Al respecto, Leymann (1996) recuerda que mobbing o acoso es una expresión usada por Konrad Lorenz para describir a los ataques de un grupo de animales más pequeños que amenazan a un solo animal más grande; posteriormente, el médico sueco Heinemann usó ese término para englobar el comportamiento destructivo de grupos de niños dirigido en contra de otros o de un solo niño. Este autor tomó prestada la expresión para describir “un comportamiento similar en los lugares de trabajo”; optó por no escoger el término inglés “intimidación”, al considerar que su nota distintiva es “la agresión física y la amenaza, mientras que ello no siempre ocurre en los casos de mobbing, pues regularmente este se da de manera reservada y se caracteriza por comportamientos más sofisticados como aislar socialmente a la víctima” (p. 167). Señaló que “el terror psicológico o mobbing en la vida laboral envuelve una conducta hostil e inmoral, que de manera reiterada realizan una o más personas hacia otra u otras, pudiendo ocurrir al menos una vez a la semana y durante un período de al menos seis meses de duración, de ahí que debido a la alta frecuencia y larga duración de ese maltrato se ocasione un considerable sufrimiento

psicológico, psicosomático y social”, por lo que asevera que, la definición excluye a conflictos momentáneos y se centra en “un punto en el tiempo donde la situación psicosocial comienza a ocasionar condiciones psiquiátricamente o psicosomáticamente patológicas” (p. 168).

El mobbing o acoso en el trabajo también “se ha identificado como un fenómeno que destruye el ambiente de trabajo, disminuye la productividad, aumenta las incapacidades y produce desgaste psicológico” (Hirigoyen, 2001, p. 20). Asimismo, es “(...) toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.” (Hirigoyen, 2001, p.19). Del mismo modo, Navarrete (2015) señala que el acoso es el asedio psicológico laboral que constituye “una forma más de violencia entre los seres humanos, un fenómeno social de violencia grupal ampliamente extendido en las organizaciones de trabajo y otros espacios de interacción” (p. 13).

En cuanto a las conductas constitutivas de acoso laboral, Zarpf, Knorz y Kulla (1996) indicaron siete grupos de situaciones en las que se puede presentar el acoso laboral: (1) medidas de la organización, como asignar tareas que no le corresponden a la persona ultrajada; (2) aislamiento social, como separar del grupo y no invitar a reuniones; (3) ataques a la vida privada de la persona, como hacer críticas a la familia; (4) violencia física, como agresiones o insinuaciones de tipo sexual; (5) ataques a las creencias o condiciones de la persona, por ejemplo a su postura religiosa o a sus características físicas; (6) agresiones verbales, como insultos y gritos; y (7) rumores que desacreditan a las personas (pp. 215-220).

Respecto a las causas, Bustos (2015) señala a las relaciones jerárquicas, la edad y el género, destacando que por razones culturales las mujeres están más expuestas a ser receptoras de estas conductas, al igual que personal más joven, ya que cuentan con menos experiencia. Asimismo, el autor indica que el incremento en la competitividad de las empresas en un mercado más globalizado ha marcado las pautas para el surgimiento de fenómenos como el acoso laboral, debido a que se tensan las relaciones entre los propios miembros de una comunidad laboral a causa de la crisis de empleo; por lo que se toleran este tipo de conductas por miedo a perder el puesto de trabajo. Así, afirma que el acoso laboral ocurre en mayor medida contra personas brillantes, capaces y sobresalientes que representan

una amenaza para quienes los acosan con conductas agresivas y silenciosas destinadas a destruir emocionalmente a la víctima. Tales conductas también pueden surgir de parte los empleadores para evadir su obligación de otorgar las prestaciones correspondientes a sus trabajadores, hostigándolos para que sean ellos quienes renuncien (p. 147). Lo que lleva a afirmar que “la violencia no reside sólo en los actos intencionales de las personas” (Menjívar, 2011), sino también en “ciertas prácticas y características organizacionales, que pueden actuar como violencia despersonalizada o institucionalizada” (Berlingieri, 2015).

Tales actos o situaciones pueden darse en diferentes formas. Como expresa Mendizábal (2013) existen diferentes tipos de acoso laboral, de acuerdo a la posición jerárquica de las personas involucradas, así como de las acciones que realizan clasificados de la manera siguiente:

a) Acoso vertical descendente: se da por un superior jerárquico, respecto de su subordinado y tiene como consecuencia que la víctima se sienta aislada e impotente para solucionar sus problemas laborales, pues dicho superior se vale de su poder para la intimidación.

b) Acoso ascendente: se da entre un subordinado o persona de menor jerarquía laboral respecto de un superior, refiriendo la autora que las víctimas no saben a quién dirigirse, pues no pueden acudir ni a los sindicatos ni a los órganos de administración o de justicia por lo poco creíble de las circunstancias en las que se producen los actos de acoso.

c) Acoso horizontal: sucede entre dos trabajadores con el mismo puesto o estatus laboral: puede sugerir con motivo de un puesto vacante que el acosador pretende obtener, para lo cual, se vale de diversas conductas que demeritan las capacidades de la víctima ante los demás trabajadores y superiores jerárquicos, como el difamarla e inventar o involucrarla en chismes a fin de quedarse con el puesto (pp. 24, 25).

Dentro de las conductas de violencia en el ámbito laboral, se debe incluir también el acoso sexual. Por su parte, Frías (2011) refiere que, desde el punto de vista psicológico, el hostigamiento o acoso sexual es “el comportamiento de naturaleza sexual no deseado en el ámbito laboral que es considerado por quien lo experimenta como ofensivo, excede sus competencias o recursos, y perjudica su bienestar” (p. 332). Por ello, es importante distinguir el acoso u hostigamiento laboral del acoso u hostigamiento de carácter sexual. En efecto, si bien, estos términos podrían confundirse como

sinónimos, lo cierto es que constituyen situaciones diferentes. Mientras el primero tiene como finalidad intimidar, opacar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima con el objetivo de excluirla de la organización o satisfacer la necesidad del hostigador, de agredir o controlar o destruir, el segundo es constitutivo de un delito que atenta contra la libertad y seguridad sexual de la persona. Tener clara esta distinción ayuda a las personas que lo padecen a acceder al ordenamiento jurídico que les va a permitir hacer justiciables los derechos que se ven vulnerados con uno u otro actuar.

Del mismo modo, se debe distinguir la violencia y acoso laboral de otras conductas, tales como las tensiones, desacuerdos o quejas propias del mundo laboral que no se relacionan con el estrés producido por la vida cotidiana actual o los conflictos que se pueden presentar con los superiores y compañeros de trabajo o las presiones profesionales. Tampoco debe confundirse con “las decisiones legítimas que se desprenden de las organizaciones del trabajo, tales como los cambios o traslados de puesto, siempre que sean conformes al contrato de trabajo (Hirigoyen, 2001, p.34)”. Aranda (2015) destaca que aunque existen conductas o situaciones que pudieren asemejarse al mobbing o acoso laboral, lo cierto es que existen diferencias a veces imperceptibles, como en el caso del síndrome de burnout definido como el síndrome tridimensional que padecen las personas que sufren agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro o realización personal en el trabajo. La autora refiere que esta situación se diferencia del acoso laboral debido a que el estado de estrés o cansancio es producto de la misma carga laboral o estrés derivado de la importancia y responsabilidad que implica el cargo, más no es causada con motivo propio del empleador o compañeros de trabajo con la finalidad de provocar un malestar, opacar o demeritar a una persona (p. 246). Estas situaciones no se comparan con actos hostiles que se producen de forma aislada o reiterada y que la víctima no puede o no es capaz de detener o repeler por diversas circunstancias, como el hecho de que este tipo de víctimas llegan a pensar que, si se quejan ante un superior o con sus compañeros, muy probablemente se ponga en duda su capacidad para ostentar el cargo o puesto que desempeñan por ineptitud o incapacidad de detener a su acosador.

Es necesario destacar que si bien podría hacerse un catálogo con las principales conductas y tipos que constituyen acoso laboral, lo cierto es que ello no debe entenderse como un impedimento para incluir a otras, puesto que uno de los factores para determinar si una conducta se traduce en un acto de

acoso es la finalidad de intimidar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima con el objetivo de excluirla de la organización o satisfacer la necesidad del hostigador de agredir o controlar o destruir a la víctima. En este sentido, la trascendencia de determinar los actos que son constitutivos de acoso laboral radica en excluir de este rubro a todas aquellas conductas o situaciones que si bien afectan de alguna manera a los trabajadores, no lo hacen a la luz de esta figura. Delimitar puntualmente la definición de acoso laboral y las conductas que lo integran otorga al patrón y a los trabajadores certeza de que una situación o conducta de su parte no lo constituye o bien, ser conscientes de su actuar y sus consecuencias.

Como efectos de la violencia y el acoso se ha determinado que los afectados pueden sentir tristeza, vergüenza, culpabilidad, ansiedad, depresión, desconfianza, repugnancia, incredulidad e impotencia (Illing y otros autores, 2016; Einarsen y otros autores, 2015), síndrome de estrés postraumático, síntomas nerviosos de distinta índole (Einarsen, 1999), desesperación, ira, indefensión, problemas de sueño, fatiga crónica y aumento del riesgo de suicidio (Parker, 2014; Leach y otros autores, 2017).

Debido al impacto social y la consecuente violación de diferentes derechos humanos que sufren las víctimas de violencia y acoso en el mundo laboral, es necesario trasladar al plano jurídico la tutela de estas conductas, diseñar instrumentos anti-acoso, establecer procedimientos específicos a los que se pueda recurrir, así como medidas para reparar y sancionar tales conductas, incluyendo una perspectiva de género para proteger a las mujeres que están más expuestas a este tipo de conductas, debido a que viven un doble rol de conciliación de vida laboral y familiar, lo cual significa un sobreesfuerzo al asumir las cargas físicas y mentales de ambas responsabilidades.

Todo lo expuesto pone de manifiesto la importancia de contar con un marco jurídico que prevenga violaciones de derechos humanos, garantice un ambiente laboral libre de violencia y proteja el trabajo decente para lograr el desarrollo personal que los seres humanos buscamos a lo largo de nuestras vidas.

## **2. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido desde hace décadas la problemática que existe en el mundo respecto a la violencia y el acoso en el ámbito laboral. A lo largo de



los años se han adoptado medidas para tratar de mitigar este problema. Existen convenios y recomendaciones de la OIT que contienen referencias directas sobre algunas formas de violencia y acoso en el trabajo. No obstante, su ámbito de aplicación es limitado, ya que está restringido a grupos específicos como los pueblos indígenas, o a ciertos sectores u ocupaciones como el trabajo doméstico o el trabajo en la economía informal. Cabe mencionar que en el texto de algunos instrumentos se ha abordado la violencia y el acoso respecto a casos específicos, tales como: Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006); Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204); y Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz, de la 105.a reunión (2016).

A partir de todas estas iniciativas normativas aisladas con las que se trató de hacer frente a la problemática referida, finalmente con fecha 21 de junio de 2019 llevó a cabo la Conferencia Internacional del Trabajo para adoptar la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, donde se expresó el claro compromiso de promover un mundo laboral libre de violencia y acoso. En el marco de esta Conferencia el compromiso se concretó mediante la adopción del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, documentos que establecen los estándares internacionales específicos sobre esta problemática que aqueja al mundo entero.

El Convenio 190 es el primer tratado internacional que establece el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y regula un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso con un enfoque inclusivo y con perspectiva de género. A través del Convenio 190 y la Recomendación 206, la OIT reconoce que la violencia y el acoso en el ambiente laboral constituyen un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo. Se ha incrementado debido a las desigualdades persistentes, los cambios demográficos, los cambios de la organización del trabajo y la evolución tecnológica. Se manifiesta en diferentes formas y contextos, atenta contra la dignidad de las personas y resulta incompatible con el trabajo decente y la justicia social (OIT, 2019).

Gracias a este convenio actualmente existe una definición jurídica clara y precisa de los términos violencia y acoso en diferentes manifestaciones que constituye un consenso universal, conforme a lo establecido en el artículo 1:

“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 género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (OIT, 2019).

Como se puede apreciar la definición es precisa y bastante amplia, pues se refiere no sólo a comportamientos individuales, sino a prácticas que engloban actitudes institucionales que pueden llegar a traducirse en violencia y acoso. La cláusula no ofrece un listado específico de conductas que sean consideradas como acoso laboral, ya que es preferible tener una cláusula abierta que permita incorporar diversas conductas y situaciones que se originen con el transcurso del tiempo. Además, incluir un listado específico no es necesario debido a que se establecen los parámetros generales dentro de los cuales se deben analizar las diferentes situaciones que se presenten en la realidad. Así, se podrán encuadrar como violencia y acoso cualquier tipo de conductas que tengan como objetivo y que lleguen realmente a causar un daño psicológico, físico, sexual o económico en las víctimas.

Se resalta especialmente la inclusión de la violencia y acoso por razones de género que incluye todas las conductas y prácticas destinadas a causar un daño psicológico, físico, sexual o económico que sean producto de la desigualdad social existente entre hombres y mujeres, así como todas aquellas que no aceptan otros estilos de vida distintos a los convencionalismos socialmente aceptados en relación con la orientación sexual. Lo cual es congruente con los principios en los cuales se funda el Convenio para erradicar la discriminación, los estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad.

Asimismo, cabe subrayar que las definiciones presentadas por el Convenio son precisas en cuanto a que las conductas de cualquier índole psicológico, físico, sexual o económico que causen daño no necesitan ser continuas o sistemáticas para ser consideradas como violencia o acoso, ya que se

establece taxativamente que basta con que tales conductas se manifiesten una sola vez y causen el objetivo señalado.

Respecto al ámbito de aplicación, este tratado establece protección para los trabajadores en los sectores público y privado, pertenecientes a la economía formal o informal, provenientes de zonas urbanas o rurales y cualquiera sea su situación contractual, tales como: trabajadores asalariados, pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, en busca de empleo, postulantes a empleo y las personas que desempeñan funciones o responsabilidades a título del empleador. En este sentido, el Convenio precisa claramente los entornos en los cuales se considera aplicada la violencia y el acoso en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 3:

- 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.

Es de suma importancia que la normativa establezca que la protección se brinde en todos los espacios y situaciones en los que los trabajadores se desempeñen, incluidos los avances tecnológicos. En este sentido, se incorporan las manifestaciones de violencia y acoso a través de TICs, es decir se regula la violencia y acoso a través de medios cibernéticos sin tener en cuenta el lugar donde se realicen esas conversaciones, mientras exista un vínculo laboral.

El amplio ámbito de aplicación del Convenio, al no circunscribirse únicamente en la relación de subordinación laboral, permite e incluye diversos tipos de manifestación de la violencia y el acoso, tales como: violencia y acoso entre compañeros de trabajo (violencia horizontal); violencia y acoso entre supervisores y subordinados (violencia vertical) y violencia y acoso perpetrados por clientes,

consumidores, pacientes entre otros (violencia por terceras personas). Estos tipos de violencia y acoso han sido anteriormente analizados por la OIT de la siguiente manera:

- “Violencia horizontal: concepto que incorpora la violencia y el acoso perpetrados por una persona que actualmente o en el pasado, directa o indirectamente, trabaja o ha trabajado con la víctima, aunque el autor y la víctima estén en departamentos diferentes. Este tipo de violencia puede ser física, psicológica y/o sexual e incluye el abuso verbal, la intimidación o el acoso moral (OIT, 2013).

- Violencia vertical: concepto que incluye la violencia y el acoso resultantes de actos que ocurren entre personas de niveles jerárquicos diferentes. El organigrama de la empresa es el elemento decisivo para establecer si el autor es considerado un “compañero de trabajo” o un “superior”. Si en el organigrama la víctima está directamente por debajo del autor, el acto se considera violencia y acoso perpetrado por un supervisor (OIT, 2013).

- Violencia por terceras partes: este tipo de violencia y acoso es realizado por quienes reciben un servicio personalizado y/o están bajo el cuidado de la víctima, a diferencia del público en general que no tiene una relación legítima con el trabajador o el lugar de trabajo. Los ejemplos de clientes incluyen ejemplos de pacientes, estudiantes y pasajeros que tienen interés en la víctima debido a su trabajo. Este tipo de violencia y acoso puede ir desde la aplicación de la fuerza física hasta el abuso verbal, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo” (OIT, 2013).

En cuanto a las obligaciones concretas que los Estados que ratifiquen el Convenio deben cumplir, se comprometen entre otras a:

- Asegurar entornos laborales libres de violencia y acoso.

- Desarrollar políticas integrales para prevenir y combatir la violencia y el acoso

- Integrar a la legislación nacional las definiciones de acoso y violencia en el trabajo, incluidas la violencia y el acoso por razón de género.

- Establecer las vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces para los casos de acoso y violencia en el trabajo.

- Determinar los procedimientos para la presentación de quejas e investigación y los mecanismos de solución en el lugar de trabajo y externos a dicho entorno.

- Implementar un sistema de inspecciones de trabajo por organismos del Estado facultados para dictar órdenes de adopción de medidas inmediatas o la interrupción de la actividad laboral en casos de peligro inminente para la vida, salud, integridad o seguridad de los trabajadores. Esto como medida de prevención, ya que el trabajador tiene expedito su derecho de iniciar cualquier recurso judicial o administrativo que la ley interna determine.

- Determinar medidas que garanticen la protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes en los casos de violencia y acoso laboral.

- Exigir mediante la legislación interna que los empleadores diseñen medidas adecuadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso laboral. Entre las medidas a aplicar se señalan: 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

Con la finalidad de interpretar de forma eficiente el Convenio, la OIT adoptó la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Entre las principales recomendaciones que ayudan a interpretar mejor las obligaciones contenidas en el Convenio se mencionan las siguientes:

- Las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo deben ser incorporadas en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal de los Estados que ratifiquen el Convenio, según proceda. (Recomendación I, Principios fundamentales).

- Garantizar el derecho al disfrute pleno de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). (Recomendación I, Principios fundamentales).

- La normativa interna debe definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador. Informar sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación. Asimismo, se subraya la necesidad de tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Se deben adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el

trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio. Se debe cuidar 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 otros grupos vulnerables en determinados empleos, sectores u ocupaciones. (Recomendación II, Protección y Prevención).

- Respecto a los recurso y reparaciones, los Estados deben implementar medidas tales como: derecho a dimitir la relación laboral; percibir una indemnización; readmisión del trabajador; indemnización apropiada por los daños resultantes; 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; pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar. (Recomendación III, Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia).

- Para la presentación de quejas y la solución de conflictos, las medidas a implementar deben comprender: establecimiento de tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género; tramitación diligente y eficiente de los casos; asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas; guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país; inversión de la carga de la prueba en procedimientos distintos de los penales. (Recomendación III, Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia).

- El sistema de reparaciones debe integrar: apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo; servicios accesibles de asesoramiento e información; servicio de atención telefónica disponible las 24 horas; servicios de emergencia; atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico; establecimiento de centros de crisis, y de acogida, creación de unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas. (Recomendación III, Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia)

- Crear servicios de asesoramiento u otras medidas para los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo a fin de evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo. (Recomendación III, Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia).

- Capacitación para los funcionarios públicos que se desempeñen como inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores. (Recomendación III, Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia).
- Resalta la obligación de recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos vulnerables señalados por el Convenio. (Recomendación III, Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia).
- Enfatiza la elaboración de directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en referencia a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (Recomendación IV, Orientación, formación y sensibilización).
- Desarrollo de campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país con el objetivo de que conozcan sus derechos, motivarlos a denunciar las actitudes discriminatorias y prevenir la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes; además de fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso. Recomendación IV, Orientación, formación y sensibilización).

Como se puede apreciar, tanto el Convenio 190 como la Recomendación 206 prevén la adopción de medidas de prevención, tales como orientación y formación en todos los niveles para empleadores, trabajadores y funcionarios públicos; y como medidas de protección, el control de la aplicación de la ley y de vías de recurso y reparación. A través de este enfoque, el Convenio requiere la adopción de leyes y reglamentos que exijan 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. Para lograr esto, se sugiere que se asuma

la violencia y el acoso dentro de la gestión de la seguridad y salud en el lugar de trabajo, a través de acciones, tales como identificar los peligros; evaluar los riesgos; adoptar medidas de prevención y control, y proporcionar información y formación a todo el personal en todos los niveles.

Estos instrumentos internacionales crean un sistema de derecho laboral diseñado para prevenir y proteger a los trabajadores de todo tipo de violencia y acoso en el desempeño de su vida laboral. Este sistema tiene como principios básicos eliminar todo tipo de discriminación para lograr un ambiente laboral inclusivo e integrador que garantice la igualdad, destierre los estereotipos sociales, incluyendo a trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables, tales como mujeres, menores de edad, migrantes, entre otros, que pueden verse afectados en mayor medida por la violencia y acoso.

En este sentido, se ratifica el consenso de la comunidad internacional de respetar y asegurar el derecho que tienen todas las personas a un mundo del trabajo libre de acoso y violencia. Lo que puede lograrse con la implementación a nivel interno de un sistema laboral basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

En concreto, los Estados deben crear un sistema normativo que prohíba legalmente la violencia y el acoso, prevea sanciones, vele por que las víctimas de acoso y violencia tengan acceso a vías de recurso y reparación, además de medidas de apoyo para superar los daños sufridos por estas conductas. Como refuerzo a la protección que se debe integrar en la normativa laboral de forma específica, se prioriza la garantía de la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, así como la eliminación de cualquier forma de trabajo obligatorio o forzoso o la no discriminación en materia de empleo, entre otros. Además, se pone énfasis en el sistema de control que el Estado debe realizar a través de los inspectores de trabajo, quienes deben estar facultados para actuar en caso de violencia y acoso laboral para expedir 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 prescriba la legislación. Esto representa un impacto no solamente en el derecho laboral interno sino también en la normativa civil, administrativa y penal, pues no se debe olvidar que las conductas de acoso u hostigamiento social deben estar tipificadas como delitos dentro del derecho interno.



En particular, cabe resaltar que el Convenio establece el derecho de todo trabajador a 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. Asimismo, se garantiza el derecho del trabajador a permanecer en su lugar de trabajo, debiendo velar el Estado porque se le brinden todas las garantías para que continúe trabajando sin represalias de ningún tipo. Lo importante de este sistema es que se garantice al trabajador su libertad de elegir lo que quiere hacer en su proyecto de vida laboral.

### **3. MARCO JURÍDICO MEXICANO**

En esta parte se hará un breve análisis de la normativa mexicana que contribuye a eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 123 Constitucional establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”, en este sentido la Constitución reafirma que las relaciones laborales deben ser normadas de forma que garanticen el derecho a la dignidad de la persona y todo lo que ello implica. A continuación, se hace referencia a la normativa específica relacionada a proteger al trabajador de conductas de violencia y acoso.

#### **3.1 Ley Federal del Trabajo**

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) protege el trabajo digno o decente con respeto pleno de la dignidad humana del trabajador sin que exista ningún tipo de discriminación. Asimismo, dispone que el trabajo digno o decente garantiza los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de los trabajadores frente al patrón. Esta igualdad se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

El artículo 3º reafirma al trabajo como un derecho y un deber social, que debe ser garantizado sin 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, por lo que, nuevamente se advierte la prescripción de implementar prácticas que atenten en contra de la dignidad humana. Así, el sistema laboral mexicano reafirma el derecho al trabajo en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para los trabajadores en un ambiente laboral libre de violencia.

En cuanto a la regulación específica del hostigamiento y el acoso laboral, la LFT en el artículo 3o. Bis los define 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”. El acoso sexual se define 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”.

En este sentido, la legislación prohíbe expresamente estas conductas declarándolas manifestaciones de la violencia. No obstante, estas definiciones son insuficientes, ya que, por una parte, se regula el acoso únicamente cuando la conducta se ejerce por el superior jerárquico, y se deja de lado el acoso de un subordinado y el que se da entre compañeros. Además, omite precisar los efectos que se deben producir, y especialmente que la conducta puede configurarse ya sea en un solo acto o en varios actos. Dicha omisión puede traducirse en una arbitrariedad en su interpretación y puede tener como consecuencia dejar desprotegida a la víctima. Por otro lado, en cuanto al acoso sexual, si bien es cierto no se supedita la conducta solamente a la relación de subordinación, no se incluye en su definición el carácter sexual de la conducta, por lo que puede surgir la confusión en cuanto a si la víctima se encuentra en el supuesto o no.

En cuanto a los medios de defensa contra el hostigamiento y acoso laboral, los artículos 47, fracción VIII y 51, fracción II, de la LFT establecen como medida en contra del hostigamiento y/o acoso sexual la rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete estos actos y sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes incurren en esas prácticas. No obstante, se omite considerar que la víctima no quiera la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad, aunque eso implique que le paguen las prestaciones de ley, puesto que, lo lógico, sobre todo en estos tiempos de crisis económica en México, es que la

víctima quiera conservar su trabajo, sin que ello signifique que deba tolerar estas conductas en detrimento de sus derechos.

Además, se omite considerar el hecho de que, en la práctica, rescindir el contrato laboral por acoso, resultaría más difícil de lo que se cree, debido a que muchas veces es difícil acreditarlo, recabar pruebas o porque no existan protocolos o lineamientos para estudiar en específico estos casos; por lo que, tanto el trabajador como el empleador corren el riesgo de salir perdedores. Esto podría ocasionar que no se dé la iniciativa de realizar el procedimiento correspondiente, precisamente por la ambigüedad de la regulación contenida en la ley, lo que tiene como efecto la desprotección de la víctima. Además, la rescisión del contrato laboral no debería ser la única medida, pues se debe dejar a la víctima que elija si desea continuar la relación laboral, a la par de que deben implementarse otras medidas, como el cambio de horario, de lugar o área de trabajo para que la víctima pueda continuar laborando de forma segura, independientemente de las acciones legales que desee realizar.

En los artículos 133, fracción XIII y 135, fracción XI de la LFT se prohíbe a los patrones tolerar o permitir y a los trabajadores realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo. En el mismo sentido, el artículo 992 establece que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones, directivos sindicales o por los trabajadores, se sancionan de conformidad con las disposiciones del título de responsabilidades y sanciones. Por lo que, el artículo 994, fracción VI impone la sanción de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual.

A su vez, el artículo 1003 dispone que los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo, además, el artículo 685 Ter, fracción I dispensa en estos casos de agotar la instancia de la conciliación, por lo que, en caso de superarse el problema de la conceptualización o delimitación de las conductas, se tiene el derecho de iniciar el procedimiento judicial respectivo. No obstante, el procedimiento no prevé medidas cautelares para frenar el acoso o medidas de reparación, ni remite a un protocolo de actuación específico para estos casos, lo que podría inclusive resultar contraproducente para la víctima, ya que al denunciar este tipo de conducta podría exponerla a que su acosador incremente el actuar antijurídico.

Esta omisión en el procedimiento ha sido cubierta de alguna forma por la reforma laboral del 1 de mayo de 2019, a través de la cual se incorpora la fracción XXXI del artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal: “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”. Así, se establece la obligación de los centros de trabajo de contar con protocolos para temas diversos, tales como la atención de casos de violencia y acoso y hostigamiento sexual. En este contexto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolló un Modelo de Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral para los casos de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

En el Modelo de Protocolo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020) se establece como actores estratégicos la designación de una Persona Consejera en los centros de trabajo con menos de 15 trabajadores, y de un Comité de Atención y Seguimiento para los centros con más de 15 trabajadores a fin de que brinden atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima.

El Protocolo establece como funciones de la Persona Consejera las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia laboral.
- b) Recibir la queja de cualquier persona trabajadora que le presente el caso.
- c) Realizar las acciones que se le indiquen en el procedimiento señalado en el punto 3.8.2, opción A de este Protocolo.
- d) Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- e) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia laboral, cuando la presunta víctima así lo solicite.
- f) En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de alguna Persona Consejera, se deberá comunicar a la otra Persona Consejera o bien al Comité de Atención y Seguimiento, dependiendo del caso que aplique.

g) Informar sobre el caso ya sea a la segunda Persona Consejera o al Comité de Atención y Seguimiento, según sea el caso, para el análisis del caso y se implementen medidas de protección con base en lo establecido en este Protocolo, en un plazo no mayor a 5 días hábiles.

h) Dar seguimiento al caso de violencia, al interior del centro de trabajo y al exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la Persona Consejera esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas.

i) Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del Comité de Atención y Seguimiento.

Para el Comité de Atención y Seguimiento se señalan las siguientes funciones:

- Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral que incluya acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

- Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité y del personal del centro de trabajo

- Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de violencia laboral.

- Analizar los casos de violencia laboral y determinar medidas de protección en caso de que lo considere necesario.

- Difundir sobre la vía y procedimiento de atención de casos de violencia laboral y el papel del Comité de Atención y Seguimiento.

- Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.

La secretaría de Trabajo señala que, para garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas aplicadas deben ser de obligatorio cumplimiento para el centro de trabajo. Cabe resaltar que el Protocolo señala que, en los casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual, tanto la Persona Consejera o el Comité de Atención y Seguimiento, según corresponda, deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso, tales como:

a) Centro de Trabajo, a través de la misma Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento.

b) PROFEDET.

c) Centros de Conciliación.

d) Juzgados Laborales.

Del mismo modo, es importante que la presunta víctima tenga claro que si decide seguir el procedimiento enunciado en el Protocolo, esto no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la laboral, civil o penal según corresponda.

Respecto a las medidas de protección para la víctima que se pueden aplicar en estos casos, el Protocolo sugiere:

- a. Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
- c. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d. Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- e. En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- f. Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

En cuanto al agresor, el Protocolo sugiere las siguientes medidas para la modificación de conducta que pueden ser aplicadas de manera aislada o conjunta, en atención a los hechos sucedidos:

- a. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- b. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- c. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.

Como se puede apreciar la implementación de este Protocolo en los centros laborales sería de mucha ayuda para manejar los casos de violencia y acoso laboral, incluido el acoso sexual, además, aunque México aún no ha ratificado el Convenio 190, se incorporan diversas medidas de protección consagradas en dicho instrumento, tales como asesorar a la víctima para que sepa que puede iniciar cualquier tipo de procedimiento judicial en la vía correspondiente según los hechos sucedidos; el procedimiento está diseñado para escuchar a la víctima, se indica la protección de ésta por represalias y también incluye la capacitación y sensibilización como medidas para el agresor; por lo que, en este

sentido, con el Protocolo se ha dado un paso importante para erradicar la violencia y el acoso en el ambiente laboral.

### **3.2 Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia**

En la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (LGAMLV) se regula la violencia laboral y docente. En el artículo 10 se define a esta violencia como la que “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”. En el artículo 11 se precisan como acciones o conductas que constituyen la violencia laboral: “la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”. En el artículo 13 se define al hostigamiento sexual como: “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar”, señalando que se expresa con conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; por su parte, conceptualiza al acoso sexual como “una forma de violencia 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”.

Si bien es cierto que la LGAMVLV tiene como objetivo principal prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, no obstante, consagra una definición de violencia y acoso laboral conforme a los estándares internacionales en materia laboral con elementos generales para prevenir la discriminación por razones de género.

### **3.3 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En los artículos 3, fracciones XVII y XXXV, artículo 43, fracción II y artículo 55, fracción I de este Reglamento se define a los riesgos psicosociales como aquellos que pueden provocar daños en la salud.

Asimismo, define a la violencia laboral como actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador que pueden dañar su integridad o salud. En relación con los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo establece que los patrones identifiquen a los trabajadores que sufrieron acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral para valorarlos clínicamente, haciendo hincapié en la obligación del patrón de llevar a cabo acciones para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral. Esta normativa contribuye a reforzar lo dispuesto en las leyes antes mencionadas.

### **3.4 Código Civil Federal**

Este código no contiene referencias expresas respecto a la violencia o acoso laboral. No obstante, el trabajador podría optar por la vía civil para demandar una indemnización conforme a lo dispuesto en el artículo 1916 sobre daño moral cuando la afectación se produzca sobre sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Asimismo, dispone la presunción de que existió el daño cuando se vulnera o menoscaba ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas. En este sentido, cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, el responsable de este tiene la obligación de repararlo mediante una indemnización en dinero, cuyo monto será determinado por un juez, tomando en cuenta los derechos lesionados, el grado de responsabilidad, la situación económica del responsable, y la de la víctima, así como las demás circunstancias del caso.

Entre las conductas que el código contempla como hechos ilícitos se encuentran: el comunicar a una o más personas la imputación que se hace a otra de un hecho cierto o falso, determinado o indeterminado, que pueda causarle deshonra, descrédito, perjuicio, o exponerlo al desprecio de alguien, el ofender el honor y atacar la vida privada o la imagen propia de una persona. Cuando la conducta de acoso laboral cause daño moral que haya afectado a la víctima en su decoro, honor, reputación o consideración, el juez ordenará, a petición de ésta y con cargo al responsable, la publicación de un extracto de la sentencia que refleje adecuadamente la naturaleza y alcance de esta, a través de los medios informativos que considere convenientes. Respecto a la carga probatoria, quien acciona estaría obligado a demostrar los elementos propios de esa acción como lo son: el objetivo de intimidar o



consumir emocional o intelectualmente al demandante, a fin de excluirlo o agredirlo; que la agresividad u hostigamiento ocurra entre compañeros o de parte de sus superiores jerárquicos.

En los casos en que queda demostrada la conducta de acoso laboral, es decir que la víctima cuenta con un laudo laboral o una sentencia donde se haya condenado al hostigador, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2014) ha sustentado que “existe la presunción ordinaria sobre la afectación del valor moral controvertido; sin que se requiera de mayor acreditación, debido a que no puede dudarse la perturbación que internamente sufre en un individuo con este tipo de conductas, por lo que el reclamo de una reparación por esos actos evidencia que la víctima se sintió afectada en sus sentimientos” (p. 35).

### **3.5 Código Penal Federal**

El hostigamiento sexual está penado según lo tipificado en el artículo 259 bis del Código Penal Federal: “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida”.

Como se puede observar este delito se persigue solamente por querrela de la parte interesada, asimismo, exige para que se configure que los actos sean reiterados. En este sentido, el artículo 10 de la LGAMLV es mucho más completo en la descripción de este tipo penal, pues regula la conducta de forma que se considere hostigamiento sexual no solo a los actos de un superior jerárquico, sino también a los actos que se den entre compañeros de trabajo o terceros dentro de una relación laboral y que cause daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Resaltándose como lo más importante que se establece que tales actos se consideran realizados ya sea que se produzcan en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

En este contexto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2019) ha determinado que la Federación no tipifica el acoso sexual, que solamente 24 entidades federativas han tipificado este delito<sup>iii</sup>,

y, dentro de estas, nueve establecen el uso de medios electrónicos para la configuración del tipo penal. Además, ha destacado que en ocho entidades federativas se prevé tanto la destitución como la inhabilitación del servidor público que realice el tipo penal. En cuanto al delito de abuso sexual, refiere que 28 entidades federativas y la Federación lo han tipificado en su normativa penal. En cuanto a las penas previstas para dicho delito, la mínima la establece el Estado de Hidalgo con tan sólo tres meses y la máxima es de 7 años, regulada en el Estado de Coahuila. En este contexto, la Comisión ha expresado su preocupación debido a en cuatro entidades federativas (Baja California; Puebla; Sonora y Tamaulipas) y en la Federación se establezca que sólo será punible esté delito cuando se cause un daño o perjuicio a la víctima (pp. 50 -53). Por lo que, se observa que en materia penal hay una tarea legislativa pendiente para el Estado mexicano a fin de incorporar el delito de acoso sexual en las normas penales internas, incluyendo que este delito se puede configurar también en el ámbito laboral.

### **3.6 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención**

El objetivo del punto 1 de esta Norma es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Según el punto 2, su campo de aplicación es todo el territorio nacional y en todos los centros de trabajo, estableciendo especificaciones según el número de trabajadores, por lo que, en el punto 5.1 se señala como una de las obligaciones de los patrones establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple entre otros la prevención de la violencia laboral. Esta normativa contribuye a reforzar lo dispuesto en las leyes antes mencionadas.

### **3.7 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación**

El punto 1 de esta Norma, respecto a la igualdad laboral y no discriminación, establece como objetivo evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, que se deben implementar en los centros de trabajo para 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. Esta normativa contribuye a reforzar lo dispuesto en las leyes antes mencionadas.

### 3.8 Criterios interpretativos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2014), al resolver el juicio de amparo directo 47/20134, estableció como elementos necesarios para considerar la existencia de mobbing laboral, los siguientes:

– “El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;

– En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing:

a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

– Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, 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 en la realización 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 la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.” (pp. 26, 27).

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera e incorpora de forma interpretativa diversos estándares internacionales que pueden ayudar a integrar la definición y tipos de conducta que se consideran violencia y acoso laboral para complementar el vacío que la definición de hostigamiento y acoso laboral de la LFT deja abierto a la exclusión de diversas conductas en las que no existe una relación de subordinación. Lo único criticable a esta interpretación radica en que la Corte exige que la conducta hostil se realice de manera sistémica dentro de la relación laboral, por lo que,

descarta los actos aislados en la configuración de la violencia y el acoso laboral, contradiciendo los estándares internacionales en la materia, que consideran que tanto la violencia como el acoso laboral, incluido el acoso sexual se configuran, independientemente de que se manifiesten una sola vez o de manera repetida.

#### **4. RETOS DE LA LEGISLACIÓN MEXICANA PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL**

En este apartado se indican las conclusiones sobre las reformas que se deberían realizar en la legislación mexicana a fin de estar conformes a los estándares internacionales para proteger el derecho de las personas a un entorno laboral libre de violencia y acoso.

Como es de público conocimiento, la CPEUM señala en su artículo 1º, se dispone que “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”. En este sentido, se observa que existe el marco constitucional que proclama la protección de la persona en todos los niveles, por lo que, México debería ratificar el Convenio 190 y realizar las modificaciones necesarias en su legislación interna a fin de brindar protección efectiva para lograr un mundo laboral sin violencia ni acoso de ningún tipo

En cuanto a las modificaciones legislativas que se tendrían que realizar en el derecho laboral mexicano, se sugiere que la LFT incluya los tipos de violencia horizontal y de parte de terceras personas, pues en la actualidad regula solamente la violencia y acoso laboral de forma vertical. Para lograr la coherencia del sistema interno de protección es necesario que la LFT recoja las definiciones del Convenio 190 e incorpore además las conductas o formas de ejercer violencia y acoso. Al respecto, podría guiarse de las disposiciones que contiene la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia a fin de incorporar la perspectiva de género y la diversidad de conductas que contempla, así como la precisión de que tales conductas de violencia, acoso laboral y acoso sexual se configuran, ya sea que sucedan en un solo acto o en repetidas ocasiones.

Es necesario que la legislación implemente otras medidas de reparación para las víctimas de las conductas de violencia, acoso laboral y acoso sexual que no se centren solamente en la rescisión de la relación laboral, ya que se debe permitir a la víctima ejercer su derecho a elegir si quiere continuar la relación laboral, por lo que, se debe regular que se apliquen medidas que protejan a la víctima de su agresor y que le permitan continuar laborando de forma segura si así lo desea.

El Estado debe exigir que tanto a nivel público como privado se implemente el Modelo de Protocolo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a fin de que los centros laborales cuenten con un procedimiento de acompañamiento a las presuntas víctimas de violencia, acoso laboral y acoso sexual, así como programas de sensibilización en todos los niveles y se puedan implementar medidas de protección a las víctimas.

Cabe destacar que es de suma importancia que la víctima que sufre acoso laboral de cualquier tipo al iniciar el procedimiento, que establece el Modelo de Protocolo, sea claramente asesorada respecto a las diversas opciones que tiene para proteger sus derechos. Se le debe hacer saber de forma precisa que puede seguir el procedimiento del Protocolo, pero a la vez, puede iniciar otras vías legales, tales como, por ejemplo: si pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador por razones de acoso, puede realizar el reclamo en la vía laboral. Si, por otro lado, manifiesta que la agresión sufrida se considera como delito, tendrá que acudir a la vía penal para lograr que el Estado investigue la responsabilidad en la que incurrió el agresor o agresores. Si la pretensión de la víctima es que se sancione a quien incurrió en esta conducta (en caso de servidores públicos), podrá iniciar la vía administrativa. Por último, si su intención es demandar una indemnización por los daños sufridos por esa conducta deberá acudir a la vía civil. Por lo que, en principio, se debe acompañar y asesorar a la víctima para que tenga en claro la opción que más le conviene realizar de acuerdo a los hechos y para que conozca la normativa sustantiva y procesal, así como la vía judicial aplicable a su caso específico.

Para reforzar la protección existente, se debe incorporar en la normativa laboral que las inspecciones de trabajo se realicen por cuestiones de violencia y acoso laboral, a fin de que se pueda verificar que los empleadores, tanto del sector público como privado, hayan implementado el procedimiento y medidas de prevención y de sanción que se indican en la normativa aplicable y especialmente en el Modelo de Protocolo, y todas aquellas que en el futuro puedan darse si se hacen las

reformas a la normativa laboral. Asimismo, este tipo de inspecciones laborales ayudarían mucho a que se tenga estadísticas actualizadas sobre esta problemática para implementar medidas más eficaces para garantizar un entorno laboral libre de violencia.

Respecto al acoso sexual en el ámbito laboral, es necesario subrayar que el Estado mexicano debe reformar la definición de la LFT, incluyendo el componente sexual de la conducta y precisando que sobre este tipo de acoso no se debe promover ningún tipo de conciliación entre la víctima y su agresor. La norma debe establecer que se tomen medidas inmediatas a fin de proteger a la víctima de su agresor en el entorno laboral. Además, en materia penal el Estado mexicano tiene una tarea legislativa pendiente de asegurarse que todos los Códigos Penales de las entidades federativas, así como el de la Federación tipifiquen el delito de acoso sexual, incluyendo que este delito se puede configurar también en el ámbito laboral en un solo acto o varios actos, sin supeditar el ejercicio de la conducta a una relación de jerarquía, ya que como se ha dicho anteriormente, esta conducta se puede dar entre compañeros de trabajo o en entre terceros que se relacionen con los trabajadores en el marco de la relación laboral, como proveedores, clientes, pacientes, estudiantes, entre otros.

En concreto, es indispensable que el Estado cuente con información completa y confiable sobre el acoso laboral, incluido el acoso sexual, ya que esto contribuirá a fortalecer los diagnósticos sobre esta problemática para diseñar estrategias de prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de las conductas que constituyen acoso laboral y acoso sexual aplicables a nivel público y privado con el objetivo de lograr un ambiente laboral libre de violencia.

## REFERENCIAS

- Aranda Beltrán, C.; Barraza Salas, J. H.; Romero Paredes, J. J.; Quiñonez Zárate, L. A.; Cenicerros Cabrales, A. P.; González Ortega, G.; Esparza Piña, J. A. (2015): "Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos generales de Tepic, Nayarit (México)". En *Salud Uninorte*, vol. 31, num. 2, 2015, pp. 245-254. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81742138005>. Consultado en 15/10/2020 a 15:30.
- Berlingieri, A. (2015): "Workplace bullying: exploring an emerging framework". En *Work, employment and society*, vol. 29(2), 2015, pp. 342-344.
- Bustos Villar, E. M.; Caputo, M.; Aranda Coria, E.; Gimenez, M. (2015): "Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención". Sb Editorial, Buenos Aires. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/299853844\\_Hostigamiento\\_Psicologico\\_Laboral\\_e\\_Institucional\\_en\\_Iberoamerica\\_Estado\\_del\\_arte\\_y\\_experiencias\\_de\\_intervencion](https://www.researchgate.net/publication/299853844_Hostigamiento_Psicologico_Laboral_e_Institucional_en_Iberoamerica_Estado_del_arte_y_experiencias_de_intervencion). Consultado en 15/10/2020 a 15:30.
- Einarsen, S. (1999): "The nature and causes of bullying at work". En *International Journal of Manpower* 20 (1:2), 1999, 16-27.
- Einarsen, S.; Hoel, H.; Zapf, D.; Cooper, C.I. (2015) "The concept of bullying and harassment at work: the European tradition". En Einarsen, S.; Hoel H.; Zapf, D.; Cooper, CL (dir.): *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. CRC Press, Boca Ratón.
- Frías, S. M. (2011): "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México". En *Revista Mexicana de Sociología* 73, abril-junio, 2011, pp. 329-365.
- Hirigoyen, M. F. (2001): "El acoso moral en el trabajo". Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona.
- Hirigoyen, M. F. (2014): "Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo". Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona.
- Illing, J.; Thompson, N.; Crampton, P.; Rothwell, C.; Kehoe, A.; Carter, M. (2016): "Workplace bullying: measurements and metrics to use in the NHS". Informe final para NHS Employers. New Castle University. Disponible en:

- [https://www.nhsemployers.org/~media/Employers/Documents/Campaigns/NHS\\_Employers\\_Bullying\\_Measures\\_Final\\_Report.pdf](https://www.nhsemployers.org/~media/Employers/Documents/Campaigns/NHS_Employers_Bullying_Measures_Final_Report.pdf). Consultado en 18/10/2020 a 10:45.
- Leach, L.S.; Poyser, C.; Butterworth, P. (2017): "Workplace bullying and the association with suicidal ideation/ thoughts and behaviour: a systematic review". En *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 74(1), 2017, pp. 72-79.
- Leyman, H. (1996): "El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo". En *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5 (2), 1996, pp. 165-184. Disponible en: <http://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>. Consultado en 18/10/2020 a 18:15.
- Mendizábal Bermúdez, G. (2013): "El acoso laboral y la seguridad social". Editorial Porrúa, México.
- Menjívar, C. (2011): "Enduring Violence: Ladina Women's Lives in Guatemala". University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London.
- Navarrete Vázquez, S. (2015): "Cómo se pretende legislar el Mobbing o Acoso Psicológico Laboral en México. Editorial Independiente, Hidalgo, México.
- Parker, K.A. (2014): "The Workplace Bully: The Ultimate Silencer". En *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, vol. 18(1), 2014, págs. 169-186.
- Zarpf, D.; Knorz, C. y Kulla, M. (1996): "On the relationships between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes". En *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5,2, 1996, pp. 215-237.

#### Documentos Internacionales

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013): Work-related violence and its integration into existing surveys, documento de sala 7, distribuido en la 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2013.
- Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_222231.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf). Consultado en 18/10/2020 a 18:15.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016): Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.



Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_524929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf). Consultado en 20/10/2020 a 10:45.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019): Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio 190, la Recomendación 206 y la Resolución que los acompaña. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms\\_721395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf). Consultado en 18/10/2020 a 18:15.

#### Normativa Mexicana

Código Civil Federal. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2\\_270320.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_270320.pdf). Consultado en 20/10/2020 a 11:34.

Código Penal Federal. Disponible en: <https://mexico.justia.com/federales/codigos/codigo-penal-federal/gdoc/>. Consultado en 20/10/2020 a 16:45.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130420.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf). Consultado en 20/10/2020 a 13:15.

Ley Federal del Trabajo. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf). Consultado en 20/10/2020 a 10:45.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención. Disponible en: [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). Consultado en 20/10/2020 a 15:45.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>. Consultado en 20/10/2020 a 19:25.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://www.gob.mx/indesol/documentos/reglamento-federal-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>. Consultado en 20/10/2020 a 12:45.

## Documentos Nacionales

- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2019): Diagnóstico de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal 2015-2018. Disponible en: <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>. Consultado en 20/10/2020 a 14:10.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017): Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (ENDIREH 2016). Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>. Consultado en 20/10/2020 a 10:45.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020): Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>. Consultado en 20/10/2020 a 14:10.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2014): Amparo Directo 47/2013 interpuesto por una trabajadora a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Estado de México. Disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=158005>. Consultado en 20/10/2020 a 12:10.