

PARTICIPACION DEL LIC. OCTAVIO CARVAJAL BUSTAMANTE PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE CONCAMIN, ANTE LA CONVOCATORIA DEL SENADO DE LA REPUBLICA A TRAVÉS DE LOS SENADORES

Integrantes de la Comisión Permanente de este Cuerpo legislativo, Sen. Clemente Castañeda Hoeflich y Sen. Napoleón Gómez Urrutia, respectivamente Presidentes de las Comisión de Anticorrupción Transparencia y Participación Ciudadana, y de la Comisión de Trabajo y Previsión Social concurro a fin de presentar una serie de consideraciones relacionadas con el tema de

DISCRIMINACIÓN y ACOSO LABORAL.

Senadoras y Senadores muy distinguidos, resulta una oportunidad especial el poder dirigirse ante este foro que han convocado a fin de hacer un conjunto de reflexiones y señalamientos sobre tema de tal trascendencia como es el de la DISCRIMINACIÓN en General y particularmente la DISCRIMINACION Y EL ACOSO LABORAL.

No resta señalar que nuestra carta magna en su primer artículo establece con precisión:

“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.

Congruente con este principio Constitucional, la Ley Federal del Trabajo traduce en su artículo 3º recientemente reformado que

“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”.

La Ley laboral igualmente define el acoso y el hostigamiento “

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.

Previene causales de rescisión de la relación de trabajo del trabajador, así como, del patrón, por conductas violentas o de acoso en el trabajo e incluso fuera del trabajo si son especialmente graves

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 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;
Fracción reformada DOF 30-11-2012
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 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;
Fracción reformada DOF 30-11-2012
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

El Reglamento Federal del Seguridad y Salud en el Trabajo define por su Parte a la violencia:

XXXV. Violencia Laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

De reciente cuña y cercana entrada en vigor, la *“NOM O35 STPS sobre Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”*, constituye una amplia regulación sobre padecimientos Psicosociales en el trabajo; pero encierra el procurar un ambiente laboral favorable, combatiendo la violencia, el acoso y el hostigamiento en el trabajo.

La OIT ha emitido diversos convenios ocupándose del tema de discriminación, *“C.- 111.- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958*, Ratificado por nuestro país desde septiembre de 1961 y de reciente solicitud de informe de su cumplimiento.

Finalmente, para concluir la normatividad que tiene como objetivo este tema de especial importancia en la vida laboral de las personas, en la Reunión del Centenario de la OIT en junio de este año, dentro de la 108 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se aprobó el *“Convenio 190 Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.”* Instrumento de interés, tanto por los conceptos alegados como por la definición del ámbito de aplicación y de responsabilidad del trabajador y del empleador.

Resulta por tanto determinante que las actividades en el trabajo se vean libres de discriminación tanto para el inicio del vínculo laboral, cuanto durante el tiempo que dure el desarrollo del trabajo, lo cual implica la necesidad de un claro y amplio conocimiento de las obligaciones implícitas en estas normas para la observancia por el patrón, así como por sus representantes y no deja de ser importante que los mismos trabajadores estén conscientes de la protección que estas disposiciones les otorgan; pero que igualmente deben cuidar de no incurrir en las conductas que puedan traducirse en violación respecto de sus mismos compañeros o sus empleadores.

Consideramos que hay dos amplios y definidos campos de acción, el de la violencia en general y el de la violencia y el acoso en el trabajo.

El combate a la violencia generalmente considerado, va vinculado con una acción gubernamental tendiente a establecer condiciones de estabilidad en el país, de seguridad física y jurídica, que propicie confianza y despierte respetabilidad, que

las instituciones, partiendo desde la más sencilla, no por ello deja de ser quizá la más importante: LA FAMILIA; dentro de la familia el mensaje debe estar plagado positividad, de unidad, de respeto, de cordialidad.

El medio ambiente que vivimos, no nos refleja una condición de paz y tranquilidad, corresponde a la administración pública permitir a los ciudadanos un tránsito seguro de su casa al trabajo y viceversa; una ciudad limpia de asaltos y de agresiones, de funcionarios de la seguridad con la preparación y la estructura de servicio y apoyo al ciudadano; de ciudadanos respetuosos de las reglas de todo tipo, las de tránsito, de elemental respeto a las personas, a los ancianos, a las mujeres, a las mismas autoridades.

Esto que pareciera no tener que ver directamente con el ámbito del trabajo, pero resulta fundamental YA QUE ESA INTRANQUILIDAD, ESA PRESIÓN, ESE ESTRESS DEL TRABAJADOR DE LLEGAR CON VIDA O SEGURIDAD A SU TRABAJO Y DE REGRESAR DE IGUAL MANERA trasciende al mismo terreno del trabajo, el estrés conlleva a inestabilidad del empleado, del supervisor, del patrón; afecta a la productividad, nos llama a reaccionar en búsqueda de normas de solucionar esta seria situación

No puede negarse la preocupación implícita en toda esta regulación nacional e internacional; pero como se puede aterrizar todo esto, de qué manera podemos llegar a cristalizar que las condiciones de los trabajadores, que el ámbito del trabajo, que la vida misma sea sin violencia, que no se acose en el trabajo, que haya respeto a las personas en la calle, en los medios de comunicación en la vida misma de las familias.

Reza la Ley laboral como final de estas disposiciones:

“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.”

Para poder caminar en este terreno laboral de manera positiva, consideramos que debe hacerse un análisis completo de toda la normatividad a que nos hemos referido, que la autoridad laboral defina un claro y uniforme estatuto jurídico que sea coincidente, en contenido y alcances, de obligaciones y responsabilidades, que

tenga en consideración por una parte los sujetos a los que se aplica, particularmente las mini, pequeñas y medianas empresas, así como adecuar la regulación que por numerosa puede dar lugar a obligaciones excesivas o confusas.

Resulta indispensable una política pública determinante contra la violencia en todas sus formas, contra la violencia y el acoso en el trabajo, una amplia difusión para concientizar desde las escuelas hasta los ámbitos de la administración pública, a los sindicatos y a las organizaciones de empresarios que de una manera u otra podemos abonar a favor de este combate ya que a todos nos afecta.

QUIZÁ DEBAMOS PROMOVER SE SUSCRIBA UN PACTO DE GRAN CALADO, LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CONTRA LA VIOLENCIA Y LE ACOSO

POR UN PAÍS Y UN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA.

Michas Gracias.

Ciudad de México, 23 de julio del 2019

XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia

Artículo 43. Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:

- I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;
- II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;
- III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial;
- IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera;
- V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial, y
- VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Son aspectos a considerar dentro de los Factores de Riesgo Psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las Condiciones Peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo Condiciones Inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

Artículo 55. Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán:

- I. Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral;
- II. Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y para denunciar actos de Violencia Laboral;
- III. Realizar evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable, tratándose de Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores;
- IV. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral;

- V. Difundir entre los trabajadores las políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral; los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional, así como las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al Entorno Organizacional Favorable y actos de Violencia Laboral, y
- VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de las evaluaciones del Entorno Organizacional Favorable.

Promoción de la Salud y Prevención de las Adicciones en los Centros de Trabajo

Artículo 68. La Secretaría orientará a los Centros de Trabajo sobre las acciones y programas para la promoción de la salud y la prevención de adicciones que habrán de incorporarse en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para tales efectos, emitirá y mantendrá actualizada la Guía de Recomendaciones para la Promoción de la Salud y la Prevención de Adicciones en los Centros de Trabajo.

Artículo 69. Las acciones para la promoción de la salud y la prevención de las adicciones que se impulsen en los Centros de Trabajo habrán de desarrollarse bajo los principios rectores siguientes:

- I. Ser consideradas como parte de una estrategia integral de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- II. Tender a la reducción de los factores de Riesgo y fortalecer las acciones para modificar estilos de vida que puedan afectar la salud de los trabajadores;
- III. Ser universales, equitativas y otorgarse con calidad, de conformidad con las diferentes necesidades de los trabajadores a lo largo del ciclo de su vida laboral;
- IV. Procurar la formación de grupos de ayuda mutua;
- V. Motivar la participación de los trabajadores en el autocuidado de su salud, mediante el otorgamiento de estímulos y reconocimientos por el logro de prácticas saludables;
- VI. Garantizar absoluta confidencialidad respecto del estado de salud y adicciones de sus trabajadores;
- VII. Evitar la discriminación de los trabajadores con enfermedades o adicciones, y
- VIII. Respetar los derechos laborales y oportunidades de trabajo, independientemente del estado de salud de sus trabajadores, siempre y cuando no se ponga en Riesgo su vida, salud e integridad física o de los demás trabajadores.

Artículo 70. Las acciones contenidas en la Guía de Recomendaciones para la Promoción de la Salud y la Prevención de Adicciones en los Centros de Trabajo serán indicativas, por lo que cada Centro de Trabajo, según su actividad, escala económica, grado de Riesgo, disponibilidad de espacio y ubicación geográfica, deberá adaptarla y aplicarla para contribuir a la promoción de la salud y la prevención de las adicciones.

Lo anterior, sin perjuicio de las obligaciones que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo les aplican, entre ellas, las relativas a las acciones que sobre el particular habrán de incorporarse en los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo; a los servicios de mantenimiento y limpieza que se proporcionen; a los derechos de las mujeres en estado de gestación y de lactancia, así como a las labores restringidas para ellas.

TÍTULO SEXTO

Apoyos para Facilitar el Conocimiento y Cumplimiento de la Normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo

Capítulo Primero

Cursos Multimedia y Módulos para la Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 80. La Secretaría pondrá a disposición de los interesados cursos multimedia que faciliten el conocimiento de las Normas y disminuyan los costos asociados con su difusión, capacitación y aplicación.

Dichos cursos estarán dirigidos al personal gerencial, supervisor y operativo de los Centros de Trabajo; integrantes de las Comisiones de Seguridad e Higiene y de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en

el Trabajo y, en su caso, de Medicina del Trabajo; representantes sindicales y patronales; inspectores federales y locales del trabajo; Organismos Privados; estudiantes de nivel técnico y superior, profesores e investigadores de instituciones educativas, así como a consultores en la materia, entre otros.

Artículo 81. La Secretaría pondrá a disposición de los sujetos obligados los módulos informáticos siguientes:

- I. Asistente para la Identificación de las Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo: Facilita la búsqueda de las Normas que resulten aplicables, con base en la actividad económica, escala y factores de Riesgo asociados a los procesos productivos de cada Centro de Trabajo;
- II. Asesoría para la Instauración de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo: Provee un esquema con los elementos esenciales para la instauración de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como para el seguimiento de los avances en su puesta en operación;
- III. Evaluación del Funcionamiento de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo: Aporta indicadores de desempeño y criterios para valorar el funcionamiento de este tipo de sistemas, con las consecuentes Acciones Preventivas y Correctivas por instrumentar en los Centros de Trabajo;
- IV. Evaluación del Cumplimiento de la Normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo: Permite una revisión para determinar el grado de cumplimiento de las Normas, al igual que las Acciones Preventivas y Correctivas por adoptar;
- V. Elaboración de Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo: Posibilita la integración y seguimiento a los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de la evaluación del funcionamiento de los Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo y del cumplimiento de las Normas;
- VI. Identificación y Control del Equipo de Protección Personal: Apoya la selección de este tipo de equipo, conforme al análisis de Riesgos a que están expuestos los trabajadores, así como el control sobre su uso, revisión, limpieza, mantenimiento, remplazo, resguardo y disposición final;
- VII. Reconocimiento, Evaluación y Control: Posibilita la identificación, medición y adopción de las Medidas de Control pertinentes, respecto de los agentes Contaminantes del Ambiente Laboral que, por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de exposición, puedan afectar la salud de los trabajadores;
- VIII. Recipientes Sujetos a Presión, Recipientes Criogénicos y Generadores de Vapor o Calderas: Facilita la integración del listado y expedientes de los equipos con que cuenta el Centro de Trabajo; de los registros sobre su operación, revisión, mantenimiento y pruebas, al igual que la formulación y notificación de los avisos que se deban presentar ante la Secretaría sobre el funcionamiento de los mismos;
- IX. Seguimiento a la Salud de los Trabajadores: Proporciona los elementos necesarios para el seguimiento y vigilancia a la salud de los trabajadores, a través de la aplicación de los exámenes médicos, y
- X. Registros Administrativos: Provee prototipos para la medición continua en medios electrónicos de actividades relacionadas con la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de instalaciones, sistemas, procesos, maquinaria, equipo y herramientas, así como de otras acciones establecidas por la normativa.

La Secretaría, a través de su página web, pondrá a disposición de los sujetos obligados un portal electrónico con los módulos antes citados, al cual podrá adicionar otros módulos que faciliten la aplicación de la normativa.

Capítulo Segundo

Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 82. El Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo constituye una acción promocional de la Secretaría que tiene por objeto impulsar que las empresas instauren y operen Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la corresponsabilidad de empleadores y trabajadores, a partir de estándares nacionales e internacionales, y con sustento en la normativa vigente, a fin de favorecer el funcionamiento de Centros de Trabajo seguros e higiénicos.

Artículo 83. El Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo estará abierto a cualquier tipo de Centro de Trabajo, con prioridad para aquellas actividades económicas de alto riesgo.

Los patrones podrán incorporar de manera voluntaria sus Centros de Trabajo al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se aplicarán por Centro de Trabajo, y deberá incorporar a las empresas contratistas que, en su caso, desarrollen labores relacionadas con la actividad principal dentro de las instalaciones del propio Centro de Trabajo.

Los Centros de Trabajo que se incorporen al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo serán objeto de evaluaciones iniciales e integrales por parte de la Autoridad Laboral, así como de inspecciones extraordinarias de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando sean dados de baja en forma temporal del mismo.

En el centro de todo ello están varios elementos básicos de la conducta del ser humano, educación y respeto, a las personas y a las instituciones, a la autoridad que se produzcan con respeto y el respeto que se origine en el ambiente laboral positivo y digno.