

**Serie: *Mobbing* en México - apuntes para su fundamentación**

***¿Cómo hacer viable una legislación  
del Acoso Psicológico Laboral en México?***

**Segunda parte  
Breve revisión inicial de las iniciativas de ley en México**

Por: Psic. Sergio Navarrete Vázquez  
México, Enero 2014

Ponencia presentada en el 15° Congreso Virtual de Psiquiatría *Interpsiquis 2014*,  
organizado por [psiquiatria.com](http://psiquiatria.com), celebrado del 1 al 28 de febrero de 2014.

---

Para ver el documento en la fuente original, favor de remitirse a  
<http://www.psiquiatria.com/>

o bien a <http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/handle/10401/6261>

Para la presente versión PDF agregué la portada, estas notas y, con la venia del (la) lector(a) debido a que no se estila en estos trabajos, un espacio para dedicatorias. Con ello, el documento aumenta de 61 a 64 páginas, pero sin modificar la numeración original. También realicé los ajustes siguientes: en la página 1 corregí la fecha de conclusión de la ponencia (involuntariamente dejé “Diciembre 2013” cuando en realidad fue Enero 2014), y en la 45 quité el paréntesis con la frase “Las cursivas son mías” al final de la cita porque no era necesario el énfasis.

Asimismo, informo al lector que en la página 49, al referirme a la fundamentación de mi propuesta de tipificación del APL, escribí lo siguiente: “La fundamentación, imposible de incorporar aquí por el momento, estará disponible a petición expresa, para el lector que desee conocerla, en febrero de 2014”. Sin embargo, la investigación realizada hasta el momento de terminar la segunda entrega me llevó a tomar en cuenta aspectos adicionales que no tenía contemplados originalmente, de manera que la elaboración requiere más tiempo. Cuando la concluya, difundiré la fundamentación en Internet.

No he podido acceder al documento publicado finalmente en el congreso. Con tal reserva, aquí muestro la ponencia íntegra, con la fuente original (Times New Roman) –las versiones para el Congreso son modificadas por los organizadores para estandarizar la presentación de los trabajos–, los epígrafes, el resumen, las líneas posteriores al resumen y la numeración de los apartados en la secuencia preestablecida.

En todas mis ponencias aparece la leyenda “*Mobbing* en México – apuntes para su fundamentación”, pero no es parte del título. Desde el principio me propuse abordar distintas caras o ángulos del fenómeno y presentar los resultados de esta incipiente labor de investigación como una serie. En conjunto, las ponencias constituyen mi intento de aportación para darle sustento en nuestro país. Había omitido la palabra “Serie”, que por fin incorporé a partir de la primera parte de este trabajo.

Comentarios y sugerencias son bienvenidos en: [luzdesiglos@yahoo.com.mx](mailto:luzdesiglos@yahoo.com.mx)

A mi madre, Julia Laura.

A Mónica. Los cuatro...

A Leticia y su pequeña.

Serie: *Mobbing* en México - apuntes para su fundamentación

*¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México?*

## Segunda parte

### Breve revisión inicial de las iniciativas de ley en México

Por: Psic. Sergio Navarrete Vázquez  
México, Enero 2014

Cuanto mejor nos entendamos nosotros mismos, incluyendo nuestros impulsos más oscuros, más capaces seremos de mantenernos sanos y seguros unos a otros.

Kenneth Westhues, *A merced de la pandilla*

Pero las leyes nos protegen. Y cuando no hay leyes, entonces el amor nos protege. Mi amor te protege de mí, para que yo no te haga daño. Nadie es más vulnerable a mí que tú mismo, pero el amor te ampara. Yo no te temo porque el amor amortigua todas tus irritaciones, tus instintos poco naturales, tus odios y tus boberías.

Ray Bradbury, "El pequeño asesino", *El País de Octubre*

## Resumen

En México todavía persiste una dificultad para reconocer socialmente el fenómeno del *mobbing* o acoso psicológico laboral (APL). Antes de legislar el *problema*, necesitamos entender el *fenómeno*, mediante un abordaje multidisciplinario en ambos frentes. Entre otras cosas, preguntemos: ¿Son maduros nuestros conocimientos en México?, ¿los legisladores están haciendo eco de la necesidad de atender apropiadamente este problema?, ¿están participando todos los actores que pueden hacer aportaciones?

Este trabajo está concebido en *cuatro partes complementarias* que pueden leerse de manera independiente, de las cuales en la edición 2013 de *Interpsiquis* se presentó la primera; ahora pongo a consideración la segunda. Subtitulada ***Breve revisión inicial de las iniciativas de ley en materia de Acoso Psicológico Laboral en México***, hace un recorrido inicial por diez propuestas concretas en la materia, entre iniciativas de adiciones, creación y reformas a diversos instrumentos jurídicos, unas a nivel federal y otras a nivel local, presentadas entre 2006 y 2011. La conclusión es que, en su estado actual, ninguna propuesta es suficiente por sí misma para abordar y comenzar a resolver el problema de forma satisfactoria, por lo cual se sugieren algunas alternativas.

**Palabras clave:** *Mobbing*, Acoso Psicológico Laboral, México, Legislación, Tipificación, Normatividad, Infracciones, Iniciativas de Ley, Investigación, Protocolos, Víctimas, Blancos, Casos Específicos.

Para conocer la *Introducción* y las *Notas para el lector*, que abarcan las cuatro entregas, favor de remitirse a la primera parte: ***Las múltiples infracciones que implica el mobbing o Acoso Psicológico Laboral (APL)***, disponible en:

<http://www.scribd.com/doc/180873767/Como-hacer-viable-legislacion-Mobbing-Mx-1a-Pt-infracciones>

La presente entrega consta de los siguientes apartados:

- 3. Iniciativas de decreto, reformas y adiciones. Algunos pros y contras (pág. 2)
  - 3.1 Consideraciones preliminares (pág. 6)
  - 3.2 Análisis de las iniciativas de decreto, reformas y adiciones (pág. 19)
    - Nota acerca de la tipificación (continuación) (pág. 49) y
  - 3.3 Tres alternativas (pág. 50)

### 3. Iniciativas de decreto, reformas y adiciones. Algunos pros y contras.

Apenas en 2013 supe de los avances que otros autores en México han hecho ya en la revisión de nuestra legislación, aunque con enfoques distintos, aparte de los indicados en la primera parte. En orden cronológico, el primero (no el primero en ser realizado, aclaro, porque no me consta) corresponde al Dr. Djamil Kahale –el lector recordará que cité un trabajo previo, de corte similar, en la entrega pasada–, quien en 2010 dedicó el primer número de la revista *Separata: del periódico oficial del Estado de Nuevo León* [1] al tema “Acoso Laboral tratamiento jurídico”, donde señala que un proceso de APL amerita la aplicación de disposiciones contenidas en seis instrumentos de nuestra legislación. Por otra parte, en su *Crítica a la falta de regulación del acoso laboral en la legislación mexicana*, la Mtra. Garbiñe Saruwatari [2] presenta mayor cantidad de instrumentos a considerar, prestando particular atención a la violación a los derechos humanos. En ambos casos, se trata de una aportación importante en sí misma, al margen de los enfoques. En el Cuadro 11 muestro los instrumentos señalados por cada autor (para conocer los detalles, favor de remitirse a los originales).

En todo caso, me parece que lo anterior es una confirmación de la necesidad de ampliar el campo de investigación del APL y de reformular algunos de sus principios, pues se requiere un replanteamiento en términos, cuando menos, de definición, consecuencias, tipificación, indemnizaciones y sanciones.

**Cuadro 11. Instrumentos jurídicos identificados por Kahale y Saruwatari para abordar el acoso laboral (2010 / 2011-2013).**

Instrumento	Autor / Enfoque		
	Kahale (2010)		Saruwatari (2011-2013)
	Tipificación Jurídica	Tutela Judicial	Derechos humanos (principalmente)
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	X	---	X
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	X	Vía administrativa X	X
<i>Legislación Penal</i> Código Penal Federal	X	Vía penal X	X
Código Penal del Distrito Federal	---	---	X

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	---	---	X
Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	---	---	X
<i>Legislación Sanitaria</i> Ley General de Salud	---	---	X
Diversas normas de la Organización Internacional del Trabajo en materia de higiene laboral	---	---	X
<i>Legislación Laboral</i> Ley Federal del Trabajo	X	Causas de rescisión X	X
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	---	---	X
Normas oficiales mexicanas relativas a la higiene, salud o seguridad en el trabajo	Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo X	---	X
<i>Legislación Civil</i> Código Civil Federal	X	Vía civil X	X
<i>Jurisprudencia</i>	---	---	X
<i>Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008</i> que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres	---	---	X
Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral	---	Vía administrativa X	---

Fuente: elaboración propia, 2013.

Ahora bien, de confirmarse lo expuesto en la entrega anterior –que en un proceso de APL se cometen múltiples infracciones desde la fase 2–, pueden derivarse al menos una hipótesis de trabajo y una ratificación. La hipótesis:

*El APL ocurre, entre muchas otras razones, porque sencillamente no se cumplen las normas.* Puede parecer obvio, pero debemos detenernos a reflexionar un poco al respecto. Nuestras vidas están reguladas por múltiples instrumentos, en múltiples ámbitos; la lista de instrumentos que presenté en la primera parte de este trabajo es una clara muestra. Si las normas fueran respetadas en proporciones cualitativa y cuantitativamente suficientes, no sólo no habría **impunidad** y evitaríamos muchos problemas, también nuestra calidad de vida sería mejor y no tendríamos que pensar en regulaciones adicionales. Pero no sólo son muchos instrumentos, además solemos desconocerlos, y si son conocidos, con frecuencia no se les respeta en ciertas circunstancias. Tan sólo por lo que respecta al ámbito laboral, en una emisión de *La Hora de Opinar* [3], el experto invitado señaló, refiriéndose al sector privado, que los trabajadores no votan sus Contratos Colectivos de Trabajo y que tampoco los conocen. En relación con el sector público, he conocido múltiples casos de trabajadores que desconocen a fondo sus Condiciones Generales de Trabajo. Al parecer, el

desconocimiento de los derechos laborales es un problema bastante generalizado: sin diferenciar entre sectores, hay fuentes como el diario El Universal y el Gabinete de Comunicación Estratégica que señalan entre el 44% [4] y el 50% [5] respectivamente, por mencionar un par de datos recientes.

Así, al **desconocimiento** –que a su vez tiene sus propias y diversas causas– debemos agregar otras posibles razones para el incumplimiento de las normas, entre las cuales, a título personal y con base sobre todo en mi experiencia laboral, la **negligencia** (omisión deliberada, falta de diligencia y cuidado debidos) en favor de intereses particulares, sean individuales o grupales; así como la **desidia** (descuido por falta de interés) cotidiana, me parecen de las más frecuentes. Muchos funcionarios y operativos cometen importantes errores, generan problemas y causan pérdidas materiales y personales de diversa índole y magnitud por mantener y proteger intereses creados, así como por no sentarse a leer, estudiar y comprender el marco normativo que regula su actuación. Por no comprender tan sólo la naturaleza de su trabajo.

La ratificación: *El APL ocurre, entre muchas razones, porque las normas se “aplican” con ajustes a conveniencia, es decir son manipuladas para servir a intereses creados, sean individuales o de grupo.* Se trata de una vertiente de investigación que ya tiene antecedentes. Uno de ellos se encuentra en la obra del psicólogo Heinz Leymann, quien descubrió que al intervenir la administración en los casos de APL (fase 3) suelen cometerse violaciones a los derechos laborales y civiles de las víctimas, en su esfuerzo por deshacerse de ellas en lugar de investigar los casos, lo cual involucra un sesgo deliberado en la aplicación y el cumplimiento de las normas. En la primera parte de este trabajo hago un resumen de los planteamientos del Dr. Leymann [6].

Otro, en la obra del sociólogo Kenneth Westhues, quien ha estudiado exhaustivamente el APL en el ámbito académico universitario. Como referencia mínima, en dos de los artículos que he traducido [7], [8], toca el problema de los tribunales universitarios casi judiciales, los *kangaroo courts* (tribunales simulados, creados para violar los procedimientos legales establecidos) y la omisión de los procedimientos establecidos, entre otras medidas que violentan las normas en los casos de APL.

Otro, muy similar, se encuentra en la obra de Brian Martin y Deborah Osbourne, estudiosos australianos que crearon y desarrollaron, respectivamente, los conceptos *suppression of dissent* (anulación de la disidencia, Martin [9]) y *sham dealing* (manejo simulado, Osborne [10]). El Dr. Brian Martin ha estudiado la anulación de la disidencia desde finales de los setenta del siglo pasado (es decir, alrededor de 30 años), pero parte de esta obra apenas llega a nosotros. El trabajo de Osborne es mucho más reciente y se deriva de estudios sobre el *bullying* (como equivalente del *mobbing*). La Dra. Florencia Peña, la Dra. Rosa Ramos y el Dr. Arturo Alonzo han aplicado esas herramientas en México y dieron a conocer ejemplos concretos en dos trabajos publicados en *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I y II* [11], [12].

En un contexto más amplio pero directamente relacionado, es un tema pendiente todo lo que concierne a la legitimidad, la legalidad y el cumplimiento de las normas que nos rigen en todos los ámbitos (a lo que usual y genéricamente se le llama “cumplimiento de la ley”),

que en el fenómeno/problema del APL encuentra uno más de sus reflejos. Lo cual nos lleva a tomar en cuenta otro factor vinculado en mayor o menor medida tanto al incumplimiento como a la manipulación de las normas, según las circunstancias: la **corrupción**. Manipular la ley implica, por defecto, su incumplimiento, de manera que una expresión más apropiada podría ser que la ley es **corrompida**. ¿Cómo, entonces, garantizar que se aplicará una norma ex profeso –sea ley, reglamento, protocolo, manual, etc.– contra el APL?, ¿cómo, si no se respetan siquiera las normas que de antemano permitirían prevenirlo, corregirlo, evitarlo y, quizá, reparar en cierta medida a las víctimas y sancionar a los perpetradores?

De igual manera, en la primera parte señalé que “En México no existe todavía una ley ex profeso acerca del APL. Existen, sí y hasta donde he podido averiguar, cuando menos un instrumento jurídico, un programa de trabajo y un servicio, todos oficiales, que lo abordan de diferentes formas” [6], y los describí. En aquel entonces no sabía de la existencia de otros dos intentos, que conocí hasta la segunda mitad de 2013:

a) La **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres**, la cual contempla al APL entre las diversas formas de maltrato, bajo la denominación “acoso laboral”, “acoso moral” y *mobbing*. [véase comentario en la Nota 1, al final]; y

b) La segunda propuesta del PRD, presentada en junio de 2011: la **Iniciativa de Decreto que Adiciona Diversos Artículos a la Ley Federal del Trabajo para Tipificar y Sancionar el Acoso Laboral**. Desafortunadamente, la propuesta de fondo es exactamente la misma que presentó el mismo partido en 2006, por lo cual adolece de las mismas fallas y limitaciones. Véase abajo (págs. 45-46) la revisión correspondiente. He aquí el vínculo de cada una, para que el lector las conozca:

<http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>

<http://www.siempre.com.mx/wp-content/uploads/2011/06/ACOSO-LABORAL-2.pdf>

Puesto que la norma no es obligatoria y la propuesta, al igual que el resto, no ha sido aprobada, queda la normatividad vigente, que contiene disposiciones potencialmente aplicables, pero “dispersas” en los múltiples instrumentos jurídicos y organizacionales existentes. Es muy importante que el lector tenga presente que existen más disposiciones, además de las ya detectadas, en varios de los diversos instrumentos jurídicos disponibles, nacionales e internacionales, iniciando por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prohíben y/o sancionan situaciones y/o comportamientos propios de un proceso de acoso psicológico, aparte de aquellas que pueden y deben acatarse como medidas preventivas. Su identificación requiere una labor constante, paciente y cuidadosa. La pregunta es si su existencia y conocimiento constituyen una garantía de que sean aplicadas.

Hasta el día de concluir esta segunda parte, no he tenido oportunidad de conocer el análisis de ninguna de las iniciativas por cuenta de ningún estudioso del APL. Es decir, aparentemente en el transcurso de siete años las iniciativas presentadas en diversos momentos entre 2006 y 2011 por las fracciones parlamentarias de seis partidos políticos no han sido objeto de escrutinio fuera del ámbito legislativo. De ser así, quizá ello se deba

precisamente a que ninguna ha sido aprobada y por tanto su difusión es muy limitada. No obstante, considero que es necesario hacer este ejercicio debido a que cualquiera de ellas podría ver la luz en cualquier momento, y contar con algunos apuntes acerca de fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad podría ayudar a depurarlas.

Como casi todo, las iniciativas tienen puntos a favor y puntos en contra. Por razones de espacio sólo presentaré los aspectos que de momento me parecen más relevantes de cada una, precisamente en términos de pros y contras, tomando en cuenta diez criterios que se describen más adelante. Mi aproximación no es (y tampoco puede ser) exhaustiva, pues se trata de un primer esfuerzo de revisión crítica de dichas propuestas, las cuales, por ser de interés público, deben ser analizadas y discutidas ampliamente, tanto por los estudiosos del tema como por personas afectadas, autoridades, sindicatos y en general quienes estén interesados, en un debate profundo y plural.

Es importante recalcar que el hecho de que ninguna haya sido aprobada hasta la fecha es una buena oportunidad para lograr una propuesta única, más acabada, que retome lo mejor de cada una de sus antecesoras, además de incluir otras mejoras.

### **3.1 Consideraciones preliminares**

#### **3.1.1 La situación legal como señal del contexto político, social y cultural**

La primera cita que incluí como epígrafe no es gratuita: “mantenernos sanos y seguros unos a otros” es un objetivo deseable que constituye el corazón de esta segunda parte. Las características de nuestro marco normativo y las formas en que se aplica pueden darnos una idea de cómo nos mantenemos sanos y seguros unos a otros en México. Es decir, ni tan sanos, ni tan seguros. Nos da también una idea de cómo nos vemos en realidad unos a otros: desiguales. Así, cabe preguntarse: ¿Por qué, al final del día, se permiten tantos actos de crueldad, entre ellos por supuesto el APL?, ¿dónde radica el elemento de permisibilidad: es una cuestión de paradigmas culturales, que dificultan la apertura ante fenómenos “emergentes”?, ¿es una cuestión de falta de sensibilidad, de empatía básica?, ¿es cuestión de noción de oportunidad política, cuestión de conveniencia para intereses creados?, ¿cuestión de qué?, ¿son indispensables las normas, las reglas específicas, ex profeso, para actuar?, ¿acaso no basta con que un problema se manifieste para buscar la forma de resolverlo con las normas y los recursos disponibles, mientras se elabora una estructura adecuada si es necesario?, ¿no basta, para empezar, con tener la voluntad de buscar una solución?

Una sociedad donde sus integrantes –los individuos y sus redes de relaciones– importan lo suficiente, no necesita esperar a que se legislen todos los problemas y/o situaciones para actuar. Tampoco tiene que esperar una legislación específica. Es absurda e injustificable la postura de no atender a una víctima (o posible víctima) de APL por la sencilla razón de que el fenómeno no esté regulado oficialmente. Tampoco están regulados el desgaste profesional (*burnout*), la adicción al trabajo (*workaholism*), ni la muerte por exceso de trabajo (*karoshi*), ni otras de las llamadas “enfermedades organizacionales”, y por este simple hecho, si se presentan casos concretos, sean numerosos o no, ¿serán ignorados?, ¿acaso quienes sufren esas otras problemáticas tienen que esperar a que a alguien se le

ocurra legislar al respecto?, ¿esperar a que las disposiciones sean “aterrizadas” en medios concretos?, ¿nadie puede, nadie *quiere* hacer absolutamente nada?

Tal parece que en México nos encontramos, retomando las palabras de Iñaki Piñuel, ante la “negación de la violencia” [13], *cuando menos* por lo que al APL se refiere, pues fenómenos/problemas/temas como el *bullying* ya están siendo abordados de una forma u otra. Por ejemplo, en el D.F. desde 2010 el gobierno local, a través de la Secretaría de Educación, comenzó una serie de acciones –estudios, atención telefónica, grupos terapéuticos, acciones preventivas, capacitación, cooperación con otras instancias– [14] y ha difundido un manual ex profeso de prevención e intervención [15], todo lo cual es un avance importante. Sin embargo, ¿por qué esperar todavía para tomar medidas respecto al APL? Es obvio que la niñez y la adolescencia son una población sensible y prioritaria, sin embargo sería idóneo ocuparse simultáneamente de los adultos.

Paralelamente, cabe preguntarse si es nula o no la participación de abogados, jueces y magistrados en la discusión acerca de esta problemática, el APL, que requiere un abordaje multidisciplinario, en el cual quienes se desenvuelven en los ámbitos jurídico y judicial juegan un papel sustancial. Entre los documentos acerca del APL escritos por estudiosos mexicanos no he encontrado, hasta la fecha, uno solo de la autoría de un juez o un magistrado. No se percibe un involucramiento con el fenómeno/problema. En cambio, existe un gran contraste con la producción española -por mencionar un ejemplo-, donde estos especialistas también han hecho y siguen haciendo aportes teóricos y prácticos. Múltiples ejemplos se encuentran en: *Teoría Penal del Acoso Moral: «Mobbing», «bullying», «blockbusting» I y II* de Jesús M. Villegas, s.f. [16], y *La Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)* de Ramón Gimeno, 2004 [17].

En nuestro país, algunas contribuciones muy significativas podrían consistir en que:

i) Se mostraran dispuestas(os) a abordar casos específicos aunque no exista todavía una legislación ex profeso. Abordar un caso concreto es una de las mejores formas –si no la mejor– de conocer y comprender el APL.

Y que realizaran una revisión exhaustiva:

ii) Del panorama jurídico en la materia, tanto en los países que ya han tomado medidas como en aquellos que cuentan con iniciativas o proyectos. Al respecto, véase como referencia mínima el documento *Modelos de Regulación de los Riesgos Psicosociales en General, y de la Violencia Psicológica en los Lugares de Trabajo en Particular* [18]. De igual manera, como muestra, en sitios web como <http://www.acosolaboral.org.uy> y <http://www.mobbing.nu>, pueden encontrarse instrumentos jurídicos oficiales y propuestas o proyectos legislativos/os. En el marco del I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, la Dra. Lydia Guevara presentó una amplia panorámica de los avances en América Latina con su conferencia magistral *Acercamiento a la violencia laboral desde el derecho comparado*.

iii) De las disposiciones aplicables contenidas en los instrumentos jurídicos existentes en nuestro país (en un ejercicio similar al presentado por quien esto suscribe en la entrega previa), tanto a nivel federal como local, así como

iv) De la jurisprudencia que hasta el momento se ha generado tanto dentro como fuera de México. Aparte de lo propuesto por Saruwatari, véanse ejemplos concretos en Romero-Pérez, 2006 [19]. Al final de esta segunda entrega retomo el tema.

No obstante, han ocurrido aproximaciones, en la práctica, en el ámbito judicial. En mayo de 2011, el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA), Ramón Montaña Cuadra, “se manifestó a favor de crear una regulación que impida el acoso y la violencia laboral conocida en otros países como ‘mobbing’” e hizo algunas declaraciones a tomar en cuenta, como reconocer que no hay “cifras específicas sobre estos fenómenos, pero es un hecho que existe, como se demuestra en números de quejas presentadas ante ese tribunal” y que se trata de “un fenómeno que afecta la autoestima de los trabajadores, lo cual por sí solo justifica que se busque una solución” [20]. El 02 de enero de 2013, el periódico *metro* publicó una nota donde se informa que el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) indaga una queja presentada contra un magistrado del Tercer Tribunal Colegiado Penal del DF por presunto acoso laboral [21].

Una sociedad donde las normas y los trámites importan más que sus integrantes –los individuos (seres humanos, ciudadanos, trabajadores)–, quienes se ven obligados a esperar, a veces a costa de su integridad, a que se legislen los problemas y/o situaciones para actuar; donde la impartición de justicia con demasiada frecuencia es lenta, errática e incluso sencillamente no llega, debe obligarnos a preguntar si necesitamos un cambio cultural, y en qué grado.

Una de las manifestaciones que me permiten plantear las cosas como lo hice en el párrafo anterior la constituye lo que entiendo como el cotidiano desvío en el ejercicio del poder. El poder otorgado por los ciudadanos de este país a los servidores públicos se distribuye en tres grandes áreas (legislativa, ejecutiva y judicial) y se otorgan porciones de ese poder a todos los servidores públicos que en ellas se desempeñan, desde los funcionarios de alto nivel hasta los operativos. Cuando ese poder otorgado se desvía de su propósito original y fundamental –ejercerlo para cumplir con las disposiciones contenidas en los instrumentos jurídicos, empezando por la Constitución, lo cual incluye naturalmente destinar los recursos públicos a obras y servicios en beneficio de la población– por servir a intereses particulares, sean individuales y/o de grupo, se desvían también los recursos con la consecuente afectación a las disposiciones básicas, además de las obras y servicios. Así, entramos en el terreno de la corrupción: corrupción del poder y de las voluntades.

Así ocurre cuando funcionarios de alto nivel arreglan licitaciones con proveedores que se prestan al juego; con directores de área u otros funcionarios de nivel medio que falsifican reportes, y con los operativos que piden “cooperación” para agilizar los trámites. Esto, a su vez, se debe también a que las áreas (y por tanto, personas concretas) responsables de vigilar el buen desempeño de esos servidores públicos, por una razón u otra “se hacen de la vista gorda”. El abanico de posibilidades, de combinaciones de las cadenas de corrupción, es inmenso. Lo que debería ser un acto del Estado, un ejercicio de voluntad social e

institucional limitado por las normas, estructuras, funciones, facultades y responsabilidades oficiales respectivas, y en general por las leyes y demás normas y reglas aplicables, se convierte en muchos casos en un acto informal de voluntad individual que desafía y vence al Estado de Derecho.

¿Más? A esto contribuye el que muchos trabajadores y ciudadanos no conocemos y/o no respetamos nuestros derechos y obligaciones. A que guardamos silencio. A que cuando hablan, a muchos los obligan a callar.

Lo anterior, cabe señalar de paso, ocurre indistintamente en los ámbitos público y privado, a pesar de las normas e incluso con el favor de las normas, pues su aplicación y correcta aplicación dependen de quiénes y cómo las hacen, de quiénes y cómo las convierten en actos concretos, o no.

De hecho, la confianza en la impartición de justicia es muy pobre en México. En febrero de 2011 la revista Nexos publicó el artículo especial titulado *El Mexicano Ahorita: retrato de un liberal salvaje*. Entre los resultados de la investigación realizada a nivel nacional, hay un gráfico dedicado a la confianza de los mexicanos, que es presentado así: “Veamos ahora el cuadro de los personajes a quienes los mexicanos otorgan su confianza, que muestra la profundidad de la fractura entre los sentimientos de la nación y sus figuras dirigentes emblemáticas.” Es el siguiente:



Fuente: Revista Nexos, edición del 01 de febrero de 2011.

El punto quedó resumido con un contundente “Es la sociedad de la desconfianza”. Nótese que la figura del Juez se encuentra muy abajo (apenas un 4%). Los partidos políticos —que vienen a colación debido a que parte de sus integrantes, investidos como diputados y senadores, conforman el poder legislativo, e investidos como servidores públicos forman parte del poder ejecutivo— no llegan siquiera al 1%... ¿por qué será?

Una encuesta reciente promovida por el diario El Universal a nivel local (véase el Cuadro 12), muestra resultados similares. Existe, entonces, cierto grado de uniformidad en la opinión de los mexicanos, que en dos años no han percibido cambios sustanciales en el desempeño de las figuras evaluadas.

**Cuadro 12. Confianza de los mexicanos en las instituciones a nivel local – 2013.**

<b>1 Porcentaje de la población que tiene mucho/algo de confianza en las siguientes instituciones</b>	<b>Distrito Federal</b>	<b>Área conurbada / Estado de México</b>
Ejército	45%	50%
Iglesia	43%	51%
Gobierno del DF / Edomex	35%	27%
Medios de comunicación	32%	40%
Gobierno delegacional / municipal	31%	23%
Comisión estatal de derechos humanos	28%	30%
Organizaciones de la sociedad civil	27%	26%
Instituto electoral local	22%	26%
Policía	20%	11%
Congreso local	19%	17%
Instituto de transparencia estatal / local	18%	19%
Jueces	13%	13%
Ministerio público	13%	13%
Partidos políticos	12%	14%

Fuente: El Universal, 19 de julio de 2013, Sección C Metrópoli, pág. 3.

Ninguna de las instituciones incluidas llega al 60% siquiera, de manera que, en la muestra tomada, todas están automáticamente “reprobadas”. Las áreas vinculadas de forma directa con el poder judicial están prácticamente en el fondo, superadas en desconfianza sólo por los partidos políticos. Nuevamente: ¿por qué será?

Los porcentajes parecen *demasiado* bajos, pero cuando se piensa en casos como los que en seguida enlisto, todos de dominio público:

- La Sra. Isabel Miranda de Wallace (D.F.), a raíz del asesinato de su hijo Hugo Alberto Wallace.
- La “misteriosa” muerte de la pequeña Paulette Gebara Farah (Estado de México).
- La muerte de 49 niños y niñas en la guardería ABC (Sonora), sin olvidar a por lo menos 76 heridos con daños de diverso grado. Y los daños a todas las familias.
- La Suprema Corte de Justicia negó amparo a Yssel Reyes Delgado (D.F.), empleado del banco HSBC, despedido en 2007 por tener VIH.
- La Sra. Marisela Escobedo y su hija Rubí Frayre (Chihuahua).
- Las Sras. Jacinta Francisco Marcial, Alberta Alcántara y Teresa Gonzáles (Querétaro).
- Los diputados de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobaron reformas al Código Penal del D.F. que permitieron liberar bajo fianza a las personas detenidas por el delito de ataques a la paz pública durante los incidentes ocurridos el 1 de diciembre de 2012. Diputados federales del PRD pagaron 141 mil pesos por las fianzas.

Así como en datos acerca del desconocimiento y los prejuicios de los encargados de impartir justicia que entorpecen su buen desempeño [22], según estos ejemplos:

- 43% de las y los encargados de impartir justicia –es decir, magistrados, jueces y secretarios de juzgado– ignora cuáles son las leyes nacionales específicas que protegen los derechos de las mujeres.
- 80% no sabe que en el mundo rige un instrumento jurídico internacional denominado Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- A nivel federal, 54% de las y los magistrados, jueces y secretarios de la Suprema Corte considera que las mujeres deben tener trabajos sólo de medio tiempo, para no descuidar el hogar y a los hijos.
- 18% descarta que el trabajo sea necesario para que una mujer se supere a nivel personal.
- Otro 18% piensa que una mujer no debe tener hijos si no está casada o no cuenta con una pareja estable.
- 33% de las mujeres impartidoras de justicia, y 34% de los hombres, considera que “la igualdad de género es una moda”.

Entre muchos otros. Y si a ello agregamos que alrededor del 50% de reclusos en el país cometieron delitos no graves (o delitos menores) que no excedían los dos mil pesos y que *no ameritaban el encarcelamiento*, que las penas suelen ser desproporcionadas y que las prisiones mexicanas se encuentran entre los lugares donde más se cometen violaciones a los derechos humanos [23], sin mencionar a los presos que son inocentes, entonces los bajísimos porcentajes mostrados en el gráfico y el Cuadro 12 tienen razón de ser y es inevitable preguntarse qué sucede con nuestro sistema de justicia, por qué sucede y hasta cuándo seguirá sucediendo. Este tipo de reflejos de la realidad deben ser un motivo para reflexionar a fondo dónde estamos y hacia dónde queremos ir.

Otra forma de apreciar la peculiar manera de entender el papel del poder judicial recae en una frase que he escuchado en varios programas desde hace algunos años (lo cual no significa que sea reciente). Más de una vez he escuchado en voz de especialistas la expresión “Quizá la ley es imperfecta, pero es la ley y hay que aplicarla”. Esta postura, que tiene el aspecto de ser conformista y acrítica, explica –o puede explicar, al menos en parte– por qué ocurren casos como los enlistados y muchos, muchos más. ¿Y si “la ley” es inapropiada, defectuosa, insuficiente, contraproducente? La lógica de las “leyes imperfectas” tampoco es una solución adecuada. Si una ley no sirve, hay que cambiarla.

El segundo epígrafe viene a colación: si no hay ley, entonces el amor nos protege... pero, ¿y si tampoco hay amor? Y está claro que en el mundo humano falta mucho, muchísimo amor... ¿Qué nos queda, con qué nos protegemos unos a otros, e incluso unos de otros? Bueno, podemos recurrir a varias cualidades que la historia ha mostrado que dan buenos resultados y no requieren demasiado esfuerzo, como: empatía, solidaridad, sensibilidad, buena voluntad, sentido común.

El mismo estudio realizado para la revista Nexos, cuya lectura recomiendo al lector, muestra un par de resultados en particular que deben llevarnos –nuevamente– a la reflexión, pues parecen parte importante del telón de fondo de nuestro actual contexto político, social y cultural. Los cito:

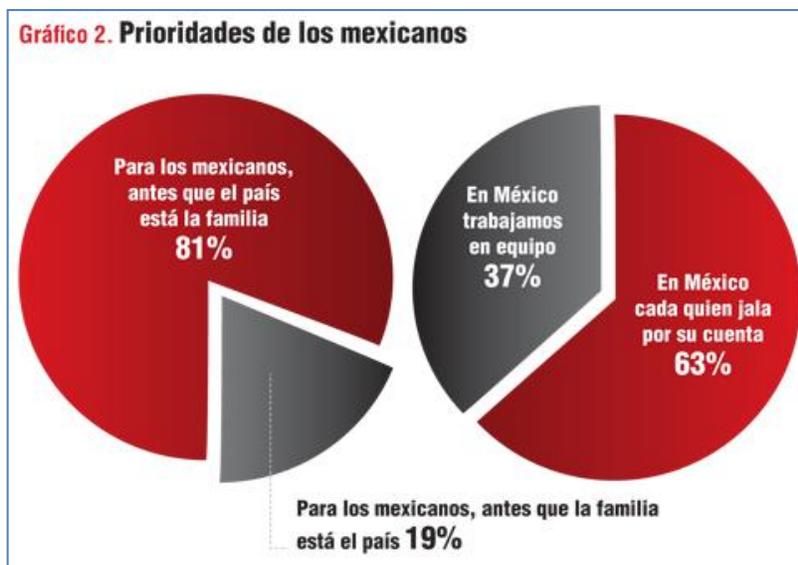
Los resultados del estudio arrojan varias sorpresas.

*La primera es el profundo individualismo.* En proporción abrumadora los mexicanos creen en sí mismos más que en el país donde viven. Todo o casi todo lo esperan de su propio esfuerzo, poco o nada de la calidad política, económica o social de la nación que han construido.

A falta de un sueño común o una visión solidaria que vincule los destinos individuales, los mexicanos tienden a poner sus sentimientos de pertenencia en la familia. *No existe más, si alguna vez existió, algo parecido a un sueño o una aspiración común, un sueño mayoritario que comparta siquiera la mitad más uno de los mexicanos. Se diría que la unidad nacional ha volado en pedazos.*

*La confianza casi irrestricta en sí mismo y la desconfianza radical en el Estado y sus instituciones* arrojan el perfil de lo que provocativamente hemos llamado un liberal salvaje, queriendo decir con ello que estamos frente a *un ciudadano que no reconoce en el fondo otro ethos que el del bienestar personal y familiar, ni otro derecho que el de resolver su vida con los medios a su alcance, perjudiquen éstos o no a su comunidad y a su nación.* (Las cursivas son mías)

El segundo se muestra en el gráfico 2, congruente con lo anterior:



Fuente: Revista Nexos, edición del 01 de febrero de 2011.

### 3.1.2 Es necesario preparar el terreno

En una lectura más amplia, está claro que no basta con proponer, aprobar y publicar una ley, cualquiera que ésta sea, para que surta efecto y para que ese efecto dé buenos resultados. Publicar y difundir una disposición no implica un aprendizaje ni una comprensión inmediatos, ni generará un cambio automático en la manera de pensar y actuar de quienes quedan sujetos a ella y de quienes tienen la responsabilidad de aplicarla (sujetos a ella también, dado el caso). Es necesario preparar el terreno para que la ley sea una realidad, y para enfrentar un fenómeno/problema como el que nos ocupa –al igual que muchos más– se requiere actuar gradual y simultáneamente desde varios frentes: educación,

sensibilización, difusión, orientación, capacitación, actualización, etc. En todos los casos se necesita planear con suficiente tiempo, aportar –dado el caso– la infraestructura y los diversos recursos requeridos y, en general, articular y coordinar de forma congruente medios y esfuerzos, cuyos resultados también deberán ser evaluados periódicamente para garantizar que sean óptimos o cuando menos satisfactorios.

De poco sirve “exprimirse los sesos” para crear normas si no se piensa también en las formas y los medios para que esas normas sean debidamente aplicadas, incluyan prohibiciones o no. De igual manera, no basta con indicar cuáles instancias participarán, ni con aumentar sus cargas de trabajo. No es así de simple, porque puede obtenerse un resultado contraproducente. Aquí sería muy fácil caer en una vieja práctica que puede resumirse en la frase “Hacer más con menos” o “Hacer más con lo mismo”. Este modo de pensar y actuar podría funcionar sólo en ciertas circunstancias (por ejemplo, con equipos de trabajo consolidados), no en cualquiera. De otra manera, es más probable que sólo aumente la carga de trabajo, el descontento y que los resultados sean pobres y malos (al respecto, véase Westhues, 2006 [7]). En el otro extremo, Leymann (1990) [24] afirma lo siguiente:

Mi experiencia, adquirida de la comprensión de un gran número de conflictos, es que *los asuntos legales no suelen ser un obstáculo*. A menudo la parte más débil, la amenazada con la expulsión, quiere algún tipo de rehabilitación honorable o una garantía de que ella/él no era únicamente la parte culpable en el conflicto. Es desconcertante que nunca hemos encontrado un solo caso donde el empleador, como la otra parte, se haya declarado culpable y haya dado al empleado alguna reparación por las injusticias sufridas. (Las cursivas son mías)

El tema de los “asuntos legales” muy probablemente se debe al factor cultural. En ese artículo, el Dr. Leymann indicó que asumía una “situación escandinava” donde los sindicatos son poderosos y se involucran. Terreno fértil para encontrar soluciones.

Volviendo al punto, en el caso de un problema “nuevo” como lo es el APL, quienes han elaborado propuestas debieron preguntarse –y quienes las hagan en el futuro deberán hacerlo también– cuestiones relativamente sencillas como las siguientes:

- ¿Qué se necesita para lograr lo que estamos proponiendo?
  - ¿Cuánto cuesta y por cuánto tiempo?
  - ¿Es necesario crear instancias nuevas para abordar el problema, o alguna de las existentes puede absorber la tarea? En este último caso, ¿cuánto es necesario ampliar el presupuesto?
  - ¿Cuál es el presupuesto requerido para...?
- a) Infraestructura (nueva o rehabilitada).
  - b) Materiales (equipo de oficina, de cómputo, papelería, etc.).
  - c) Personal (equipo multidisciplinario, personal administrativo, etc.). Aquí tiene especial relevancia el tema de reclutamiento y selección de personal.
  - d) Sensibilizar y capacitar a todos los servidores públicos involucrados.
  - e) Atender apropiadamente a la víctima, los acosadores y los testigos (capacitación y actualización de especialistas como médicos, psicoterapeutas, MP, etc.).

Es necesaria una valoración seria si se pretende abordar el problema por las vías “normales y existentes”, es decir, un nuevo problema atendido por las mismas instancias, el mismo personal, con los mismos procedimientos y criterios con que atienden los asuntos previos. En cualquier caso, el presupuesto requerido deberá quedar asentado en blanco y negro, en el Programa Operativo Anual y en el Presupuesto de Egresos respectivos. En resumen, para el cumplimiento de la Ley deben tomarse en consideración los recursos presupuestarios, materiales y humanos conforme a la normatividad jurídica, administrativa presupuestaria correspondiente.

Puesto que existe la posibilidad de llegar a los tribunales, es oportuna y pertinente una cita del Dr. Westhues [7] que de alguna manera sintetiza la idea de este breve apartado. Él considera que no debe ser la primera opción, pero en caso de que fuera necesario, sería necesario cumplir una serie de requisitos:

Esta misma lógica debería aplicarse a cualquier tribunal o procedimiento tipo tribunal en el que el nombre y cargo de un profesor están en juego. El fallo probablemente hará más daño que bien a menos que se cumplan todas las condiciones necesarias: diagnóstico cuidadoso de que este procedimiento es apropiado para este caso; preparación cuidadosa de ambas partes; un escenario absolutamente imparcial; jueces que sean imparciales, eruditos, sabios, que estén descansados y centrados, libres de interrupción; meticulosa observancia del debido proceso; toda la documentación necesaria; una grabadora de cinta que funcione; tiempo para la recuperación, y así sucesivamente.

Que estas condiciones rigurosas con frecuencia no se cumplen en los tribunales públicos se demuestra por la frecuencia de condenas injustas y de decisiones anuladas por los tribunales de apelación.

Tiene que existir la voluntad para respetar y hacer respetar las normas, sin que ello signifique hacerlo mecánicamente todo el tiempo. Hablamos de cumplir con las normas con la conciencia de lo que ello implica para uno, para la familia y para los demás, para nuestra comunidad y nuestro país. De otra manera, nos engañamos fácilmente. De acuerdo con lo hallado y propuesto en la entrega previa en términos de que las acciones hostiles constituyen o pueden constituir infracciones, parece paradójico –absurdo, cuando menos– crear nuevas reglas destinadas en buena medida a quienes previamente no han respetado las reglas existentes. Conclusión (casi) lógica: si antes no se han respetado las reglas, una nueva ley acerca del tema que sea muy probablemente tampoco: sería inocente esperar que ahora sí. Por eso debe haber medidas paralelas.

¿Quiénes tienen la obligación de respetar y hacer respetar las leyes, sus disposiciones, las normas en general? Todos nosotros, todos los habitantes del país, en todas las áreas y niveles, en las condiciones y salvo las excepciones que las propias leyes y normas establecen. Claro, es de esperar que los individuos que son cabezas de organizaciones, de comunidades, manifiesten su liderazgo dando el ejemplo.

La población civil debe estar, cuando menos, informada de lo que se pretende hacer; y los responsables de aplicar las leyes, los reglamentos y los procedimientos –sea cual fuere su cargo y/o área de especialización– deben estar informados y formados, preparados para que

esas leyes, reglamentos y procedimientos se conviertan en acciones concretas y eficaces. Que ambas partes colaboren en un proceso de cambio cultural es lo que permitirá que, a la larga, los resultados sean cercanos a lo deseado.

### 3.1.3 Importancia de una iniciativa bien sustentada

Es de esperarse que una iniciativa –cualquier iniciativa– refleje en su elaboración la realidad que pretende modificar, así como el resultado de una labor de investigación seria que le aporte la calidad técnica suficiente para darle solidez como forma de atender y resolver una situación dada. Esto nos lleva a la pregunta: ¿cómo se elabora una iniciativa en el ámbito legislativo?

De acuerdo con las fuentes consultadas [25], [26], [27], existen dos niveles de legislación, la federal y la local o estatal. La ley de mayor jerarquía es la Constitución Federal (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), a la cual no podrán contravenir las constituciones de los Estados ni ley alguna. En el artículo 133 dispone el orden jerárquico de las leyes en México. A su vez, existen diversos procesos legalmente autorizados para la creación de normas jurídicas. Dos de ellos son la legislación y la jurisprudencia. El proceso legislativo *federal* debe cumplir con una serie de normas, contenidas en los artículos 71 y 72 constitucionales, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos y el Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. El proceso consta de seis etapas:

- ◆ Iniciativa
- ◆ Discusión
- ◆ Aprobación
- ◆ Sanción
- ◆ Publicación
- ◆ Iniciación de la vigencia

Etapa 1 – Iniciativa. Cuando el proyecto proviene del ejecutivo o alguna legislatura, se turna a una comisión o varias –una comisión es un grupo de trabajo creado sobre las materias en labor legislativa– de la cámara respectiva, donde el proyecto adquirirá la forma definitiva en que se presentará para ser debatido. Así, la comisión o comisiones desarrollan las siguientes actividades (las cursivas son mías):

- Reunión de Trabajo para distribuir la iniciativa entre sus miembros y explicarla.
- Elaboración del programa de Trabajo.
- *Recopilación de información especializada respecto a la iniciativa.*
- *Análisis de la información y antecedentes legales de la materia.*
- *Celebración de reuniones de Trabajo con representantes de órganos de gobierno y entidades públicas vinculados con la iniciativa.*
- *Reuniones de Trabajo con especialistas y representantes de los grupos sociales interesados en la misma.*
- Celebración de Conferencias con comisiones homólogas de otra cámara.
- Integración de la Subcomisión de Redacción.
- Formulación del proyecto de Dictamen.

- Presentación y Exposición del dictamen a los miembros de la comisión. Se explican y justifican las adecuaciones y modificaciones incorporadas.
- Análisis y discusión colegiada de la propuesta de dictamen en la Comisión o Comisiones conjuntas.
- Aprobación y firma del dictamen por la mayoría de los miembros de la comisión y presentación, en su caso, de voto o votos particulares por escrito de quienes disientan del parecer de la mayoría.

Etapa 2 – Discusión. Los diputados y senadores deliberan sobre las distintas iniciativas de ley. La discusión se realiza con base en un debate parlamentario: los diputados o senadores hacen uso de la tribuna para exponer sus argumentos en pro o en contra de un proyecto de ley.

No es necesario describir las etapas restantes. Ignoro si se cumplió en forma este proceso, en relación con la primera etapa, en todas y cada una de las iniciativas que serán revisadas aquí, pero me atrevo a suponer que en la mayoría de los casos no fue riguroso. Esta opinión tiene sustento en la comparación de los contenidos de cada iniciativa con algunos elementos de la descripción hecha arriba, y con una serie de criterios que se describen en seguida.

### **3.1.3.1 Criterios de análisis**

Vale la pena ir un poco más atrás en el proceso legislativo, apartarnos un poco de los criterios internos del poder legislativo y preguntarnos, ¿cómo podemos saber si una iniciativa está bien sustentada? Aquí puede haber múltiples criterios, así que sólo propondré algunos, específicamente diez, como referencia complementaria mínima para la discusión, que me parecen esenciales en el caso de estas iniciativas:

- *¿La propuesta se basa en información científicamente validada acerca del fenómeno/problema?* Es de esperar que cualquier iniciativa tenga como sustento la investigación especializada del fenómeno, tanto dentro como fuera de México, incluyendo trabajos pioneros y posteriores relevantes. Las fuentes deben estar claramente identificadas, y los materiales consultados de preferencia deben ser de los autores, pues en internet circula mucha información de segunda o tercera mano. Claro está, también otros referentes relacionados son de utilidad (datos de la OIT, la OMS, oficiales gubernamentales, de instituciones educativas y de investigación reconocidas, sean públicas o privadas, etc.). Lo importante es que se manifieste una labor de investigación seria.
- *¿Denomina al fenómeno en inglés y/o español, y presenta una definición?* Una de las formas de saber si al menos parte de esa labor de investigación fue realizada es la forma en que nombran y definen al fenómeno. Sea en inglés o español, hay denominaciones generalmente aceptadas, al margen del consenso entre especialistas. Algo similar puede decirse respecto a las definiciones, aunque ahí se requiere más cuidado. Lo importante es que exista un soporte serio, reconocido, para algo tan básico. Hay, por ejemplo, iniciativas donde incluyen más de una definición y otra donde incurren en errores conceptuales.
- *¿La propuesta se basa en –o incluye– un diagnóstico inicial nacional o local?* A lo largo de 30 años de investigación del fenómeno se han realizado múltiples estudios en diversos países, al igual que de parte de organismos internacionales. Sin embargo, la generación de datos en Latinoamérica es todavía incipiente (véase Pando et al., 2006 [28]; Pando, 2006 [29]); en este

sentido, la Red Iberoamericana por la Dignidad en el Trabajo y en las Organizaciones ([asediogrupal@yahoo.com.mx](mailto:asediogrupal@yahoo.com.mx)) entre otras cosas está trabajando en la construcción de un instrumento homogéneo que permita la obtención de datos a nivel local, pero también la comparación de resultados, con lo cual se cubrirá un hueco muy importante en la investigación y será una propuesta pionera a nivel mundial. Si bien es válido tomar algunos de esos estudios como referencia, no hay que perder de vista la influencia (o el peso) de las diferencias culturales, por lo cual lo más recomendable es –a reserva de contar más adelante con el instrumento mencionado– efectuar un estudio local que aporte un sustento más concreto para realizar el abordaje en el corto plazo. Si bien pueden usarse instrumentos ampliamente conocidos como el LIPT en distintas versiones o la Escala CISNEROS, es importante saber que en México ya existen instrumentos propios –el IVAPT de Manuel Pando y la EMAT de Felipe Uribe, por ejemplo– que podrían usarse para tal diagnóstico. Las medidas tomadas en Suecia hace alrededor de 20 años tuvieron como antecedente las investigaciones de Heinz Leymann.

- *¿Se orienta al abordaje de las causas del problema?* Sabido es que para eliminar o minimizar un problema es necesario eliminar o minimizar sus causas. El APL es un fenómeno complejo que involucra múltiples factores, entre los cuales se encuentran las causas. *¿Cuáles son las causas de un proceso de mobbing?* Las investigaciones indican una considerable diversidad (véanse, por ejemplo, Fuentes y Lara, 2011 [30]; González Rodríguez et al., 2004 [31]; Piñuel, 2008 [13]; Westhues, 2006 [32] y 2011 [33]), por lo cual no basta con una medida única –por ejemplo, propiciar la salida del trabajador o prohibir su ocurrencia– como pretenden la mayoría de las iniciativas revisadas. Se requiere, como ya señalé, un conjunto de varias medidas complementarias, paralelas y coordinadas en diversos niveles.
- *¿Incluye medidas para “preparar el terreno”?* Este aspecto va de la mano del expuesto previamente. Para que una disposición relacionada con un fenómeno/problema de esta naturaleza se convierta en realidad, hay que aplicar el proceso administrativo y los recursos presupuestarios, materiales y humanos necesarios. Es fácil disponer que se incorpore la atención del *mobbing* a las tareas cotidianas del servicio público y/o de las organizaciones privadas y públicas, pero meramente aumentar la carga de trabajo no es la respuesta.
- *¿Incluye el uso de un protocolo de actuación ex profeso?* Mucho se ha hablado de la necesidad de atender el problema del APL, pero ¿se sabe qué hacer ante un caso concreto?, ¿a quién corresponde el diseño de los protocolos?, ¿cómo proceder cuando llegue el momento en que una persona solicite ayuda?, ¿cómo recabar información?, ¿cómo evitar que se vicie la investigación?, ¿cómo coordinar esfuerzos entre especialistas e instancias? Entre muchos aspectos más.
- *¿Considera medidas para sanear las organizaciones?* Este aspecto se relaciona también con el abordaje de las causas y con las medidas paralelas. Se trata de mirar el árbol y el bosque. Prohibir la ocurrencia del *mobbing* no significa sanear directamente a las organizaciones, sino sólo prohibir una serie de comportamientos y situaciones dentro de un contexto más amplio donde pueden existir incluso otras problemáticas importantes. De igual manera, no es indispensable tener un problema de este tipo para tomar medidas preventivas que ayuden a lograr y/o mantener saludable a una organización, que contribuirán a reducir la posibilidad de que surjan o se mantengan fenómenos como el *mobbing* y el *burnout*. Para tener una idea del grado de salud/enfermedad de una organización es necesario realizar un diagnóstico y luego definir y aplicar el (los) tratamiento(s) más adecuado(s), para todo lo cual existen diversos referentes teóricos, criterios e instrumentos en un amplio abanico de posibilidades de combinación, desde la propia normatividad hasta las herramientas de mejora organizacional, y desde medidas genéricas hasta especializadas. He aquí un ejemplo de medidas, tomado de Pando (2006) [29]:

- 1º. Crear una cultura de respeto y atención a R.H.
- 2º. Establecer un sistema directivo respetuoso y atento a las normas.

- 3°. Adecuación las competencias del trabajador y las exigencias laborales.
- 4°. Sistema de comunicación organizacional eficaz y flexible.
- 5°. Gestión eficaz de la organización.
- 6°. Establecimiento de procedimientos para expresión de quejas
- 7°. Participación de los trabajadores en la planeación y evaluación de la empresa.

Otro ejemplo puede encontrarse en *La Estrategia de Waterloo para la prevención del mobbing en la Educación Superior*, del Dr. Kenneth Westhues [7]. Aunque estas medidas están pensadas inicialmente para los ámbitos universitarios, me parece que pueden ser de gran utilidad en y adaptarse a otras organizaciones.

- *¿Beneficia de forma razonable a las víctimas?* Otro tema relevante y delicado, que además tiene importancia para el proceso de recuperación de las víctimas en la medida que se propicia o no un “sentido de justicia”. Los daños causados a las víctimas y sus familias son variables, pues se vinculan a diferentes factores respecto a su tipo (a la salud física y psicológica, a la imagen personal y profesional, a la empleabilidad, violaciones a los derechos civiles, humanos y laborales, etc.) y su impacto (los recursos personales y sociales, grado de apoyo organizacional interno o externo etc.), por lo cual cada caso es distinto y no es apropiado el criterio de generalizar, de hacer “tabla rasa”. Las iniciativas no deberían pasar por alto esta particularidad. Por “razonable” entiendo una medida (o conjunto de ellas) que para cualquier persona afectada – e incluso no afectada, previo conocimiento del caso– pueda resultar suficientemente “justa”.
- *¿Sanciona de forma razonable a los perpetradores?* El “sentido de justicia” también está relacionado, por supuesto, con las sanciones al (los) acosador(es) y a la organización que lo(s) tolera. El papel de los testigos también debe evaluarse [34]. Considero que aquí aplican los mismos criterios previamente expuestos. Las iniciativas no deberían omitir este aspecto, pero varias lo hacen. No es lógico ni aceptable bajo ningún argumento que una persona que viola las normas y deliberadamente provoca que otra sufra y tenga pérdidas de diversa índole no reciba un castigo por ello. Son demasiados abusos e impunidad. De ahí la importancia de hacer una investigación cuidadosa y responsable.
- *¿Propone una tipificación del APL?* Tipificar el APL es algo que se hace abiertamente en la mayoría de las propuestas para justificar el enfoque y las medidas concretas que presentan. No obstante, si bien proponer una tipificación no significa que sea suficiente para tomarla con seriedad, cuando menos representa un avance para el análisis de una representación y estandarización adecuadas. La diferencia radica en el sustento, en los criterios y argumentos. Como ya expresé anteriormente, desde mi punto de vista la tipificación debe ser uno de los puntos culminantes de una cuidadosa y exhaustiva labor de investigación, pues es la única forma de contar con una perspectiva suficientemente amplia de todos los aspectos a considerar. Para abundar en el análisis, véase la primera parte de este trabajo [6] y la continuación de la nota, *infra*.

Tomando en cuenta estos diez criterios, presentaré los aspectos que de momento me parecen más relevantes de cada una, en términos de pros y contras.

La siguiente revisión no intenta ni pretende agotar todos los aspectos posibles, sino sólo aportar algunos de los que considero evidentes e importantes desde mi perspectiva. Otros estudiosos, desde ángulos diferentes, seguramente tendrán apreciaciones igual de válidas y, con suerte, complementarias.

Invito nuevamente al (la) lector(a) a revisar primero los originales, para que juzgue por sí mismo(a) y tenga también elementos de comparación. Ahora vayamos una por una.

## 3.2 Análisis de las iniciativas de decreto, reformas y adiciones.

### 3.2.1. Primera iniciativa: adición de diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo en materia de acoso laboral – Agosto 2006.

En agosto de 2006 fue presentada ante el Congreso de la Unión la primera iniciativa de decreto que abordaba explícitamente el acoso laboral en México. La emoción provocada por el mero hecho de su existencia se desvaneció conforme avanzaba en la lectura y terminó en una franca decepción. ¿Por qué? Porque no aporta ningún apoyo significativo, tampoco un beneficio real y efectivo para las personas que son sometidas a un proceso de acoso psicológico. Aquí veo reflejado muy parcialmente el acoso psicológico que sufren cotidianamente mujeres y hombres en nuestro país. Desconozco las circunstancias que dieron como resultado la iniciativa en su actual estado. Traté de contactar a dos de las personas directamente involucradas con su realización, pero ninguna me contestó. He incluido entre los pros y contras, sin diferenciarlas, la mayor parte de las preguntas y observaciones que en su momento hice del conocimiento de ambas personas. Fue el único caso en que traté de hablar con quienes tuvieron participación en la elaboración.

#### *Puntos a favor*

- Se trata del primer esfuerzo visible por legislar en la materia en México. En Suecia ocurrió entre 1992 y 1994, después de diez años de investigación del Dr. Heinz Leymann.
- Le da un nombre al fenómeno: acoso laboral.
- Aunque sin los créditos correspondientes, y un tanto parafraseadas, incluye definiciones de especialistas reconocidos.
- Establece que no adoptar medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del patrón se entenderá como tolerancia a la misma.
- Se pronuncia por sancionar “en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan actividades laborales.”
- Deja abierto el tipo de actividades hostiles que pueden presentarse como parte de un proceso de acoso psicológico. Ello es apropiado, pues tales actividades pueden modificarse de acuerdo con las circunstancias y con las diferencias culturales. Como ejemplo, vale la pena recordar la observación del Dr. Kenneth Westhues en el sentido de que las leyes anti-acoso pueden llevar a los acosadores a utilizar técnicas más sutiles [7].

#### *Puntos en contra*

- La iniciativa sólo considera a los trabajadores del apartado A del artículo 123 constitucional; por tanto, sólo a quienes trabajan para la iniciativa privada. ¿Y las personas que trabajan para el Estado, bajo el apartado B? Yendo más lejos, lo idóneo es que *todo tipo de trabajador* quede protegido. Yendo aún más lejos, lo idóneo es que queden protegidas las personas en cualquier tipo de organización, sea laboral o de otra índole, pues el acoso psicológico ocurre no sólo en el ámbito laboral (véanse como referencias mínimas González Rodríguez et al., 2004 [31] y Peña, 2011 [35]).
- Tipifica el acoso laboral como una *causa de rescisión de la relación laboral*. Por si lo anterior no fuera suficiente, las adiciones se incorporan en el Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, “Rescisión de las relaciones de trabajo”. ¿Por qué *ahí*? El Dr. Heinz Leymann, enfatizó, con razones de sobra, que el *mobbing* constituía una violación a los derechos civiles y laborales de

- las personas (Leymann, 1990 [24], 1996a [36], 2010 [37]). La propuesta debió considerar inicialmente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que en primer lugar se violan garantías individuales (véase la primera parte y la Nota acerca de la tipificación, *infra*).
- La Exposición de Motivos no hace referencia alguna a las fuentes consultadas para su elaboración. Tampoco se hace una reseña histórica mínima del estudio del fenómeno (algo necesario, considerando que fue la primera vez se tocó el tema en el país desde el ámbito legislativo). No se indican resultados de investigaciones ex profeso nacionales e internacionales. A su vez, se ofrece una panorámica limitada: el contenido es demasiado sintético y, en general, en la descripción de los componentes se percibe una recarga en la definición, así como en algunas de las actividades hostiles, y en algunas de las causas y consecuencias. No se tocan temas como, por ejemplo, el papel de los testigos y las características de la organización. Así, se restringe la comprensión de la complejidad del fenómeno.
  - Hay diversas afirmaciones categóricas, en frases del tipo “el deseo intrínseco de poder que tenemos las personas”, “En última instancia, aparece la depresión” y “la pesadilla que soporta a diario”, “El acosador (...) favorece a otros empleados en presencia de la "víctima" fomentando en su interior un sentimiento de injusticia y desigualdad”, como si todos los casos fueran iguales y lineales, como si todas las personas reaccionaran de forma semejante, como si algunos hechos se redujeran a percepciones personales. Líneas redactadas de esta forma, me parece, no contribuyen a comprender el fenómeno, más bien a estereotiparlo. En contraste, hay otras líneas más centradas, como la siguiente: “Son testigos en primera persona (...), de cómo se tergiversa la realidad, de cómo se transmite a sus superiores una imagen distorsionada de su persona, competencia y profesionalidad, transmitiendo ser una persona inestable e insegura e incluso llegando muchas veces a pensar que es incompetente, poco preparada para el cargo o "problemática" sin serlo en absoluto.”
  - La definición del APL –primer párrafo de la Exposición de Motivos– fue tomada del primer libro del psicólogo español Iñaki Piñuel, publicado en 2001 [38], sin el crédito correspondiente. Cabe señalar que el autor conserva tal definición cuando menos hasta 2008, lo cual puede constatar en la página 91 de su libro *Mobbing, estado de la cuestión* [13].
  - La definición del segundo párrafo es casi igual a la de Marie France Hirigoyen (1999, 2005) [39], por lo cual asumo que también fue parafraseada.
  - La definición incluida en el tercer párrafo fue tomada casi íntegra de la primera traducción del artículo *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo* [40], de autoría del pionero en el estudio del fenómeno entre los adultos en el ámbito laboral, Dr. Heinz Leymann, también sin los créditos correspondientes. Es importante señalar, además, que el autor la consideró una definición operacional (también llamada de trabajo o funcional, en la cual se indica la forma de medir el fenómeno en cuestión [41]), y por tanto no es una información descriptiva, como parece asumirse en la iniciativa.
  - Si a lo anterior agregamos la definición aparentemente “propia” (aunque pobre) de la iniciativa –párrafo 11–, tenemos cuatro definiciones simultáneas... ¿Es necesario tener tantas? Cabe señalar que la iniciativa define el acoso laboral como “cualquier *conducta* persistente y demostrable” (La cursiva es mía). Más adelante, en el Artículo 52 B, en la fracción III se habla de “comportamiento” y en la IV nuevamente de “conducta”. En Psicología, “comportamiento” y “conducta” no son equivalentes. En su *Diccionario de Psicología*, Umberto Galimberti ofrece una clara distinción [42].
  - Respecto a cifras, a datos estadísticos, sólo se presenta un par de referencias, atribuidas a la OIT: “uno de cada diez trabajadores es víctima de acoso laboral. Y de cada cien vejados, 75 son mujeres.” Edad: “entre 35 y 45 años”. Existen, sin embargo, otros datos que no coinciden con las primeras dos afirmaciones. Hay fluctuaciones en los resultados, algunas muy notables. Es posible que el hecho general de la disparidad de resultados debido al *uso de criterios y métodos de investigación distintos* (véase Leymann, 1996a [36], y Pando et al., 2006 [43]) impida todavía

llegar a conclusiones respecto a una suerte de “porcentaje promedio” global –si es que existe– de la población activa afectada, así como en relación con el tema de cuál sexo es más afectado (véase en la tercera parte de este trabajo). Lo cierto es que el acoso psicológico es perpetrado tanto por mujeres como por hombres y afecta a ambos (véase Leymann, 1996a [36], 1996b [44]), y que no se ha investigado a profundidad el papel de las mujeres como acosadoras, como agresoras (véase Leymann, 1996a [36]; Bjorkqvist et al., 1992 [45]). Todo está relacionado también, de una forma u otra, con las diferencias culturales, así como la organización y distribución del trabajo, entre otros factores. En síntesis, es necesario presentar un panorama más claro y documentado en este sentido.

- Si no se cuenta con información referente a la forma en que el fenómeno está ocurriendo en México, ¿por qué hemos de confiar a ciegas en que las soluciones propuestas son adecuadas? Además, si bien las investigaciones realizadas hasta el momento dentro y fuera del país son un antecedente necesario, no es suficiente: debe elaborarse un diagnóstico actual del problema, que permita conocer las particularidades del contexto mexicano, tomar medidas preventivas y correctivas concretas, así como definir estrategias de corto y largo plazo. La Exposición de Motivos carece de tal diagnóstico.
- Volviendo a la definición de la iniciativa, podemos leer que “El proyecto define el acoso laboral como *cualquier conducta persistente y demostrable*, ejercida sobre un trabajador por parte de un patrón, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.” De igual manera, el párrafo siguiente indica: “Estableciendo que la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral *por parte del patrón* se entenderá como tolerancia a la misma.” (Las cursivas son mías) Puesto que la iniciativa no lo indica, ¿de qué manera se demostrará la existencia del acoso laboral?, ¿cuáles técnicas e instrumentos serán aplicados?, ¿cuáles serán las evidencias?, ¿cuál, el procedimiento a seguir y cómo evitar que éste se envíe?, ¿cómo saber que no se trata de una simulación o “falso *mobbing*”? Y a su vez: dejar al patrón la responsabilidad de *diseñar* las medidas preventivas y correctivas puede significar un sesgo implícito. Respecto a la *aplicación* no hay duda alguna, pero creo que las medidas deben ser diseñadas por una instancia externa, con base en la literatura especializada y ser objeto de seguimiento también por parte de una instancia externa.
- La tipificación no pudo ser más desafortunada: una *causa de rescisión de la relación laboral*. La persona que es sometida a un proceso de acoso psicológico no sólo debe lidiar con sus múltiples y dañinos efectos, ¡también debe irse de la organización! ¿Cómo es posible que afirmen que “en la mayoría de los casos se despide a la persona acosada por considerarla injustamente no preparada para el cargo (...)” y como solución propongan que la misma persona se separe de su trabajo? ¡Absurdo! Claro, irse es algo que pueden elegir algunas personas, pero en todo caso debe ser sólo una *opción*, no *la solución*. ¿Por qué no se respeta en primer lugar la permanencia en el trabajo? Quedar desempleado es lo que menos interesa a una persona en estos días, sin mencionar las dificultades que puede tener para reincorporarse al mercado laboral si se sabe el motivo de su salida (además del riesgo de la práctica de la lista negra). ¿Por qué no se consideraron otras posibilidades en beneficio de la persona afectada? Por si eso fuera poco, no se exponen los argumentos de una propuesta tan limitada, tramposa y tajante, que evidencia la carencia de una revisión a fondo de la literatura especializada y el desconocimiento de casos concretos. Fomentar medidas carentes de sentido y compromiso como ésta, donde la dignidad humana vale tan poco, es quedarse en el nivel de los síntomas, es evitar el enfrentamiento del problema.
- La cuestionable “buena intención” de la iniciativa llevó a sus autores a redactar lo siguiente: “Por esto, *el espíritu que orienta a la presente iniciativa consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar* las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo

y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan actividades laborales.” (Las cursivas son mías) Pero no hay congruencia. Veamos:

- “Prevenir” y “Corregir”. La iniciativa no dispone nada relacionado con “preparar el terreno”, con lo que queda sobreentendido que se actuará por los canales y con los recursos “normales”. No se habla de un protocolo de actuación, no se habla de medidas adicionales o paralelas para sanear a las organizaciones. No establece ni alude a la elaboración de medidas generales ni específicas de prevención, evaluación, intervención y corrección, de instancias para arbitrar. El APL no es un problema, es un trámite más. ¿En qué consisten tales medidas preventivas y correctivas?, ¿cómo serán evaluadas?, ¿quiénes deben encargarse de cumplir con tales encomiendas?, ¿cómo se garantizará la neutralidad y eficacia de las averiguaciones? Son algunas de las muchas preguntas que quedan sin respuesta.

- “Sancionar”. En realidad no se consideran sanciones para el (los) acosador(es) ni para el patrón que lo tolera (o incluso lo apoya), y tampoco para el supuesto afectado en caso de que se tratara de un falso *mobbing*: todo se reduce a una muy limitada indemnización monetaria para el trabajador. Al efecto, no se consideran ni por error el tipo y grado de daños y consecuencias para la persona afectada –y dado el caso, para su familia, para la propia organización...–, ni las reparaciones no monetarias que pudieran corresponder. ¿Por qué la iniciativa no incluye sanciones para el (los) acosador(es) ni para el patrón que lo(s) tolera, de ser así? El tema simplemente no se toca. ¿Por qué el “ultraje a la dignidad humana” queda fuera de la ponderación? ¿Acaso no contradice todo esto la intención de la iniciativa, cuyo espíritu resultó tan endeble?

El Dr. Leymann insistía, entre otras cosas, en que al ser detectado el proceso de acoso psicológico, debe pararse en seco y la persona afectada debe conservar su trabajo y ser apoyada en tanto se investiga el caso (con acción psicológica y legal, representación, derechos básicos) [24]. Entonces, ¿por qué proponer que en México el trabajador salga de la organización y sólo se le indemnice monetariamente, con un monto además bajo?, ¿ese dinero será suficiente para resarcir los daños psicológicos, morales y físicos sufridos?, ¿para restablecer los derechos que fueron violados?, ¿para resistir mientras se busca otro trabajo en un país con un alto índice de desempleo?, ¿para cubrir un tratamiento psicológico, psiquiátrico y/o médico, quizá asesoría legal, de ser necesario?, ¿para evitar una futura re-estigmatización y por tanto el riesgo de no ser contratado nuevamente? Aunque no se les atribuyera responsabilidad, si en el medio se supiera el motivo de la salida, y con frecuencia así sucede, difícilmente se les consideraría para ocupar una vacante en otra empresa.

- No se menciona la ulterior elaboración de un reglamento u otro instrumento que debiera ser el siguiente nivel para detallar y aplicar las disposiciones. Todo ello queda en el aire. Y así podríamos seguir.
- Finalmente, se da un tratamiento tal que pareciera que el APL consiste en una suerte de evento global (el acoso a una persona) y no de una serie de eventos dentro de un proceso (las múltiples actividades hostiles y, dado el caso, infracciones). Es decir, sí importa cuántas veces se agredió a la persona, de qué manera, con qué intensidad e impacto. Pero aquí, esos y otros aspectos –como el lector quizá ya habrá notado– no cuentan.

Afortunadamente, la iniciativa no ha sido aprobada. Y *no debe ser aprobada*: es más bien una muestra de *lo que no debe hacerse*.

Se requiere elaborar otra totalmente nueva si se pretende aportar un instrumento jurídico/legal que contribuya responsablemente y de manera más efectiva, al ser aplicado, a prevenir y minimizar la ocurrencia del acoso psicológico dentro de las organizaciones.

### **3.2.2 Segunda iniciativa: Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se crea la Ley para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso Laboral en el Estado de México – Febrero 2010.**

Se trata de la iniciativa más extensa y elaborada de todas, lo cual no es sinónimo de más completa y más centrada. Hay que reconocer que aquí se hizo un mayor esfuerzo por efectuar un abordaje más realista. El primer objetivo de esta Iniciativa de Ley es la prevención del “acoso moral”, y en segundo lugar la sanción de la práctica o tolerancia de estas conductas. Respecto a su estatus, fue turnada a las Comisiones de Equidad y Género, así como de Procuración y Administración de Justicia.

#### *Puntos a favor*

- Le da un nombre al fenómeno: acoso moral y acoso laboral. Señala que también se le llama “hostigamiento laboral o mobbing”.
- Propone un *nuevo derecho*: “no ser objeto de acoso laboral en una ley especial para el Estado de México.” Sin duda, una idea que vale la pena considerar.
- Considera que “Desde el punto de vista social las acciones de acoso moral constituyen una conducta que ataca los derechos fundamentales de las personas *en relación a su trabajo o función (...)*”. En la misma línea, que “implica una violación de los derechos fundamentales de la persona *en cuanto trabajador* y, por ello es objeto de principios y preceptos relevantes de nuestra Constitución: la dignidad de la persona (artículo 1º y 25), la igualdad ante la ley y la no discriminación (artículo 4º y 1º), el derecho al trabajo (artículo 5º), el derecho a la salud (artículo 4º).” (Las cursivas son mías)
- La dignidad humana es un aspecto destacado y considerado explícitamente para ser protegido.
- Señala que el acoso laboral “es un asunto que no distingue raza, género ni condición social”. Aunque las fuentes no son citadas, la afirmación no sólo es congruente con la literatura, es pertinente como hecho a tener en cuenta.
- Como parte del sustento científico y/o especializado de la Exposición de Motivos, puedo apreciar lo siguiente:
  - Aunque no indican cuáles, se sobreentiende que los autores revisaron “otras disposiciones jurídicas, así como los tratados en los que México es parte y por supuesto las leyes que rigen en el Estado de México” para señalar que concuerdan en que es obligación del Estado velar por la dignidad de las personas, lo cual fue la base para plantear el nuevo derecho.
  - Revisaron algunos antecedentes en otros países en materia de legislación del acoso laboral, temas relacionados y/o encuestas, entre los cuales mencionaron: Suecia (1993), Francia (s.f.), Bélgica (2002) y Holanda (s.f.). Muestra los mismos datos atribuidos a la OIT que incluyó la primera iniciativa, pero añade datos de una encuesta efectuada por la misma organización en 1996. También citan datos de la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo elaborada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2000), que incluye cifras y datos específicos sobre acoso moral. En cuanto a México, sólo se indica el antecedente de la primera iniciativa (2006) y la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de México, con su limitación implícita.
  - Respecto a algunos aspectos del fenómeno (comportamientos de acoso, frecuencia y duración, consecuencias), se incorporó información proporcionada por un especialista mexicano reconocido (Jesús Felipe Uribe Prado – Facultad de Psicología, UNAM). Lo que no queda claro es si fue entrevistado o consultado ex profeso, o si la información fue tomada de otra fuente.

- Incisos c) “Establece una garantía de prohibición de despedir al trabajador que haya sufrido acoso o a los testigos” (artículo 17) y g) “Se dejan a salvo los derechos de la víctima a iniciar un procedimiento ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, en caso de que el abuso lo haya practicado algún servidor público” (artículo 23). El primero es congruente con la literatura especializada (véase Leymann, 1990 [24] y 1996a [36]), y el segundo sencillamente se apega a derecho.
- Al margen de la valoración de su pertinencia, propone instancias concretas de los ámbitos público y privado para atender casos concretos de APL en el ámbito de sus respectivas competencias: Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México (trabajadores particulares), las que indique la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (servidores públicos), Procuraduría de la Defensa del Trabajo y Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- Respecto a la Ley propiamente dicha (pág. 95 en delante de la Gaceta Parlamentaria):
  - ◆ Dispone que “todo particular o servidor público que cometa los actos previstos en esta Ley quedará sujeto a lo previsto en la misma, *sin perjuicio de las responsabilidades contenidas en otras disposiciones legales aplicables.*” (artículo 1) (Las cursivas son mías) Este punto debería considerarse para efectos de sanciones e indemnizaciones.
  - ◆ Incluir el tema de las circunstancias agravantes (artículo 8). Algunas deben valorarse con apoyo de expertos en materia legal, pues de antemano suelen formar parte del proceso de APL (I, V y VIII por ejemplo).
  - ◆ Indicar cuáles situaciones no son APL (artículo 11). Sugiero complementar con otras, también importantes, que indica la literatura especializada, e incluir la solicitud –e incluso exigencia, dado el caso– de cumplir con las actividades propias del puesto de acuerdo con el contrato respectivo.
  - ◆ La inclusión de medidas preventivas concretas (artículos 12 a 16), salvo el artículo 14, comentado en los *puntos en contra*. Puesto que son genéricas, es recomendable complementarlas, ampliarlas y reforzarlas con base en lo que aporta la literatura especializada. Una medida de particular importancia es que se difundan ampliamente las Condiciones Generales de Trabajo y los Contratos Colectivos de Trabajo; iniciar con el conocimiento de las reglas para ambas partes es un buen primer paso. Otra, realizar un diagnóstico del grado de salud o enfermedad de la organización, y así determinar las medidas de saneamiento en general.
  - ◆ Considera sanciones para el (los) agresores y quien los tolere, e incluso para quien realice simulación o falso *mobbing* (Capítulo VI, Sanciones, artículos 24 a 26). Veamos (las cursivas son mías):
 

Artículo 24, fracción I. La redacción es confusa. Entiendo que se termina el contrato del acosador si la víctima renuncia o abandona el trabajo, y a la víctima se le indemnizará conforme lo dispuesto en la ley (LFT- ámbito privado). Respecto a esto último, ya me pronuncié con motivo de la iniciativa anterior.

Fracción II. Multa a quien realice el APL y el empleador que lo tolere, a determinar y de acuerdo con capacidad, por el tiempo que duró el acoso.

Fracción III. Obligación del empleador que haya ocasionado o tolerado el acoso, de pagar a la víctima “el costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral” acreditadas por la víctima mediante examen médico, incluso antes de que la autoridad dictamine; también pueden aplicar otras normas de seguridad social. En este sentido, sabido es que el APL con frecuencia es mal diagnosticado (véanse Leymann [24], [36], [44] y Hillard [46] como mínimo), así como las enfermedades y/o daños a la salud física y psicológica que puede ocasionar a la víctima, que comúnmente se atribuyen a otros factores, sobre todo personales o vinculados a la historia de la víctima.

Por tanto, es indispensable que las instituciones que deben expedir los exámenes comprobatorios capaciten a su personal (médicos, enfermeras, trabajadores sociales, psicólogos, psiquiatras y demás profesionales involucrados) para hacer un diagnóstico y brindar un tratamiento apropiados.

Fracción IV. “Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.” Creo que aquí hay un error de apreciación: en cualquiera de los dos casos (modalidad horizontal y vertical ascendente, respectivamente), se trataría de un acosador principal, sin más. Entonces, ¿por qué no darle el mismo tratamiento descrito en las fracciones I y II?, ¿por el nivel jerárquico? Y si el caso no se estima lo suficientemente grave, el acosador sigue ahí... ¿qué garantía hay de que no volverá a acosar?, ¿o acaso son considerados como acosadores secundarios y por ello se deriva automáticamente que hacen menos daño?

Ver artículos 25 y 26 abajo, en las *áreas de oportunidad*.

No queda claro *si las sanciones son complementarias o no*. Es necesario eliminar las ambigüedad (en este o cualquier otro punto) para evitar las interpretaciones. *Si es así, entonces en conjunto las sanciones son más realistas y pueden propiciar un sentido más palpable de justicia*. Pero, con todo, es recomendable una revisión de parte de los especialistas en APL en coordinación con los de otras disciplinas relacionadas con todas las áreas que suele afectar un proceso de APL –al igual que autoridades, sindicatos y demás actores involucrados–, pues también faltan otros aspectos por cubrir (por ejemplo, el acosador también debería estar contemplado en la fracción III).

- ♦ En el segundo transitorio se indica que el Gobierno del Estado de México deberá expedir el Reglamento de la Ley. Hasta donde he visto, es la única iniciativa que incluye este importante punto. Sería de gran utilidad conocer tal reglamento, para analizar la forma en que se pretende “aterriar” lo asentado en la iniciativa. Quizá en él se cubren algunos de los huecos detectados.

### *Puntos en contra*

- En el segundo párrafo de la Exposición de Motivos se presenta una definición de acoso laboral, sin indicar la fuente. La forma en que está redactada y los matices respecto a definiciones conocidas no me permiten identificar al posible autor. Tampoco se esclarece si es una definición propia. En todo caso, es una versión más restringida.
- Los conceptos de “acoso moral” (del original francés *harcèlement moral*) y “acoso psicológico” no son equivalentes. Recordemos que son términos que buscan mantener, en los respectivos idiomas (francés y español), la esencia del fenómeno que el médico Peter Heinemann, basado en Konrad Lorenz, denominó *mobbing* para referirse a una forma de violencia entre seres humanos, concretamente niños en el ámbito escolar, que más tarde el psicólogo Heinz Leymann estudió a mayor profundidad entre los adultos en el ámbito laboral. El propio término *mobbing* no es utilizado universalmente, a pesar de haber sido el primero en usarse. Cabe señalar, como pequeña muestra del debate acerca de cómo denominar al fenómeno y por qué, que Marie France Hirigoyen, creadora del primero, no lo concibe propiamente como una traducción sino como un término propio que expresa la naturaleza o esencia del fenómeno, y considera que el término *mobbing* es muy vago [47], e Iñaki Piñuel, por su parte, opina que “acoso psicológico” es la traducción correcta de *mobbing* –aunque no explica por qué– y que el término acuñado por Hirigoyen debería ser más bien “acoso inmoral” [13]. En inglés, hay quienes prefieren el término *workplace bullying*. Este tema será abordado en la tercera parte.

- Aunque no lo expresa abiertamente, queda sobreentendido que tipifica al APL como una suerte de falta o infracción, sujeta a la normatividad e instancias señaladas. La ambigüedad no ayuda. Debe quedar claro si hay una propuesta de tipificación.
- La información derivada de la revisión de antecedentes en otros países mezcla de forma un poco desorganizada los contenidos acerca de la legislación del acoso laboral, temas relacionados y/o encuestas, además de que hay altibajos de claridad, pertinencia y precisión. Ejemplos: ¿por qué limitarse a decir que en Francia “todavía no se desarrolla demasiado la política de prevención”, cuando podrían decir que ese país cuenta con una legislación específica contra el acoso moral, en vigor desde Enero de 2002, contenida en el Capítulo IV (la lucha contra el acoso moral en el trabajo) de la Ley de modernización social? [17]; por otra parte, ¿para qué mencionar la cantidad de incapacidades en Holanda si no están directa o indirectamente vinculadas a procesos de APL? Por otra parte, señalan que “los estudios existentes sobre este problema son mínimos en América Latina y más escasos en México” y en seguida añaden: “sin embargo, las opiniones de los expertos nos llevan a la misma conclusión: que se trata realmente de un problema emergente, que necesita de un tratamiento adecuado, un estudio detenido y una investigación más completa.” Para ese momento –febrero de 2010– ya había suficiente producción al menos en México que podía ser considerada e incluso citada. Lo mismo respecto a España, Estados Unidos, Canadá y otros países alrededor del mundo.

En lo concerniente a la mención de la iniciativa previa en México, en la presente se asentó: “desafortunadamente este proyecto no se dictaminó.” ¿Por qué fue desafortunado? Esta condescendencia y falta de crítica poco ayudan a encontrar las soluciones requeridas.

- A su vez, esa forma desorganizada de presentar la información llevó a una frase que encuentro desafortunada. Después del párrafo que cité arriba, se lee: “Por lo anterior, resulta pues importante, prevenir el acoso laboral en el Estado de México para eficientar lo (sic) resultados de las personas en sus empleos” y a continuación se mencionan vagamente –es decir, sin datos concretos– estudios a nivel mundial que reportan costos para las empresas privadas e instituciones públicas. Pareciera un objetivo de mayor prioridad que las personas mantengan “los resultados” que el de recuperar su dignidad y que se respeten sus derechos, por no mencionar las lamentables condiciones en cuanto a sueldos, precariedad del empleo y alto desempleo en el país. Quizá no fue la intención, pero la forma de plantearlo así lo sugiere.
- Hacia el final de la Exposición de Motivos, el antepenúltimo párrafo dice: “Por todo lo anterior, el Estado en su rol de empleador, agente económico y garante de los derechos humanos debe introducir la ética en la gestión de los recursos humanos y tiene la obligación –además de la tarea de prevención– de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas.” Frase apresuradamente, a mi entender, porque nuevamente restringe la perspectiva al ámbito laboral, porque la ética en la gestión de los recursos humanos es un tema que no sólo concierne al Estado a través de su sistema educativo (se supone que la ética profesional forma parte, de una forma u otra, de la currícula universitaria) sino también a los responsables de dichas áreas (sea en el ámbito público o privado, se supone que los responsables acuden a la literatura especializada, sea desde la Psicología Laboral, Organizacional y/u otras ramas) y porque, por mucho que pudiera ser su obligación, el Estado no puede erradicar el APL de un plumazo. Respecto a este último punto, recordemos, siguiendo a Westhues, 2006 [48] y 2007 [49] que el APL en sí mismo no puede simplemente prohibirse, porque tiene parte de sus raíces en impulsos que compartimos con otras especies, es decir en impulsos instintivos, innatos. Por eso es necesario conocer los avances en la investigación acerca del APL. Además, todos tenemos que participar de una u otra forma para minimizar el APL, el acoso sexual, la discriminación y cualquier otra forma de violencia entre los seres humanos.
- Al final, aparece una frase inconclusa: “Estudios realizados por técnicos especialistas en psicología o psicología laboral”.
- Respecto a la Ley propiamente dicha:

- ◆ Algunos párrafos, con ligeros matices, fueron tomados de la iniciativa de 2006, por ejemplo el objeto de la Ley (artículo 3), y la definición “propia” de acoso laboral (artículo 6) sin el crédito respectivo, en lugar de hacer un esfuerzo independiente. Por cierto, esa definición bien podría incorporarse al glosario del artículo 5.
- ◆ El artículo 7 se refiere a las modalidades generales de acoso laboral, que aun cuando incluyen actividades hostiles propias de procesos de APL, no se corresponden con la literatura especializada (de hecho, para variar no citan las fuentes). En este sentido, hace falta una descripción más consistente del acoso laboral. Las modalidades reconocidas son vertical descendente, vertical ascendente, horizontal y mixto (véanse Vandekerckhove y Commers, 2003 [50], González Rodríguez et al., 2004 [31] y Peña y Sánchez, 2009 [51] al menos).
- ◆ El artículo 9 señala los sujetos activo y pasivo del acoso laboral: los jefes o personas con puestos de mando o “calidad de empleador”, y los subordinados o empleados, respectivamente. Aquí hay una falla grave de comprensión del APL: adoptar una postura maniquea de “los buenos” y “los malos”, prejuicio que etiqueta *a priori* a las personas en función de su puesto y su lugar en la jerarquía organizacional, evidenciando un lamentable desconocimiento de la literatura. Que la modalidad de acoso vertical descendente sea registrada con mayor frecuencia [50] que las otras [51], no significa que sea la única, de manera que tanto unos como otros pueden ser acosadores o acosados. Además se olvida a los testigos y sus distintos tipos como elementos clave [34]. Con esta idea distorsionada se promueve una predisposición para ver a cualquier jefe como un acosador potencial y a cualquier subordinado como una víctima, al margen del contexto. Error inexcusable que puede generar más problemas.
- ◆ Artículo 14. Ya me pronuncié al respecto: dejar al patrón la responsabilidad de *diseñar* las medidas (en este caso, reglamentos o lineamientos) puede significar un sesgo implícito. E insisto: las medidas deben ser diseñadas por una instancia externa, con base en la literatura especializada y ser objeto de seguimiento también por parte de una instancia externa.

### *Áreas de oportunidad*

En relación con las propuestas concretas mencionadas en los incisos a) – g) de la Exposición de Motivos, páginas 92 y 93 de la Gaceta:

a) *La obligación de todas las empresas privadas o instituciones públicas de contar con lineamientos mínimos para prevenir, reparar y sancionar el mobbing.* Ver comentario al artículo 14, arriba.

b) *Se invierte la carga de la prueba (es el acosador o quien lo tolere quien tiene que justificar ante el juez que no es culpable).* Invertir la carga de prueba de la persona supuestamente afectada al patrón puede parecer una medida lógica, prudente y hasta afortunada, pero en realidad implica estimular el mismo prejuicio: que una de las partes es, *a priori*, responsable. Además, recordemos que lo común es no permitir que la víctima se exprese y se defienda (véanse los textos referidos del Dr. Leymann y el Dr. Westhues), y que se hagan a un lado quienes podrían apoyarla, con la obvia consecuencia del impedimento para conseguir y presentar pruebas. También, considerando, por una parte, que el acosador difícilmente asumirá su culpa (véase Leymann, 1990 [24] y Fuentes y Lara, 2011 [30]) y que el empleador –quien puede ser el acosador o bien puede apoyarlo o tolerarlo– cuenta con más recursos, y por otra, que también puede tratarse de un falso *mobbing* –véanse López y González de Rivera, 2003 [52] y Mansilla, 2011 [53] al menos–, existe la posibilidad de que se fabriquen evidencias por ambas partes. Siguiendo al Dr. Kenneth Westhues –véanse 2006 [48] 2008 [54], 2009 [55] y 2011 [33] como mínimo–, no basta con analizar la información de un solo lado. Entre las diversas fuentes de información a cubrir, cada parte debe aportar sus respectivas evidencias (véanse los artículos 781, 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo, por mencionar una referencia). Y reafirmo que esto debe formar parte de un proceso controlado y transparente.

d) *La Procuraduría de la Defensa del Trabajo puede intervenir ante los Tribunales del Trabajo, si el afectado lo solicita o llevar un procedimiento conciliatorio con el empleador* (Capítulo IV de la Ley, artículos 18 y 19). La intervención de una instancia externa facultada puede ser una opción adecuada, pero en el caso del APL es necesario un prerrequisito, a mi entender: que los servidores públicos involucrados en la atención de los casos estén debidamente informados –y, de ser necesario, formados– para dar una atención congruente con las características del fenómeno. No se trata de sólo aumentar la carga de trabajo y abordar los casos bajo los criterios usuales. Aquí hay que analizar en qué consiste, en concreto, la intervención de dicha instancia, para determinar las adecuaciones correspondientes, de ser requerido. Respecto al procedimiento conciliatorio, véase una propuesta en Leymann, 1990 [24], así como mi comentario acerca de la demanda (abajo).

e) *También impone una sanción como multa a todo trabajador que haya cometido acoso*. En realidad, el tema de las sanciones es más amplio. Está contemplado en el Capítulo VI (artículos 24 a 26). Ver comentarios en los *puntos a favor*.

f) *Establece el derecho a exigir la ruptura del contrato de trabajo, con indemnización a la víctima*. Como ya indiqué, es más apropiado que se plantee como una opción que como la única respuesta posible, como ocurrió con la iniciativa previa. La indemnización se limita a lo dispuesto por la LFT, como ya se mostró en las sanciones.

Y entre las restantes, en la secuencia en que aparecen:

- El trabajador sometido a un proceso de APL *puede extinguir su relación de trabajo, con derecho a protección por desempleo y sin merma de sus derechos de seguridad social*. En cuanto a los derechos mencionados, es necesario indicar por cuánto tiempo (lo idóneo es que ocurra hasta que obtenga un nuevo empleo, con apoyo activo, obligatorio y sin reprimendas de parte de la organización). Aquí también es idóneo contemplar la prohibición, bajo sanción, de la práctica de la “lista negra”.
- En cuanto a la posibilidad de interponer una demanda con motivo de un proceso de APL (Capítulo V), se consideran un paso previo y dos vertientes: cuando ocurre en el sector privado y cuando ocurre en el sector público. El paso previo, en ambos casos, será *intentar los mecanismos internos de la empresa o institución y llegar a una conciliación por parte de los sujetos involucrados*. Ya me pronuncié en relación con el diseño de medidas de parte del patrón. Debo agregar dos aspectos: 1) el tipo de intervención es distinto de acuerdo con la fase en que se encuentra el proceso de APL y con la gravedad de los daños causados a la víctima; y 2) la conciliación correspondería, en mi opinión, acaso al inicio de la fase 2, cuando los ataques no han vulnerado de forma significativa los derechos de la persona, cuando todavía no se logran el aislamiento y la estigmatización. Más avanzado el proceso, deberán valorarse otras medidas, incluso la legal, donde entran las demandas. Repito que la literatura indica que el acosador no suele admitir su culpa, su responsabilidad. Estos aspectos se abordarán en la cuarta parte de este trabajo.
- Respecto a las vertientes, la propuesta indica que para demandar *en el sector privado la autoridad competente será la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México* (artículos 20 y 21), y “el procedimiento será el mismo que para cualquier procedimiento ordinario que se señala en la Ley Federal del Trabajo.” Turnar los casos de APL a las instancias oficiales para su tratamiento como un caso corriente, ¿es una medida congruente?, el tratamiento *en los términos usuales* de un fenómeno que no ha sido tipificado y que puede serlo de manera reduccionista, ¿justifica todo el tiempo y esfuerzo invertidos en la elaboración de la iniciativa?, ¿las expectativas que genera la idea de una nueva propuesta terminarán en el tratamiento “normal” de un problema que nada tiene de normal u ordinario, que incluso quizá requiere una

tipificación propia? Ya vimos que un tratamiento “normal” puede significar años y años, algo que difícilmente alentará a la gente para tomar esta vía de solución.

Cabe señalar que la Junta aplicará las sanciones previstas en la Ley en comento (artículo 24).

En lo concerniente al sector público (artículo 22), *la demanda se apegará a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (artículo 42, fracciones I, VI y VII)*, en el sentido de que “el incumplimiento a estas disposiciones dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de los derechos laborales de los que puedan disponer.” Aunque parece haber más flexibilidad en esta vía –a pesar de que no se indica artículo alguno– desde el momento en que las sanciones quedan sujetas al tipo de faltas, y que se respeta la posibilidad de aplicar otros derechos en el ámbito laboral (¿cuáles?), cabe preguntarse si debe ser el único instrumento a considerar.

Sin embargo, respecto a las sanciones otra vez me parece que falta claridad. La iniciativa indica que las sanciones serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades... pero “en cuanto a sanciones administrativas se refiera en el Título Tercero” (artículo 25). Esto me lleva a dos puntos: 1) entiendo que se trata de sanciones *distintas* a las propuestas para quienes trabajan en el sector privado, y 2) que sólo son de tipo administrativo. Pregunta obvia: ¿por qué un tratamiento diferenciado? Las sanciones deberían ser iguales al margen del ámbito donde se labore.

- En cuanto a las sanciones para quienes simulen el APL (artículo 26), parece un tema menor que puede despacharse con una multa entre 29 y 5,900 pesos, a descontar durante seis meses. Pero no es un tema menor y debe revisarse con mayor cuidado. Una “queja de acoso laboral” puede efectivamente carecer de fundamento fáctico (por ejemplo, no puede demostrarse con evidencias testimoniales y documentales) o razonable (por ejemplo, es otro tipo de problemática, que debe atenderse de otra manera) o de ambos (ni es demostrado el hecho, ni tiene sentido el discurso), pero de igual manera puede *parecer que carece* de uno o ambos por diversos motivos. Una víctima que carece de apoyos e información que le guíe difícilmente conseguirá integrar su caso y podría ser multada injustamente.

Otro aspecto a considerar es el daño –o conjunto de daños– que puede(n) causarse a quien(es) es (son) acusado(s) falsamente de acosador(es). ¿Acaso 5,900 pesos le restituirán su reputación personal y profesional, por mencionar sólo un ejemplo?

Aquí en particular tienen importancia la calidad de los protocolos, el rigor en su aplicación, así como la calidad de la investigación del caso (con participación de un equipo multidisciplinario). Recopilar y/o evaluar evidencias implica, entre otras cosas, que haya testigos disponibles y acceso a información que en circunstancias normales sería negada. Así las cosas, creo que este punto debe replantearse, al igual que la sanción (en un caso sólidamente comprobado de simulación deberían considerarse aspectos adicionales al monetario).

- Los autores dicen que “Aún falta mucho por hacer en este tema: tipificar el acoso laboral como *delito* en el Código Penal, reconocerlo en la Ley de Seguridad Social como *enfermedad profesional* e incorporarlo en la Ley Federal del Trabajo y en la Constitución como una *vulneración de un derecho fundamental del trabajador*. También es de esperar que en un futuro próximo el acoso laboral sea incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS, y pase a ser considerado no como accidente de trabajo sino como *enfermedad derivada del trabajo*.” Ya me he expresado en relación con el tema de la tipificación y más adelante volveré a hacerlo. Aquí se proponen cuatro, todas entre las tendencias ya mostradas. Vuelvo a algunas preguntas: ¿cómo conciliar todo esto?, ¿es necesario, conveniente, contar con diversas tipificaciones simultáneas? Es algo que debemos reflexionar juntos, con calma.
- Respecto a la Ley propiamente dicha:
  - ♦ En el artículo 4 dispone que “cuando alguna disposición pudiera tener varias interpretaciones, se deberá preferir aquélla que proteja con mayor eficacia a las personas vulnerables.”

Ambigüedad. ¿A quiénes se refiere?, ¿a las víctimas, en un caso comprobado?, ¿a las personas afectadas en caso de simulación? Debe aclararse.

- ◆ El artículo 10 señala las “conductas que constituyen acoso laboral” y al final aclara que “En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 6.” Ningún listado puede agotar los comportamientos y actividades hostiles que pueden manifestarse en un proceso de APL, por lo cual es necesario que haya flexibilidad para dar cabida a aquellos que no están contemplados en los instrumentos especializados. Aquí parece ser el caso. En tal sentido, considero [6] que si un comportamiento “nuevo” o distinto cumple las condiciones dentro de un proceso de APL, se le debe tratar como a los demás. Además, el artículo no indica criterios de frecuencia y duración, que son parte, precisamente, de las condiciones a cumplir.
- ◆ La protección explícita a víctimas y testigos (artículo 17), mediante la prohibición del despido dentro de los seis meses posteriores a la petición o queja, siempre y cuando se verifiquen los hechos. Proteger a estas personas cuando se hace oficial la atención de un caso es indispensable y se ajusta a lo que indica la literatura, pero en este caso es una medida muy limitada. ¿Por qué sólo seis meses?, ¿es el tiempo que se estima puede durar la investigación? Leymann fue muy claro cuando señaló, con base en su experiencia, que el proceso de APL “debe pararse en seco desde el momento en que se comienza a trabajar en el caso” (véase, 1990 [24]). Pero más allá de eso, la prohibición de reprimendas *de cualquier tipo* debe quedar abierta hasta que se solucione el caso, e incluso después: sencillamente no debe haber cabida para reprimendas.

Con todo, la iniciativa puede ser mejor aún. Es inevitable que el enfoque se centre en el aspecto laboral si la propia conceptualización del fenómeno lo hace. Pero cada vez hay más argumentos para un enfoque más amplio, como ya vimos desde la primera parte de este trabajo.

### **3.2.3. Tercera iniciativa: Se crea la Ley para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso Psicológico en el Trabajo para el Distrito Federal, a fin de Erradicar el Acoso Psicológico en el Trabajo – Marzo 2010.**

#### *Puntos a favor*

- Se trata del primer esfuerzo visible por legislar en la materia en el Distrito Federal, y tercer esfuerzo en el país en menos de cuatro años.
- Le da un nombre al fenómeno: acoso moral, acoso psicológico en el trabajo, *mobbing*.
- En el punto 1 considera que, desde el punto de vista social, “las acciones de acoso moral constituyen una conducta que ataca *los derechos fundamentales de las personas* en relación a su trabajo o función (...).” Enfatizando esta postura, en el punto 7 se afirma que el acoso psicológico “*es una discriminación y atenta contra la dignidad e integridad de las personas e implica una violación de los derechos fundamentales que garantiza nuestra Constitución: la dignidad de las personas, Artículos 1 y 25; la igualdad ante la Ley y la no discriminación, Artículos 1 y 4; el derecho al trabajo, Artículo 5º*”, cuya violación “*justifica, en principio, la sanción penal.*” (Las cursivas son mías) Esta postura se apega a la del Dr. Leymann respecto a la violación de derechos civiles, y es la adecuada no tanto porque se ciña a la concepción del experto (cabe preguntarse si fue leído), sino porque, en una afortunada coincidencia, ambas apuntan y dan su dimensión real a un aspecto esencial del fenómeno: su alcance real.
- Respecto a la protección de la dignidad de las personas, remite a otros instrumentos jurídicos, como la Ley Federal del Trabajo, Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación, Ley de

Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y la Ley de la Comisión de Derechos Humanos (punto 9). A partir de lo anterior, al igual que la iniciativa previa, propone como un nuevo derecho “no ser objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo en una nueva Ley especial para el Distrito Federal.”

### *Puntos en contra*

- Como el lector podrá comprobar, la Exposición de Motivos adolece de los mismos defectos que sus predecesoras en relación con la omisión de la mayor parte de las fuentes consultadas (incluyendo la segunda iniciativa) y falta de datos concretos, a pesar de la abundante bibliografía disponible a nivel internacional, así como la creciente en nuestro país. También resulta limitada respecto a la información incluida para describir el APL, por lo cual sólo permite una comprensión parcial. Veamos:

En el punto 1 se refiere al fenómeno como “acoso moral”. Como ya señalé, conceptualmente “acoso moral” y “acoso psicológico” no son equivalentes a pesar de que se refieren al mismo fenómeno. Véase comentario en la página 26.

El punto 2 presenta una definición que no sólo carece de la fuente, sino que resulta restringida en comparación con las ya existentes de expertos reconocidos. Por ejemplo, no deja claro algo esencial: que el objetivo es excluir al blanco de la organización y/o destruirlo (su reputación, salud, empleabilidad, etc.). Tampoco se indica si esa definición es “propia”. En todo caso, no es correcta.

En el punto 3 se describen sólo algunos comportamientos y actividades hostiles, así como algunas consecuencias a nivel personal. Además se incurre en la imprecisión de citar al psicólogo Jesús Felipe Uribe Prado (Facultad de Psicología, UNAM), reconocido estudioso del tema, para indicar los criterios diagnósticos de frecuencia y duración, cuando en realidad fueron aportados por el Dr. Heinz Leymann. Este error, por supuesto, es responsabilidad de quien obtuvo la información, de quien la revisó y de quien la aprobó.

Punto 4. ¿De dónde obtuvieron los autores la información que les permitió afirmar que “*la hipótesis más aceptada* acerca de la conducta del acosador es que él a su vez, *muy probablemente* fue víctima de acoso en su propio ámbito familiar o padece un profundo complejo de inferioridad.” (Las cursivas son mías) No he leído o escuchado nada semejante. Respecto a la primera hipótesis, ¿aceptada por quiénes?, ¿a cuál tipo de acoso se refieren?, ¿hay suficientes casos registrados y verificados para hacer tal afirmación? De ser así, el “probablemente” sobra. En cambio, la segunda sí consta entre las diversas características con que los han descrito, pero no es necesariamente la de mayor peso en todos los casos, hasta donde he tenido oportunidad de conocer. El perfil de los agresores, aunque se han registrado tendencias bastante definidas, también puede ser más amplio y variable –al igual que el de las víctimas (punto 5)– y no puede afirmarse tajantemente algo como lo citado. Por eso es tan importante indicar claramente las fuentes, revisar con cuidado la literatura y no reinterpretar la información (dado el caso). Hay incluso especialistas que estiman necesario profundizar en el estudio de las personas que acosan (véase Peña y Sánchez, 2009 [51]). A final de cuentas, este tipo de afirmaciones, en lugar de ayudar a comprender aspectos relevantes del perfil –o, quizá sea más apropiado, de los perfiles– de los acosadores, contribuyen a estereotiparlos.

Véase otra perspectiva de ambos perfiles, por ejemplo, en Piñuel, 2001 [38], González Rodríguez et al., 2004 [31] Fuentes y Lara, 2011 [30] y Westhues, 2011 [33].

El punto 6 indica que en México no contamos con estadísticas oficiales específicas. Si bien es cierto, también lo es que como parte de los trabajos correspondientes a la elaboración de la iniciativa pudo proponerse y realizarse el primer diagnóstico (este comentario es válido para cualquier iniciativa, no sólo la presente), pero no fue así. Como referencias externas sólo se mencionan la legislación francesa y un estudio realizado por la OIT. En el punto 8 se menciona otro estudio de la OIT sin incluir cifra alguna, sólo algunas consecuencias más a nivel personal.

El punto 12, al igual que en la iniciativa previa, argumenta –con ligeras modificaciones– que el Estado debe introducir la ética en la gestión de los recursos humanos y tiene la obligación de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas. Ya me pronuncié al respecto.

- En general, la descripción del fenómeno es pobre y se omiten otros componentes importantes del fenómeno, por ejemplo: causas, tipos de acoso, características de la organización, papel y tipos de testigos, consecuencias para las familias, la organización y la sociedad, etc.
- Primera medida específica: la prevención del acoso psicológico, desde el enfoque de la salud en el trabajo. Al igual que en la iniciativa previa, las empresas privadas o [debería decir e] instituciones públicas están obligadas a contar con lineamientos mínimos para prevenir, erradicar y sancionar el acoso psicológico (punto 10). Ya me pronuncié al respecto.
- Segunda medida específica: al igual que en la iniciativa previa, se sancionará la práctica o tolerancia del acoso psicológico (punto 10). No se indica en qué consistirán las sanciones. De igual manera, la iniciativa no incluye una tipificación explícita, pero sugiere con claridad que el APL se considera delito (punto 7). Aunque se sobreentiende que ambos aspectos son cubiertos por la cuarta iniciativa, lo apropiado era decirlo. Ver comentario en la cuarta iniciativa.

#### *Áreas de oportunidad*

- Tercera medida específica: al igual que en la iniciativa previa, se podrá demandar tanto en el sector público como en el privado y primero se intentarán los mecanismos internos de la empresa o institución para llegar a una conciliación. Si continúa la conducta, el acosado podrá activar los medios jurisdiccionales correspondientes (punto 11). Ya me pronuncié al respecto.

Lamentablemente, las medidas específicas no hacen eco de la idea y *hecho* fundamental de que el acoso psicológico es una clara forma de discriminación y una violación de los derechos fundamentales (hecho que debe mantenerse en futuras propuestas). Por si lo anterior fuera poco, de no funcionar los mecanismos internos, la persona afectada, nadie más, debe acudir (si quiere) a las instancias convencionales, de las cuales no sabe si estarán preparadas o no para resolver un caso de esta naturaleza.

#### **3.2.4. Cuarta iniciativa: Se adiciona el artículo 206 Bis al Código Penal para el Distrito Federal, a fin de sancionar el Acoso Psicológico en el Trabajo – Marzo 2010.**

Aunque no está dicho en ninguna de las dos, esta iniciativa se entiende como concebida para cubrir “un frente” más, puesto que ya se consideró la opción de una conciliación. Sin embargo, aun cuando la iniciativa fue elaborada por el mismo grupo parlamentario y aunque en la Exposición de Motivos se reproducen algunos contenidos de la iniciativa previa (puntos 6-5 y 7-7 respectivamente), la que nos ocupa muestra diferencias notables, como si hubiera sido necesario presentar un nuevo sustento. Tales contenidos son, o podrían considerarse, complementarios en buena medida, por lo que bien pudo elaborarse una sola iniciativa con una sola Exposición de Motivos, más completa y congruente.

#### *Puntos a favor*

- Le da un nombre al fenómeno: acoso psicológico en el trabajo. Señala que también se le llama “mobbing, psicoterror laboral, acoso ‘moral en el trabajo, maltrato psicológico, hostigamiento

laboral, acoso institucional, intimidación en el trabajo, etc.” (punto 1), aunque tampoco son equivalentes conceptualmente (al respecto, véase también Westhues, 2011 [33]).

- Diferencia –aunque de forma superficial– el acoso psicológico del *burnout* y el *bullying* (punto 2).
- Tipifica el acoso psicológico en el trabajo como *delito - contra la dignidad de las personas* (puntos 7, 8 y 9). Se penalizarán “las conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones laborales públicas como privadas.”
- Primera medida específica: se adiciona el Artículo 206 BIS al Código Penal para el Distrito Federal. El artículo concibe al acoso psicológico como “una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona.”

### *Puntos en contra*

- Como en los casos anteriores, prevalece la omisión de las fuentes consultadas y falta de datos como resultado de una amplia investigación. El limitado contenido de la Exposición de Motivos deja ver la influencia de diversas fuentes que están mezcladas, lo cual puede apreciarse particularmente en la definición del fenómeno y las descripciones del perfil del agresor y de la víctima (puntos 3 y 4) así como algunas de las consecuencias a nivel personal. Por ejemplo, la definición es un deficiente parafraseo de la hecha por el Dr. Leymann. También adolece de generalizaciones. Ejemplo: me pregunto de dónde tomaron los autores de la iniciativa la afirmación de que el acosador es “considerado como un enfermo que reproduce la violencia”, que “su acción responde a impulsos complejos de su inconsciente”, que “en realidad se siente y trata de ser percibido como un dios”, etc. Si bien hay acosadores que manifiestan rasgos psicopatológicos en diversos grados (véase Piñuel, 2001 [38]), no puede generalizarse que todos los presentan, pues además los motivos para acosar y/o las causas del acoso pueden ser múltiples y no se restringen sólo a las características personales del acosador (véase Fuentes y Lara, 2011 [30], Westhues, 2011 [33] y Navarrete Vázquez, 2013 [6] como mínimo). La descripción de las víctimas es correcta, pero parcial, pues no son las únicas. Volvemos a las afirmaciones que estereotipan.
- El punto 5 –estadísticas oficiales– es el punto 6 de la tercera iniciativa. El punto 6 aquí es el 8 de la tercera. Ya me pronuncié al respecto.
- El punto 7 es prácticamente el mismo en ambas iniciativas –“El Acoso Psicológico en el Trabajo es una discriminación y atenta contra la dignidad e integridad de las personas (...)”–, con la salvedad de que en la presente se afirma al inicio: “Estas prácticas acosadoras son un fenómeno identificado con la globalización que genera discriminación y atenta contra la dignidad e integridad de las personas (...)”, dando a entender que “la globalización” es la principal causa o puede serlo, olvidando por completo que Leymann [36] ya había apuntado el carácter histórico del APL. De acuerdo con Peña y Sánchez, 2009 [51] la investigación del *mobbing* en México debe enfocarse también, entre otros aspectos, en los contextos organizacionales, así como en la relación entre las organizaciones y los contextos socioeconómicos globales; de igual manera, en 2008 Westhues [54] señaló que el capitalismo avanzado, las políticas neoliberales y la competencia global *fomentan* el acoso. Justo eso: no debemos perder de vista que son *parte de los factores* que propician el APL. Lo asentado en el punto 1 es más congruente con esta perspectiva.
- El punto 8 y el artículo 206 BIS presentan la definición “propia” de la propuesta federal de 2006.
- El artículo 206 BIS establece que el acoso psicológico “será sancionado en los mismos términos dispuestos en el Artículo anterior, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer de conformidad con la ley Federal del Trabajo” y que el delito se “perseguirá por querrela”. Esto quiere decir que:

1) La pena para el agresor sería de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad, y una multa de cincuenta a doscientos días.

Mismas sanciones. ¿Estas sanciones son realistas?, ¿por qué deben ser las *mismas* sanciones?, ¿no importa la ponderación de daños concretos en cada caso específico, su variedad y profundidad, las áreas que abarcan? Si sólo se considera la sanción establecida anteriormente, las diferencias entre caso y caso son automáticamente eliminadas. Además, la *opción* de una pena de uno a tres años de prisión o del poco tiempo de trabajo comunitario (menos de un mes a poco más de tres meses) no sólo no necesariamente se corresponde con el tipo y gravedad de daños que pueden ocasionarse a la salud física y mental, a la reputación personal y profesional, a la empleabilidad y los derechos de la persona que fue objeto de los ataques, a su familia, así como los daños a la organización, por mencionar algunas de las áreas donde las consecuencias son más comunes, también obliga a pensar *por qué elegir entre dos sanciones tan dispares (tanto, que parece algo absurdo)*. De acuerdo con el artículo 36 del propio Código Penal para el Distrito Federal, “El trabajo en favor de la comunidad consiste en la prestación de servicios no remunerados, en instituciones públicas, educativas, de asistencia o servicio social, o en instituciones privadas de asistencia no lucrativas, que la ley respectiva regule.” [56].

Multa. A su vez, una multa de cincuenta a doscientos días impuesta al agresor –es decir, entre \$2,835.00 y \$11,964.00 pesos [57]– nos hace reflexionar seriamente si una suma dentro de ese rango puede compensar indistintamente el sufrimiento y los daños causados en los términos ya expuestos. Además, ¿a dónde irá a parar ese dinero?, ¿a la víctima? Quizá el lector coincida conmigo en que estas sanciones no dejan “sensación de justicia”. Es simple: no hacen justicia.

¿En verdad piensan los legisladores que son sanciones adecuadas?, ¿por qué no propusieron además la **reparación del daño**, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 del mismo código? A la letra dice:

**ARTÍCULO 42** (*Alcance de la reparación del daño*). La reparación del daño comprende, según la naturaleza del delito de que se trate:

- I. El restablecimiento de las cosas en el estado en que se encontraban antes de cometerse el delito;
- II. La restitución de la cosa obtenida por el delito, incluyendo sus frutos y accesorios y, si no fuese posible, el pago de su valor actualizado. Si se trata de bienes fungibles, el juez podrá condenar a la entrega de un objeto igual al que fuese materia de delito sin necesidad de recurrir a prueba pericial;
- III. La reparación del daño moral sufrido por la víctima o las personas con derecho a la reparación, incluyendo el pago de los tratamientos curativos que, como consecuencia del delito, sean necesarios para la recuperación de la salud psíquica y física de la víctima;
- IV. El resarcimiento de los perjuicios ocasionados; y
- V. El pago de salarios o percepciones correspondientes, cuando por lesiones se cause incapacidad para trabajar en oficio, arte o profesión.

2) Por otra parte, hay dos formas de presentar los hechos ante el Ministerio Público: a) Para los delitos que se persiguen de oficio –los que afectan a la sociedad–, se utiliza una *denuncia*, efectuada por la víctima u otras personas que sepan del delito, en cuyo caso el proceso continúa se otorgue o no el perdón; y b) Para los que se persiguen a petición de parte –los que afectan sólo a la persona directamente perjudicada– aplica una *querrela*, la cual debe efectuar dicha persona por propia voluntad, en cuyo caso es posible otorgar el perdón en cualquier etapa del proceso.

Querrela. *¿Por qué la querrela en lugar de la demanda?* La diferencia radica en que en la primera el titular del derecho es la sociedad y en la segunda el titular es la persona directamente afectada. Pero estamos hablando de un fenómeno que afecta *tanto el interés del particular como el interés público*, así que ¿cuáles son las ventajas de proceder por querrela? Parece más bien una forma de minimizar el problema y de restarle importancia.

- Aunque la iniciativa pretenda que con este “nuevo tipo de sanción” (punto 9) se facilitarían las denuncias y se reducirá la incidencia de los casos, cabe preguntarse si hay congruencia entre la concepción del acoso psicológico como una violación a los derechos esenciales de la persona y la forma en que se considera adecuado defender y proteger esos derechos, sin perder de vista las diversas consecuencias multicitadas del proceso destructivo. Sólo hasta que la persona afectada se ve envuelta en un proceso de este tipo puede dimensionar el tiempo y los múltiples esfuerzos requeridos para llegar hasta el final, lo cual, actualmente, incluye una considerable inversión de su propio bolsillo. ¿Usted, lector, con esos procedimientos y “sanciones” acudiría a las autoridades?

Adicionalmente, en el mismo punto 9 se dice que se impulsará una modificación a la LFT para considerar al APL como “una enfermedad de trabajo”, con lo cual “se crea una red de protección a las víctimas de Acoso”. Pero resulta que la LFT sólo protege a un subconjunto de trabajadores (véase comentario, pág. 19) y la “red” está incompleta. No se contemplan indemnizaciones para las víctimas, ni medidas adicionales paralelas (para sanear las organizaciones, para preparar el terreno, etc.). Hacen falta medidas paralelas de fondo y largo plazo como educación, sensibilización, difusión, orientación, capacitación, actualización, entre muchas otras, para realmente a crear una auténtica “red de protección”, así como “mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social”.

A mi parecer, todo indica que los autores de estas iniciativas no conocieron, en el transcurso de su elaboración, a ninguna persona que fuera blanco/víctima de acoso psicológico laboral, y que tampoco atendieron, si es que los(as) consultaron, las sugerencias de especialistas en la materia. No imagino a un(a) investigador(a) de la UNAM, el IPN, la UAM u otra institución educativa seria y de renombre proponiendo tales soluciones. No son, en definitiva, medidas adecuadas para todos los casos y mucho menos para resolver el problema. Así sólo se atacan, mal y de malas, acaso a medias, los síntomas y, por tanto, sólo una parte del problema. Por otra parte, suponiendo que el acosador supere la difícil experiencia en una cárcel mexicana –de por sí sobrepobladas y donde la auténtica rehabilitación no parece ser la regla–, nada garantiza que no vuelva a acosar a otra(s) persona(s) más adelante [véase comentario en la Nota 2, al final].

Como puede apreciarse, las medidas concretas son todavía cuestionables e insuficientes. Si ambas iniciativas o cualquiera de ellas son aprobadas en su estado actual, y si después se presenta otra a nivel federal con base en las locales como se pretende, tendremos más razones para preocuparnos que para sentir alivio.

**3.2.5. Quinta Iniciativa: Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se Reforman los Artículos 2, 3, 51, 132, 133 de la Ley Federal de Trabajo, a fin de Prevenir y Sancionar todo acto de Violencia Laboral (Mobbing) – Marzo 2011.**

Propuestas:

Donde dice	Se propone decir
<p><b>Artículo 2o.-</b> Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>	<p><b>Reforma</b>  <b>Artículo 2o.</b> Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social <b>libre de todo tipo de violencia o acoso</b> en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>
<p><b>Artículo 3o.-</b> El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p><b>Reforma</b>  <b>Artículo 3o.</b> El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, <b>así como prevenir y sancionar la violencia y/o acoso laboral.</b></p>
<p><b>Artículo 51.-</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. [...];</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; [...]</p>	<p><b>Reforma a una fracción</b>  <b>Artículo 51.</b> [...]</p> <p>I. [...]</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia <b>física y psicológica, acoso, intimidación,</b> amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; [...]</p>
<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a V. [...]</p> <p>VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; [...]</p>	<p><b>Reforma a una fracción</b>  <b>Artículo 132.</b> [...]</p> <p>I. a V. [...]</p> <p><b>VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra que atenten contra su integridad física, psicológica y/o social;</b> [...]</p>

<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p> <p>II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; [ ]</p>	<p><b>Adición</b> <b>Artículo 133. [...]</b></p> <p>I [...]</p> <p><b>II. Incurrir en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador, manifestando un abuso de poder por medio de amenazas, intimidación, acoso e inequidad salarial.</b></p> <p>II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; [...]</p>
--	--

### *Puntos a favor*

- Le da un nombre al fenómeno: *mobbing* o acoso laboral.
- Considera al acoso laboral “un acto de injusticia que atenta contra los derechos fundamentales del hombre.”
- En el sustento de la Exposición de Motivos incluyen, entre las pocas fuentes mencionadas, una definición “de la Unión Europea”, y un estudio realizado por la OIT en 2002, del cual citan “cifras de víctimas de *mobbing*”.
- Destaca la ocurrencia del APL en diferentes ámbitos laborales, como el servicio doméstico.
- Proponer como tema de interés social la prevención y sanción del acoso laboral.
- La adición a las obligaciones de los patrones.
- La adición a las prohibiciones a los patrones.

### *Puntos en contra*

- La mayor parte del cuerpo de la Exposición de Motivos consiste en afirmaciones basadas en información cuya fuente se desconoce y que además está descontextualizada. Por ejemplo, señala porcentajes muy elevados con marcada tendencia hacia la afectación a mujeres. No se hace una reseña histórica mínima del estudio del fenómeno; no se mencionan resultados de investigaciones realizadas en México, a pesar de que para 2011 ya existía una producción notoria – en este aspecto, sólo se hace una afirmación:

(...) estudios de varias universidades del país, como la UAM, la UNAM, el IPN y la UdeG, han detectado que este fenómeno ha derivado en el suicidio de 5 por ciento de quienes se tiene registro que lo padecen.

No precisan si esos resultados se refieren a la situación en México y/u otros países. Por eso es importante el contexto. Por eso es delicado hacer afirmaciones sin mencionar la fuente consultada.

- En general, el contenido de la Exposición de Motivos es demasiado sintético, se percibe fragmentado y da prioridad a las consecuencias del APL, descuidando otros componentes importantes del fenómeno, limitando así la comprensión de su complejidad.
- La iniciativa sólo considera a los trabajadores del apartado A del artículo 123 constitucional; por tanto, limitan las propuestas a la protección de los trabajadores de la iniciativa privada. Quedan

desprotegidos los trabajadores al servicio del Estado y de las áreas restantes que incluye toda la fuerza productiva del país (por ejemplo, las trabajadoras domésticas, los niños trabajadores, trabajadores informales, etc.). Véase comentario, pág. 19.

- Respecto al título de la iniciativa, plantear como equivalentes “violencia laboral” y “*Mobbing*” es un importante error conceptual. La violencia laboral comprende una amplia variedad de comportamientos, con frecuencia empalmados o sobrepuestos, entre los cuales puede encontrarse el *mobbing* (como referencias mínimas, véanse el artículo *Violence at Work*, de Chappell y Di Martino [58], y el libro *Violencia y Acoso en el Trabajo. Mobbing*, de Uribe [59]).
- Similar situación respecto a los artículos 2º y 3º: decir “violencia o acoso” y “violencia y/o acoso laboral” respectivamente, no es hablar de lo mismo. Es una ambigüedad que puede ocasionar problemas al momento de analizar y argumentar un caso específico. Sería más preciso decir “violencia psicológica y acoso psicológico”, los cuales tampoco son fenómenos/términos equivalentes, pues el segundo puede considerarse en cierta medida un derivado de la primera (como referencias mínimas, véanse el libro *Violencia y Acoso en el Trabajo. Mobbing*, de Uribe [59], así como el capítulo *Organización y Violencia. Hacia una visión más integral del Acoso Moral*, de Montaña [60]).
- Respecto al artículo 51, sería más adecuado que se precisara “acoso psicológico”. Además, este agregado no es especialmente útil, puesto que el artículo forma parte del Capítulo IV “Rescisión de las relaciones de trabajo” y por tanto incurre en la misma perspectiva errónea y desventajosa de la primera propuesta (véase, págs. 19-20). Acaso, terminar la relación laboral debe ser una opción para el trabajador, no la única solución.
- Respecto a los artículos 132 y 133, las adiciones a las obligaciones y a las prohibiciones de los patrones, si bien son necesarias, muestran algunas diferencias importantes en el contenido.
- Se supone que la iniciativa está orientada a la prevención y sanción del acoso psicológico, pero la primera es sólo enunciativa y la segunda sencillamente no se toca. Ni una palabra acerca del uso de un protocolo, de sanciones para los perpetradores e indemnizaciones para las personas afectadas. Todos los aspectos restantes considerados en los criterios básicos, más cualesquiera otros que pueda imaginar el lector, quedan fuera.

Para ser una iniciativa con la intención de “fortalecer la normatividad existente en materia laboral, a fin de mejorar las condiciones de trabajo que garanticen la dignidad, la integridad física, psicológica y/o social, además de prevenir y sancionar todo acto de violencia laboral” y de “sumar esfuerzos para que la práctica del *mobbing* sea eliminada en todos los centros de trabajo, fomentando modelos sociales positivos y solidarios, y de comportamientos basados en la justicia, equidad, honestidad, tolerancia y el respeto”, deja muchos cabos sueltos.

### **3.2.6. Sexta Iniciativa: Iniciativa de Reformas y Adiciones a los Artículos 3 y 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Durango - Mayo 2011.**

Respecto al artículo 3, la propuesta consiste únicamente en sustituir la denominación “Procuraduría General de Justicia” por la de “Fiscalía General del Estado de Durango”.

Respecto al artículo 15, la propuesta consiste en una adición sustentada en el artículo 19 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, con el matiz relativo al APL:

Donde dice	Se propone decir
<p>“ARTÍCULO 15</p> <p>El Gobernador del Estado expedirá los reglamentos interiores de las dependencias los que para su validez se publicarán en el Periódico Oficial.</p> <p>Los titulares de las dependencias y entidades podrán emitir acuerdos y circulares que regulen la organización y funcionamiento de las mismas, de igual forma deberán emitir los manuales de organización y de procedimientos, mismos que serán publicados en el Periódico Oficial del Estado.”</p>	<p><b>Modificación</b></p> <p>“El titular de cada Secretaría de Estado y Departamento Administrativo expedirá los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público necesarios para su funcionamiento, los que deberán contener información sobre la estructura orgánica de la dependencia y las funciones de sus unidades administrativas, así como sobre los sistemas de comunicación y coordinación y los principales procedimientos administrativos que se establezcan. Los manuales y demás instrumentos de apoyo administrativo interno, deberán mantenerse permanentemente actualizados. Los manuales de organización general deberán publicarse en el Periódico Oficial del Estado. En cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, se mantendrán al corriente los escalafones de los trabajadores, se establecerán los sistemas de estímulos y recompensas que determine la ley y <b>las condiciones generales de trabajo respectivas que deberán contemplar medidas para garantizar un ambiente adecuado libre de acoso en el trabajo.</b>”</p>

*Puntos a favor*

- Le da un nombre al fenómeno: violencia psicológica en el trabajo o *mobbing*.
  - Considera que degrada “la dignidad así como de la calidad de vida de los individuos que la padecen”.
  - Se refiere a las acciones de APL como “conductas antisociales”.
  - Es la primera iniciativa que propone que las Condiciones Generales de Trabajo contemplen “medidas para garantizar un ambiente adecuado libre de acoso en el trabajo.”
  - En la Exposición de Motivos se argumenta que “Por el número de trabajadores y por las consecuencias personales y sociales que tiene la violencia psicológica o acoso moral en el trabajo ( ) debe incluirse dentro de la Ley Orgánica la obligación de los responsables de las dependencias de gobierno estatal de atender oportunamente el problema en forma tal, que en la normatividad interna se señalen las *medidas de prevención y erradicación*, así como las *sanciones a los que generen* este tipo de conductas antisociales.” (Las cursivas son mías)
- De igual manera, más adelante se asienta que la iniciativa “propone modificar el artículo 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Durango, para que se ordene que en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Durango, además de lo que expresa la Ley federal, se incluya la obligación de los titulares de las dependencias de gobierno, de *garantizar un ambiente laboral adecuado, en forma tal que se evite la realización de conductas de acoso moral que afecten la psique del trabajador.*” (Las cursivas son mías) – Por cierto, debe haber un error, porque el artículo 14 se refiere a la elaboración del anteproyecto de presupuesto de egresos.

### *Puntos en contra*

- “Violencia psicológica en el trabajo” no es sinónimo de “violencia en el trabajo”. Mientras la primera es una de las múltiples formas en que se ha denominado al *mobbing* en español, la segunda es un término más amplio. Véanse los comentarios hechos a la iniciativa número cinco (pág. 38, segundo párrafo).
- La Exposición de Motivos no incluye datos ni fuentes de ninguna índole acerca del fenómeno. De hecho, carece de la información requerida en la mayoría de los criterios de análisis.
- ¿Por qué limitar la propuesta a la protección de los trabajadores al servicio del Estado?, ¿sólo porque “La administración pública en México es la generadora de empleo más importante del país”, como se afirma en el segundo párrafo de la Exposición de Motivos?, ¿y el resto, todas las demás personas que forman parte del conjunto de la población económicamente activa en el estado?
- Aunque se propone que las Condiciones Generales de Trabajo contemplen “medidas para garantizar un ambiente adecuado libre de acoso en el trabajo”, la mera disposición no es necesaria y automáticamente una ventaja, pues queda sobreentendido que el diseño de las medidas depende del libre albedrío de las partes. Ya me pronuncié al respecto.
- Aunque se propone incluir en la Ley Orgánica la obligación de los responsables de las dependencias de gobierno estatal de atender el problema de forma que en la normatividad interna se señalen las *medidas de prevención y erradicación*, así como las *sanciones* y que *se garantice un ambiente laboral adecuado*, la adición al artículo 15 no incluye mención alguna a tales medidas, consideradas en la Exposición de Motivos.

Aquí se manifiesta nuevamente un común denominador de las iniciativas: una Exposición de Motivos ambiciosa en su percepción del problema, pero pobre, limitada, incongruente y a veces vaga en su abordaje concreto.

### **3.2.7. Séptima Iniciativa: Iniciativa de Reformas al Artículo 8 de la Ley de las Mujeres para una Vida Sin Violencia – Mayo 2011.**

Se propone la adición de una nueva fracción –fracción VI– al artículo 8 de la Ley de las Mujeres para una Vida Sin Violencia. Cito:

ARTÍCULO 8. Las clases de violencia de género, son: (...)

“VI. Acoso moral en el trabajo: es un conjunto sistemático y prolongado en el tiempo de conductas ofensivas, intimidatorias, vejatorias, humillantes y degradantes que tiene por finalidad o produce como resultado el menoscabo de la moral de la mujer trabajadora, de su estima personal y/o profesional. El propósito del acoso moral es obtener el sometimiento total de la acosada o su salida definitiva de la organización.”

### *Puntos a favor*

- Le da un nombre al fenómeno: acoso moral.
- Se reconoce también la existencia del “*mobbing* maternal”.
- Considera al acoso moral como una nueva forma de violencia que atenta contra la dignidad de las mujeres.
- Distingue “La violencia psicológica allí señalada” (es decir, en la Ley de las Mujeres para una Vida Sin Violencia) de “la violencia psíquica que encierra el acoso moral en el trabajo”, de ahí la adición a las cinco clases de violencia contra las mujeres reconocidas actualmente.

- Propone una definición aparentemente propia de acoso moral en el trabajo.
- Distingue la violencia psicológica “de la violencia psíquica que encierra el acoso moral en el trabajo por lo que se le denomina también violencia perversa para establecer la diferencia, además de que ésta última se presenta exclusivamente en los ámbitos laborales.” En años recientes se ha difundido más el hecho de que el *mobbing* no es exclusivo del ámbito laboral, así que es pertinente matizar esta afirmación.

#### *Puntos en contra*

- La Exposición de Motivos no incluye una sola fuente de las consultadas para su elaboración, especialmente en lo que concierne a la definición de acoso moral en el trabajo. No cita un solo estudio –realizado en México o cualquier otro país– ni datos oficiales para dar sustento a su argumentación.
- La iniciativa se limita a agregar otra modalidad de violencia en el papel. Con ello queda sobreentendido que serán aplicados los mismos recursos disponibles, por pocos e insuficientes que sean (instalaciones, personal, capacitación, insumos varios, etc.) para atender esa forma de violencia. De ser así, está claro que la adición no basta. Las buenas intenciones, sin presupuesto, quedan en buenas intenciones y sólo aumentan las cargas de trabajo.
- La iniciativa, aunque supone una ventaja –al menos hipotética– para las mujeres que viven en el estado, tiene una desventaja implícita: su enfoque de género limita la comprensión y el adecuado abordaje de un fenómeno que afecta tanto a mujeres como hombres. La definición propuesta tiene un cuestionable sesgo a favor de las mujeres, a pesar de que la literatura especializada del APL registra violencia de hombres contra mujeres, hombres contra hombres, mujeres contra hombres y mujeres contra mujeres. Por si eso fuera poco, los porcentajes varían y están matizados por las características y diferencias culturales, entre otros factores. Una iniciativa de este tipo no puede ignorar estos y otros hechos relevantes en materia de APL. Como referencia mínima, véase Leymann, 1996a [36].

### **3.2.8. Octava iniciativa: Iniciativa con Reforma al Artículo 63 de la Ley de Salud del Distrito Federal – Mayo 2011.**

Las iniciativas del PAN (tanto la presente como la que se aborda en el subapartado 3.2.11) fueron las únicas de las cuales no encontré los documentos oficiales íntegros. Sólo conseguí información básica en el sitio web de la Asamblea Legislativa del D.F. y en algunas notas periodísticas, a todo lo cual llamaré genéricamente “las notas”. Así, la obvia falta de datos limita notablemente el análisis. Con tal reserva, comparto al lector mi punto de vista.

La propuesta “obliga al Gobierno del Distrito Federal y autoridades competentes a establecer, además de los *programas especializados de apoyo psicológico* para víctimas de violencia intrafamiliar y abuso infantil, los de *prevención de los problemas de salud pública relacionados con el acoso laboral* y la violencia e intimidación en el ámbito escolar que *incorpore la atención correspondiente a la víctima, agresor y observadores.*” [61] (Las cursivas son mías)

Por otra parte, de acuerdo con los puntos incluidos en las notas, al parecer en la exposición se da prioridad a las consecuencias del APL (en la víctima, el trabajo y la familia), aunque es probable que tal énfasis fuera un criterio editorial. De hecho, la falta de detalles deja más preguntas que respuestas. Por ejemplo, ¿en qué consistirá el apoyo psicológico?, ¿en qué

consistirá la atención para cada uno?, ¿cuál será su duración?, ¿cuáles medidas específicas se tomarán para brindar el servicio? (presupuesto, capacitación, instalaciones, difusión, etc.), ¿cuáles serán las medidas de prevención?, ¿habrá colaboración/coordinación con otras instancias?, ¿cómo se procederá con los acosadores en relación con los daños causados y las faltas cometidas?, etc.

#### *Puntos a favor*

- Le da un nombre al fenómeno: acoso laboral o *mobbing*.
- Tipifica el acoso laboral como un problema de salud pública.
- Propone establecer programas especializados de prevención del acoso laboral.
- Propone brindar apoyo psicológico a las víctimas.
- Propone la atención a víctima, agresor y observadores. Debe destacarse especialmente la incorporación de los dos últimos, componentes esenciales para comprender el inicio y desarrollo del proceso de APL.

#### *Puntos en contra*

- La iniciativa parece muy parcial. La prevención y la atención a víctimas, agresores y observadores desde el ángulo de la salud son puntos clave, sin duda, pero no basta para abordar adecuadamente el problema.
- Con la reserva ya expresada, faltan, como mínimo, propuestas relacionadas con la aplicación de protocolos, medidas para sanear a las organizaciones, así como lo concerniente a sanciones e indemnizaciones. Todos esos aspectos deben estar, además, interrelacionados y coordinados de forma congruente.

#### *Áreas de oportunidad*

Puesto que las notas impiden saber la cantidad y calidad de información expuesta verbalmente y por escrito, en este pequeño apartado sugiero algunos puntos en el intento de cubrir huecos dejados por lo que sí está expresado.

La atención psicológica adecuada es un tema delicado, que tiene gran relevancia en el fenómeno del APL. Deben considerarse al menos cuatro prerrequisitos indispensables:

- a) Los psicólogos clínicos, psicoterapeutas y/o psiquiatras que participen *deben* estar formados en el tema del APL. No puede ser opcional. Si no saben qué es, cómo se manifiesta, cuáles son sus causas y consecuencias, etc. pueden incurrir en una problemática muy común, ya registrada por la literatura especializada desde el origen de los estudios formales en la década de 1980: el error al diagnosticar a la persona afectada. Esto significa, entre otras cosas, que quienes brinden la atención deben ser capaces de reconocer y aceptar la existencia de un proceso de APL y de realizar diagnósticos diferenciales, lo cual incluye también la simulación, también llamada falso *mobbing*.
- b) Las consecuencias de un proceso de APL en la salud psicológica de la persona afectada pueden ser diversas en tipo y gravedad. Ejemplos: trastornos de adaptación, TEPT y depresión. Los expertos deben ser capaces de dar tratamientos acordes, de ayudar a la persona a comprender la experiencia y a recuperar su vida en la medida de lo posible. También debe haber la opción de canalización a otras áreas especializadas, sean de la psicología o de otras disciplinas, dependiendo de las características y gravedad de cada caso (recuérdese que las víctimas suelen requerir, además, atención médica y legal).

- c) Es especialmente recomendable que entre los expertos haya quienes puedan atender a personas con Trastorno por Estrés Postraumático. Desde 2010 y hasta la fecha no he logrado contactar o saber de particulares o instituciones que brinden atención a personas con *TEPT causado por APL*. Como referencias mínimas, véanse Leymann, 1996b [44], Báguena, 2001 [62], López y Santamaría, 2003 [63]; Aguado, Manrique y Silberman, 2004 [64], Peralta, 2006 [65], Royal College of Psychiatrists, 2010 [66], Trejo Mares y Trejo Mares, 2011 [67] y Navarrete Vázquez, 2013 [6].
- d) No basta con que el experto hable con la persona afectada, pues su discurso no se limita a su manera de percibir y elaborar las cosas, las situaciones: su discurso es resultado de una experiencia donde intervienen tanto activa como pasivamente –e incluso se ven afectadas– otras personas, de manera que también debe tomarse en cuenta, en la medida que sea posible: los familiares, el jefe y los compañeros de trabajo. También debe explorar y considerar las características de la organización (estructura, dinámicas internas, ambiente laboral, etc.).

Como puede apreciarse, la atención psicológica tiene sus particularidades. Imagine el lector las particularidades de todos los demás elementos que es necesario considerar.

### 3.2.9. Novena iniciativa: Iniciativa de Reformas y Adiciones a los Artículos 1 y 2 de la Constitución Política del Estado de Durango – Junio 2011.

La propuesta consiste en quitar un párrafo del artículo 2 para integrarlo al artículo 1, y hacer una adición al mismo artículo 1.

Donde dice	Se propone decir
<p>“ARTÍCULO 1</p> <p>(...) Asimismo, en el Estado de Durango todas las personas gozarán de las garantías y derechos sociales tutelados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los estipulados en los Tratados Internacionales suscritos por el estado mexicano en materia de derechos humanos y que hayan sido ratificados por el Senado, así como los que señala esta Constitución, los que no podrán suspenderse ni restringirse sino en los casos y condiciones que la misma Constitución federal señala.</p> <p>ARTÍCULO 2</p> <p>En el Estado de Durango queda prohibida toda clase de servidumbre que implique la explotación o menoscabo de la dignidad de los trabajadores; igualmente queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opinión, 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.</p> <p>(...)”</p>	<p><i>Reforma y Adición</i></p> <p>ARTÍCULO 1</p> <p>Queda prohibida toda clase de servidumbre y <b>todo tipo de acoso, ya sea moral, sexual o político</b>, que impliquen la explotación o menoscabo de la dignidad de los trabajadores. Igualmente queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género o preferencia, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opinión, 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.</p>

### *Puntos a favor*

- Le da un nombre al fenómeno: acoso moral en el trabajo o *mobbing*.
- Propone la prohibición de todo tipo de acoso –incluyendo al acoso moral– desde el artículo 1 de la Constitución Política del Estado. Nos encontramos ante una medida pionera y de peso para el abordaje del acoso psicológico laboral.
- Propone la integración del párrafo referente a la prohibición de todo tipo de discriminación al artículo 1, con lo cual se refuerza –al parecer involuntariamente– lo concerniente al acoso moral.
- Derivado de lo anterior, aunque no se menciona explícitamente una tipificación, el hecho de colocar el tema en el primer artículo bajo el argumento de la protección de la dignidad de las personas (en su calidad de trabajadores), permite, supongo, obviar este aspecto.
- Aunque no lo expresa abiertamente ni con las mismas palabras, interpreto que considera la dignidad humana como un bien o valor de primer orden, que hay que proteger.

### *Puntos en contra*

- Aunque la propuesta se inserta en el artículo primero de la Constitución local, y a pesar de la insistencia en la importancia de proteger la dignidad de las personas, centra el problema desde el ángulo del trabajo, que es sólo una de las, digamos, dimensiones que comprende una persona, así como una de las múltiples áreas que puede y suele afectar el fenómeno. Respecto a las primeras, otras igualmente importantes son las dimensiones como seres humanos (implícita en el concepto de dignidad humana) y como ciudadanos.
- La Exposición de Motivos argumenta la competitividad en el trabajo como causa principal del APL, a pesar de que la literatura especializada ha registrado una multiplicidad de ellas [6]. En el APL no existe una causa única, y pueden variar de caso a caso.
- Como (parece) costumbre, no hay referencias a las fuentes consultadas, por pocas que hayan sido. Tampoco se ofrecen datos de México u otros países que den una panorámica y permitan apreciar la seriedad del problema. La única mención a algún estudio dice así: “Estudios realizados por investigadores demuestran que el sector educativo y el sector salud son los más proclives a desarrollar conductas típicas de acoso moral, pero el avance de la violencia hace pensar válidamente que esto se extienda a toda clase de organizaciones laborales.” Con información tan vaga y generalizadora, ¿cómo esperan que se le considere confiable?
- Faltan disposiciones respecto a todo lo que hay que hacer para “aterrizar” esa propuesta, para que pase de ser una disposición en el supremo instrumento jurídico del Estado a ser una protección real en la vida cotidiana de los duranguenses. Me parece, considerando todo lo expuesto hasta el momento, que se desperdicia el gran potencial de la propuesta.

### **3.2.10. Décima iniciativa: Iniciativa de Decreto que Adiciona Diversos Artículos a la Ley Federal del Trabajo para Tipificar y Sancionar el Acoso Laboral – Junio 2011.**

Desafortunadamente, no puede considerarse una propuesta nueva ni distinta, pues se trata de un segundo intento por lograr lo que la de 2006 no pudo. *Salvo un párrafo*, la iniciativa original fue transcrita tal cual (hubiera sido más honesto aclarar que se basa totalmente en ella). ¿Acaso no aprendieron nada los legisladores en cinco años?, ¿no pudieron tomarse la molestia de indagar un poco más? La presente sólo tiene de distinto un reacomodo de varios párrafos, algunos matices en unas cuantas líneas y algunos párrafos adicionales, entre los cuales se encuentra una alusión a la octava iniciativa (Reforma al Artículo 63 de la Ley de Salud del Distrito Federal). He aquí el corazón de la iniciativa:

Artículo 52 C. El acoso laboral es causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

#### *Puntos a favor*

- Le da un nombre al fenómeno: acoso laboral o *mobbing*.
- Señala un hecho común, relevante, que carece todavía de amplio reconocimiento: “Asimismo, además irrogar daños a la salud, *la lista de derechos esenciales afectados a víctimas del mobbing, es mucho más amplia: derecho a la no discriminación, derecho a la dignidad, derecho a la intimidad, derecho a la integridad psíquica, derecho a la honra personal y familiar, derecho a la protección de su vida privada y pública, libertad de conciencia, etcétera.*” (Las cursivas son mías)

#### *Puntos en contra*

De entrada, puesto que es prácticamente la misma iniciativa de 2006, remito al lector a los respectivos puntos en contra, págs. 19 a 22. En cuanto a las ligeras diferencias:

- La Exposición de Motivos inicia así: “El acoso laboral no solo es un ataque que afecta seriamente la salud e integridad de trabajadoras y trabajadores. Con esa conducta ilícita, también se vulneran derechos esenciales de la persona humana.” Cierto, aunque también se centra en el aspecto laboral, limitando la comprensión del fenómeno y del problema.
- Esta iniciativa pretende agregar valor respecto a la del DF, como si fuera el único antecedente. Pregunta obvia: ¿por qué comparar únicamente respecto a esa iniciativa cuando pudieron hacerlo también con la del Estado de México? En cuanto a las cuatro siguientes, cabe suponer estaban demasiado cercanas en el tiempo como para haberlas conocido o procesado.
- Nuevamente escuchamos una expresión ya conocida: “el espíritu que orienta a la presente iniciativa consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar (...)” ¿la recuerda el lector? Continúa así: “las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan actividades laborales, desde la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación en todo el país.” El problema es que las adiciones a dicha ley no son congruentes con el enfoque presentado.
- A pesar de que se incluyen datos de estudios y (aparentemente) textos de especialistas, no se cita ninguna fuente. La definición es de Iñaki Piñuel, sin el crédito correspondiente.

Al igual que su antecesora de 2006, esta iniciativa no ha sido aprobada. Y *no debe ser aprobada*: es más bien una muestra de *lo que no debe hacerse*.

#### **3.2.11. Onceava iniciativa: Cárcel de tres años y multa de 12 mil pesos a quien inflija *mobbing* o acoso laboral en el DF – Noviembre 2011.**

De esta iniciativa hay menos información aún. Se pretende reformar el Código Penal del Distrito Federal: “Con la finalidad de frenar y sancionar la deleznable práctica del acoso laboral o ‘mobbing’ en la Ciudad de México, el GPPAN, en la ALDF propuso al Pleno sancionar con uno a tres años de cárcel y multa hasta por 12 mil pesos, a quien fomente o aplique esta acción en el centro de trabajo.” [68]

### *Puntos a favor*

- Aunque al parecer no fue presentada como tal pues no se indica nada al respecto, puede considerarse una suerte de complemento de la propuesta presentada en mayo de 2011.
- Se afirma que el *mobbing* es una violación a los derechos humanos.
- Se propone “adaptar el marco legal en materia penal para que esta conducta se juzgada como delito contra la dignidad de las personas”.

### *Puntos en contra*

- Limita el daño a la afectación de la dignidad. Cito: “al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia de forma reiterada, sistemática y recurrente durante tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el sitio de trabajo y *le cause daño que afecte su dignidad*, se le impondrán de 1 a 3 años de prisión o 25 a 100 días de trabajo a favor de la comunidad y multa de 50 a 200 días de salario mínimo vigente” (Las cursivas son mías) [68]. Sin duda el APL implica un daño a la dignidad de la persona afectada, pero ¿por qué reducir la estimación de los daños a ese único aspecto? ¡Los daños suelen ser diversos en múltiples áreas! Y de la misma manera, las infracciones cometidas pueden variar.
- ¿Reconoce el lector las sanciones? Son las dispuestas en el artículo 206 del Código Penal para el DF. Esta iniciativa es prácticamente igual a la cuarta (véase, págs. 32-35), y por consecuencia incurre en las mismas deficiencias. Más de año y medio después de la propuesta del PT, nadie se tomó la molestia de pensar en algo distinto, más apropiado. Como solución, y como acto de justicia, sigue siendo cuestionable. ¿De qué sirve entonces que los creadores de las iniciativas reconozcan daños psicológicos y físicos en la víctima, en las familias, pérdidas económicas, repercusiones en el área laboral y la sociedad en general, etc., si terminan omitiendo la mayor parte?

Me parece comprensible proponer que el APL sea entendido como un problema de salud pública y como un delito, porque hay argumentos para ambas posturas e incluso para más: el problema es que no haya congruencia entre ellas (sin insistir en que no son las únicas). Por ello es tan importante la revisión cuidadosa de la literatura especializada desde un enfoque multidisciplinario, conocer casos concretos, hablar con personas que han pasado por esa dura experiencia, con los acosadores y los testigos, con especialistas –sean individuos u organizaciones públicas y/o de otra índole– que se hayan involucrado en casos reales. ¿Cómo legislar acerca de un problema que no se conoce lo suficiente?, ¿cómo generar un sentido de justicia para casos de esta naturaleza si el abordaje es tan limitado?

Con esto finaliza la breve revisión de las iniciativas. Como puede apreciarse, y lo digo con pesar, en mayor o menor medida ninguna propuesta resistió un análisis básico, con criterios que no pueden considerarse muy rigurosos. Quizá el lector coincida conmigo en que las opciones ofrecidas por la mayoría de, si no todas las iniciativas en México, a pesar de los aciertos que puedan contener, resultan pobres y descontextualizadas. Considero que la principal debilidad radica en una inadecuada atención de las fuentes principales de información: la pobreza de las investigaciones documentales, una aparente falta de contacto con especialistas y el evidente desconocimiento de casos específicos. De igual manera, que algunas iniciativas se nutrieran de otras en lugar de acudir a la literatura especializada también deja mucho que desear. Si el *resultado* es similar al de estas iniciativas, cabe preocuparse también por otros temas de interés para el país.

Lo anterior es sólo un ejercicio que nos ayuda a esbozar una perspectiva de lo que se está haciendo. Y lo que salta a la vista es que las propuestas, tomando en cuenta las medidas concretas más que los motivos expuestos, en realidad –incluso sin proponérselo– minimizan el fenómeno, el problema y la seriedad/gravedad de las infracciones que potencialmente pueden implicar las actividades hostiles. Debido a las inconsistencias e incongruencias detectadas, con mayor razón son necesarias las medidas paralelas a la labor legislativa.

Ahora, pensando en la posibilidad de que se elaboren otras propuestas en el futuro, incluyendo la reelaboración de cualquiera de las aquí revisadas, ¿qué debe –o puede, en términos de idoneidad– considerar y contener una iniciativa en materia de APL o *mobbing*? Desde mi punto de vista, *al menos* lo siguiente:

- Una denominación y definición claras del fenómeno, de preferencia consensuadas en nuestro país al menos.
- Un enfoque multirreferencial y multidisciplinario.
- Una descripción adecuada y suficiente del fenómeno y sus componentes.
- Fuentes serias, de especialistas e instituciones reconocidas, y plenamente identificadas.
- Una revisión de la investigación internacional, y de la realizada en México – al menos de los principales exponentes [véase la tercera parte de este trabajo].
- También, revisión de la legislación y la jurisprudencia.
- Revisión de casos específicos, tanto dentro como fuera de México.
- Los resultados de una encuesta o estudio nacional *oficial*, realizado con una muestra representativa (no perder de vista que el acoso psicológico no ocurre únicamente en el ámbito laboral). Quizá pueda iniciarse con una muestra de la fuerza laboral, y luego abarcar otros espacios.
- Una tipificación que refleje la complejidad del fenómeno/problema.
- Disposiciones respecto a las indemnizaciones para las víctimas, así como sanciones para los acosadores y las organizaciones que los toleren. Se requiere especial atención en el análisis de la situación de los testigos, considerando sus tipos.
- Disposiciones relativas a medidas preventivas y correctivas, incluyendo la actuación con base en un protocolo básico al menos.
- Disposiciones relativas al respeto a las garantías individuales de los involucrados.
- Garantía de que se realizará y respetará el debido proceso.
- Disposiciones respecto al presupuesto necesario para implementar las medidas, y en general acerca de todos los recursos requeridos para que la ley sea efectivamente aplicada, entre los cuales deben estar como mínimo:
  - Instalaciones e insumos
  - Contratación de personal. En su defecto, capacitación, formación y/o actualización.
  - Capacitación y actualización permanentes
  - Difusión, sensibilización y orientación
- Disposiciones acerca de las instancias encargadas de dar seguimiento a la aplicación de la ley y evaluar los resultados.
- Disposiciones acerca de realizar los ajustes requeridos a la propia ley de acuerdo con la experiencia adquirida y los resultados obtenidos.

Sí, se requiere mucho trabajo. Darse un espacio de dos o tres años para trabajar intensamente en este propósito permitiría un resultado de mejor calidad en todo sentido. Lo cual me lleva a poner en la mesa el siguiente planteamiento.

## ¿Leyes específicas o una ley “global”?

Los esfuerzos por legislar el acoso psicológico son un paso muy importante para lograr y/o mejorar la sana convivencia y la calidad de vida de los seres humanos. Sin embargo, así como actualmente se realizan esfuerzos para enfrentar el fenómeno del *bullying* o acoso escolar, existe la posibilidad de que posteriormente se busquen regulaciones en relación con otros fenómenos nocivos que ocurren dentro de las organizaciones: *burnout* (desgaste profesional), *workaholism* (adicción al trabajo), *bossing* (jefes tóxicos), *karoshi* (muerte por exceso de trabajo), *karojisatsu* (suicidio profesional), etc. Es común que se ponga atención a ciertos temas hasta que ocurre algo grave, y ahora tenemos oportunidad de evitar ese error.

El APL es uno de tantos problemas por resolver. Tenemos que preguntarnos cómo es que han surgido tantos en tan poco tiempo (o por qué han sido detectados tan recientemente) y qué podemos hacer al respecto. Bastantes problemas tenemos ya para sobrevivir –7 millones de seres humanos, hambre, guerras, corrupción, contaminación, cambio climático, desequilibrio en los ecosistemas, etc. son notas constantes del día a día– como para todavía enfrentar nuevos fenómenos propiciados por cada vez más gente que manifiesta diversos grados de deshumanización, de insensibilidad por decir lo menos.

Las leyes, reglamentos, protocolos, procedimientos y demás recursos que se supone sirven para regir nuestro desenvolvimiento cotidiano (y para contener nuestros impulsos, volviendo al primer epígrafe) deben, también en el caso del APL, reflejar los esfuerzos de investigación realizados, así como una mejor comprensión de la situación de las víctimas. Una legislación limitada y rígida difícilmente será de utilidad. En cambio, una legislación suficientemente abierta y flexible permitirá el desarrollo de nuestra comprensión del fenómeno y, de ser necesario, efectuar los ajustes pertinentes cuando se requiera, promoviendo un abordaje cada vez más conveniente del problema. Si los casos de acoso psicológico laboral son contextualizados con propiedad a partir de sus características específicas y de criterios básicos sustentados en la literatura especializada y la noción del bien común, sin perder de vista las particularidades de los individuos afectados, en vez de hacer “tabla rasa” con todos, tanto las medidas preventivas y las intervenciones internas, por una parte, como, dado el caso, las sanciones e indemnizaciones, por otra parte, probablemente serán más realistas y adecuadas.

Con base en lo anterior, me parece válido pensar en un abordaje más amplio y de largo plazo. Es decir, ¿no sería mejor crear una *ley general (federal) para prevenir y erradicar toda forma de violencia dentro de las organizaciones*? O algo similar. Por supuesto, estaría desglosada de manera que contemple cada uno de los fenómenos ya identificados, con las aportaciones de los especialistas en cada campo, y sería aplicable a todo tipo de organizaciones, no sólo las laborales, en todos los ámbitos. También dejaría margen para fenómenos emergentes. En 2006, Pando et al. [43] expresaron una idea similar:

Una adecuada evaluación será el primer paso para establecer normas que eviten los problemas de acoso laboral y violencia psicológica en los trabajadores, *así como otras de las llamadas ‘patologías emergentes’*, lo cual constituye ya un reclamo en diversos países (...). (Las cursivas son mías)

A la luz de su naturaleza multicausal, como ya está ampliamente documentado, el APL encuentra terreno fértil en una organización tóxica. A su vez, en una organización sana es poco probable que ocurra, pero no podría asegurar que imposible. Por eso es necesario conocer los avances en la investigación acerca del APL, de los otros fenómenos mencionados, de cualquier otro que lo requiera y diseñar medidas en los distintos frentes. De esta manera se evitaría legislar hasta que cada problema esté muy extendido y/o que a los legisladores les parezca que es el momento propicio. Un exceso de leyes también puede ser contraproducente – recordemos la frase de Tácito: “Cuando es más corrupto el Estado, hay más leyes.”

Hasta aquí con la revisión inicial de las iniciativas mexicanas localizadas al momento de concluir esta segunda parte. Cabe señalar que, también al momento de concluir este trabajo, quedó pendiente la búsqueda de posibles autorizaciones en los sitios web del Diario Oficial de la Federación (DOF), la Gaceta Oficial del Distrito Federal (GODF), el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México y el Periódico Oficial del Estado de Durango.

### **Nota acerca de la tipificación (continuación) – La dignidad humana, la discriminación y el delito, aspectos clave hacia la tipificación del APL: adelanto de propuesta**

En la primera parte enlisté una serie de tendencias respecto a las propuestas de tipificación, a saber: Violación de derechos laborales, Riesgo psicosocial / estresor psicosocial, Accidente de trabajo, Enfermedad de trabajo, Violación de los derechos civiles / garantías individuales, Discriminación, Violación de derechos humanos, Delito y Tortura psicológica. Involuntariamente omití dos más: Riesgo de trabajo (emparentada con la segunda) y Causa de rescisión de la relación laboral.

Claro está, el listado no es definitivo y puede haber muchas tendencias más. La cuestión de fondo es, ¿qué hacemos con todo esto, cómo conciliarlo en un planteamiento congruente con las características del fenómeno/problema? En la primera parte ya compartí algunas apreciaciones e inquietudes al respecto. En esta ocasión, a pesar de que la limitante del espacio impide un mayor desarrollo, creo que tengo suficientes elementos para poner a consideración el adelanto de una propuesta, de acuerdo con lo siguiente:

En la primera parte señalé que puesto que el APL afecta las garantías individuales, la legislación debería plantearse desde la Constitución y luego ramificarse. También, que el ser humano está primero que el trabajador, y desde ahí debemos partir. Mantengo esa postura. La fundamentación, imposible de incorporar aquí por el momento, estará disponible a petición expresa, para el lector que desee conocerla, en febrero de 2014. Vale la pena señalar –y es información que forma parte de la fundamentación–, que de las 11 iniciativas, diez consideran que el APL daña la dignidad, cinco que además implica discriminación y tres que es un delito. La propuesta, para reflexión y debate, consiste en lo siguiente:

- a) *Debido a que se violan en primera instancia los derechos fundamentales de las personas, empezando por la violación de la garantía de no discriminación y el daño a la dignidad humana, y debido también a sus destructivas consecuencias, el APL es de primera importancia como fenómeno y como problema y por lo tanto debe adquirir*

rango constitucional. Propongo, con base en los argumentos expuestos en la primera parte de este trabajo y en la fundamentación referida, considerar el acoso psicológico laboral o *mobbing* como una forma de violencia que a través de las actividades hostiles realizadas *viola directamente* en primer lugar las garantías individuales señaladas y puede violar otras –derecho a la igualdad ante la ley, a la protección de la salud, a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar, al trabajo, a la manifestación de las ideas, etc.–, así como diversos derechos de otra índole (civiles, laborales, humanos, etc.) de cualquier persona elegida como objetivo. Por tanto el abordaje debe *sustentarse en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

b) Derivado de lo anterior, y puesto que un proceso de APL suele comprender actividades hostiles que pueden constituir infracciones y/o violaciones a una o varias de las disposiciones existentes, claramente identificables en los referentes jurídicos y organizacionales –como señalé en la primera parte–, propongo tipificar el acoso psicológico laboral como un *delito múltiple* que debe ser abordado de acuerdo con esa naturaleza y con las características particulares de cada caso, puesto que las infracciones cometidas pueden ser distintas. La característica o cualidad de múltiple se debe justamente a que el proceso de APL está ligado a las normas vigentes aplicables tanto internas (de la organización) como externas (*partiendo* de la propia Constitución y cualesquiera tratados y/o convenios internacionales signados por México, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos) que hayan sido violadas en cada caso. *Dada la complejidad del fenómeno, lo recomendable sería crear una nueva figura jurídica para realizar este abordaje de forma más apropiada.*

Las sanciones para los acosadores y quienes los apoyen y/o toleren (es decir, que hayan tomado parte directa o indirecta en el proceso de APL realizándolo, apoyándolo e incluso ignorándolo deliberadamente), incluyendo a la organización y/o al patrón, así como las reparaciones y/o indemnizaciones para las víctimas y sus familias no deben ser estandarizadas, sino establecerse *en función de las diferentes áreas en que haya sido dañada la persona* [garantías individuales, derechos laborales, civiles y/o humanos, salud física y psicológica, prestigio personal y profesional, empleabilidad, y todas las demás aplicables], *su familia y la organización*, así como su gravedad.

Para evitar sesgos en los Estados, y esperando que sea un aliciente para propiciar la paulatina ruptura del silencio de los testigos, deberá concebirse como un delito del fuero federal, que se persiga de oficio.

Dicho lo anterior y mientras se analizan, discuten y ponderan cualesquiera propuestas existentes para regular el APL en nuestro país, insisto en que es posible actuar en lo inmediato para comenzar la atención y el apoyo –legal, cuando menos– a personas que estén sufriendo un proceso de acoso. En seguida presento tres alternativas.

### **3.3 Tres alternativas**

No es necesario esperar hasta que ocurran grandes cambios culturales ni que llegue la ley “infalible”, como si sólo fuera posible un “borrón y cuenta nueva” a partir de una lejana, impersonal e indefinible fecha. Podemos empezar ya, desde este momento. ¿No

basta acaso con que cada quien, cada uno de nosotros simplemente haga bien lo que le corresponde?, ¿con que todos nos esforcemos por respetar y hacer respetar nuestros derechos, así como el conjunto de leyes y normas que nos regulan?

A la luz de los hechos, seguir las reglas es un primer paso ni tan obvio ni tan sencillo, pero posible, que contribuirá a sanear cualquier organización, a cambiar paulatinamente las circunstancias en que vivimos. Esto significa actuar no sólo respecto a lo que queremos, también respecto a lo que no queremos. Se actúa al mantener sano el ambiente y el respeto en las relaciones, al buscar formas razonables de resolver los problemas, no ocultándolos, ignorándolos o pretendiendo que no existen. No se actúa en la medida que se evita sancionar a los funcionarios y políticos corruptos de cualquier nivel, mientras se llenan las cárceles con personas que han cometido delitos menores o son inocentes.

Hace ya varios años leí en el material de un evento de capacitación un breve texto en el que se afirmaba que las personas corruptas son objeto de admiración porque “logran” mucho en poco tiempo. Es una forma de notar cómo en ambas partes –quienes burlan o manipulan las reglas sin importar además los daños a terceros, y quienes ven en ello un ejemplo a seguir o un simple motivo de “inspiración”– se han deteriorado o no se han desarrollado su comprensión acerca de la interdependencia y su interpretación respecto al ejercicio del libre albedrío.

En febrero de 2013 escuché en un programa de televisión lo siguiente: “No existe una ley que nos obligue a cuidarnos, pero es una responsabilidad.” Coincido a plenitud con ese principio: cuidarnos unos a otros es una alternativa sana, lo cual no equivale a fomentar la dependencia. Y nos lleva de nuevo a los epígrafes. Esa idea (y compromiso) tiene sus antecedentes: es un fundamento del contrato social. De manera que es un asunto de voluntad individual en primera instancia, pero también una necesidad práctica y un deber solidario ante el sufrimiento ajeno, que el día menos esperado puede ser el sufrimiento propio o de nuestros seres queridos. Una de las formas más claras de demostrar que deseamos cuidarnos es conocer nuestro marco normativo.

A pesar de que todavía no existe una ley ex profeso en materia de acoso psicológico laboral, y quizá todavía tarde en ver la luz, es posible apoyar a las personas elegidas como blanco, con base en las disposiciones y conceptos vigentes en los diversos instrumentos, tanto internos como externos, como ya expliqué. Sin embargo, las alternativas que presento a continuación están pensadas más para casos avanzados de APL (fase 2 muy desarrollada y fase 3 en adelante –con fracaso o estancamiento de medidas internas–, con violación clara de derechos y/o daños significativos verificables) que requieran la intervención de una autoridad facultada, a reserva de que las personas afectadas consideren otras opciones.

Cabe señalar que, en cualquier caso, al iniciar la fase 2 es recomendable a) registrar los hechos con la mayor fidelidad posible, considerando los criterios diagnósticos básicos; b) revisar cuidadosamente el marco normativo correspondiente e identificar las infracciones, violaciones, otras disposiciones aplicables, c) obtener la mayor cantidad de evidencias posible (documentales, testimoniales, etc.) y d) crear un expediente. En caso de que no pueda demostrarse cabalmente el proceso de acoso, quizá puedan demostrarse al menos una o varias de las infracciones cometidas y los daños causados.

Para casos en fase 2, en situación de desarrollo inicial de un proceso de APL, sin daños relevantes a la integridad de la persona afectada, quizá con violación de algunos derechos y ocurrencia de algunas infracciones, lo recomendable de momento es hacer lo señalado en el párrafo anterior y luego presentar la información a la representación sindical o una instancia interna *facultada para hacer valer la normatividad revisada*, con lo cual iniciará la fase 3, pero con la posibilidad de que se busque una solución real y justa. Entre más rápido se ventile la ocurrencia del proceso, más posibilidades hay de detenerlo y así evitar daños, (más, dado el caso) violación de derechos y otras infracciones. De no obtener los resultados debidos, entonces la persona puede pensar en acudir a las autoridades.

Para seguir cualquiera de estas u otras alternativas de tipo legal, se requiere un involucramiento de las personas afectadas en relación con el conocimiento de sus derechos, del fenómeno, así como de los escenarios posibles y acciones requeridas, mediante asesoría. Informarse y conseguir asesoría es fundamental antes de dar cualquier paso. Así tendrán más elementos para decidir lo que les parezca conveniente. También se requiere, naturalmente, involucramiento y apertura de especialistas, autoridades, sindicatos y demás posibles actores para comenzar el abordaje de los casos específicos.

### **Primera – Aplicar la normatividad vigente, pero con criterio “no estándar”**

Ya hay avances en la identificación de artículos aplicables –unos quizá en mayor medida que otros, en función de factores como las características del caso, la cantidad y calidad de las evidencias, el enfoque del abogado, etc.– en diversos instrumentos jurídicos. Debido a la falta de experiencia en atención de casos de APL, supongo que existe una gran posibilidad de que en primera instancia –o por “inercia”– el caso se incline hacia un concepto supeditado a alguna de las tipificaciones mencionadas, o simplemente hacia un concepto único, cualquiera que sea. Aquí es necesario el criterio de los abogados (en práctica privada o como defensores de oficio) y los jueces para no dar un tratamiento “estandarizado” (a falta de un mejor término), o mecánico, y tratar de ver el bosque además del árbol (véase la tercera alternativa).

### **Segunda – Emplear toda la normatividad vigente *aplicable en cada caso***

Derivada de la propuesta de tipificación como delito múltiple, pero sin la carga de la tipificación. La idea es que las propias autoridades competentes puedan hacer, propiciar o permitir la realización de una completa y exhaustiva revisión del marco legal y normativo aplicable en cada caso particular –recordemos que cada caso puede ser distinto–, para identificar con precisión todas las infracciones cometidas y todas las disposiciones/artículos involucrados. El marco legal y normativo comprende lo que he planteado aquí: la normatividad interna (de la organización) y externa (los instrumentos jurídicos que nos regulan, desde la Constitución Política). Esto supone un reto por las razones ya expresadas, pero supongo que debe existir una forma de integrar y conciliar todo ello: ver el bosque y el árbol.

### **Tercera – Tomar como referencia directa la jurisprudencia de otros países**

En Costa Rica, el acoso laboral todavía no está expresamente regulado en su ordenamiento jurídico (hasta donde sé, se presentó una iniciativa de Ley en 2010 y un

proyecto de ley en julio de 2013). No obstante, el vacío legal no fue obstáculo para que los magistrados juzgaran un caso específico y condenaran a quien ejecutó el acoso, así como a la empresa donde labora el agresor [69]. Éste es, precisamente, el mejor ejemplo que puedo dar para concluir la presente entrega. Transcribo íntegra la nota (las cursivas son mías):

### **El acoso vincula al patrono**

Una política sólida contra el acoso laboral podría atenuar culpa de la empresa

Edición 771

#### [Alejandro Fernández Sanabria](#)

En demandas por hostigamiento laboral, los jueces condenan no solo a quien ejecuta el acoso, sino también a la empresa donde labora el agresor.

La única eventual salida del patrono para intentar librarse de esa culpa es establecer y aplicar una política que prevenga, evite y condene esas conductas cuando así lo ameritan.

Así lo advierten abogados especialistas en derecho laboral consultados sobre un reciente voto de la Sala Segunda que condenó al pago de ¢10 millones tanto a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) como al jefe directo que generó daños a un subordinado para que dejara el cargo y lo tomara otro.

La moraleja del voto la sintetiza así el abogado laboralista Luis Sánchez, de Facio & Cañas:

“Si se puede compartir la responsabilidad de indemnizar entre el patrono y el empleado que acosa, también se comparte la responsabilidad para que el acoso no suceda en la empresa”.

Separarse de esa responsabilidad solidaria puede ser difícil o hasta imposible una vez sucedido el hecho, pero siempre es viable evitarlo y demostrar que en la organización donde se trabaja no hay un ambiente organizacional donde se toleren esas conductas.

El acoso laboral –también conocido como mobbing– es definido por la Sala Segunda como atacar, maltratar, atropellar o asediar a otra persona en el trabajo. Es una forma de hostigamiento y maltrato psicológico.

*Esta modalidad de acoso no está expresamente regulada en el ordenamiento jurídico –como sí lo está el acoso sexual–, sin embargo eso no excusa o justificante para no tomar medidas preventivas en la empresa.*

*De la misma forma, ese vacío legal tampoco ha sido obstáculo para que los magistrados juzgaran a favor del afectado.*

Mala fe en la empresa

La prueba de que el acoso laboral le generó un daño a otro es suficiente para la condenatoria, aplicando el artículo 1049 del Código Civil, consideró Óscar Corrales, abogado laboralista de BDS Asesores.

En este caso, la Sala Segunda *reconoció dos hechos* que demostraron actos de mala

fe de un empleado contra otro para que dejara el cargo y lo asumiera otra funcionaria, lo que le generó daños morales.

Primero, se le aplicó una suspensión con goce de salario sin fundamento apropiado ni justificación, y fue, más bien, guiada por motivos personales de su jefe inmediato.

En segundo lugar, se da por demostrado que durante esa suspensión con goce de salario se le atrasaron los pagos al afectado pues no se le pagaba el sueldo en el plazo acostumbrado.

*“No hay que esperar a que haya una ley para tomar medidas que ofrezcan a sus colaboradores lugares de trabajo con que propicien relaciones laborales respetuosas”*, advirtió Corrales.

Prevenirlo

Ante el vacío legal, tome medidas contra el acoso en la empresa.

1 **Reglas.** Cree una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione el hostigamiento laboral y sexual.

2 **Más allá.** Asegúrese de efectivamente supervisar y fiscalizar en favor de la aplicación de esa normativa.

3 **Profundice:** Ante una denuncia, garantice a los colaboradores que se llevarán a cabo investigaciones.

4 **Aplique:** *En caso de comprobarse lo denunciado, aplique las sanciones que se han reglamentado.*

**Fuente** BDS Asesores.

Salvo mejor opinión del lector, me parece que aquí tenemos un buen ejemplo de empatía, solidaridad, sensibilidad, buena voluntad y/o sentido común. Y en este caso, además, una clara conciencia del servicio público y del deber de impartir justicia.

Además, de cualquiera de estas alternativas puede surgir más jurisprudencia que eventualmente guíe a una solución que logre consensos con miras a una ley.

En términos reales, en el mundo humano todo empieza y termina con las personas, los seres humanos. Sin personas no hay Cultura, ni Civilización, ni Estado, no hay Derecho, no hay Familia ni Sociedad ni Organizaciones. Ni ideas, ni paradigmas, ni filosofías o corrientes de pensamiento. Aquí es pertinente una cita de Sobral (1996) [70]:

El delito suele ser percibido de una manera muy abstracta, como algo que se efectúa contra la sociedad o el estado, más que como una actuación que produce un daño concreto a una persona concreta. Es más, para el sistema [de justicia], la víctima puede quedar reducida a un rol de testigo de la acusación o de una pieza más de las pruebas que se exhiben en el juicio. No es extraño que la mayor parte de las víctimas estén insatisfechas con el sistema de justicia criminal y empiecen a expresarlo.

Todos los implicados son personas, hombres y mujeres concretos, con sus propias historias y formas de ver el mundo y a quienes lo habitan. ¿Por qué, entonces, valores como la

dignidad humana y derechos como el derecho a la no discriminación, aunque son universalmente reconocidos siguen, en los hechos, tan descuidados, tan precarios?

Se exhorta, desde este humilde espacio, a los diputados, senadores –y por extensión, a los integrantes de los poderes ejecutivo y judicial, y autoridades en general–, a proveer los recursos necesarios y condiciones requeridas para que la ley que sea emitida en materia de APL o *mobbing*, si algún día sucede, sea una realidad y no letra muerta.

La forma de crear leyes y la forma de convertirlas en acciones concretas puede darnos una idea muy clara de cómo nos cuidamos los unos a los otros. Que no nos amemos todos no significa que seamos incapaces de ser empáticos, solidarios, de mostrar sensibilidad, buena voluntad y sentido común para resolver los problemas. De tomar medidas que nos permitan comprender nuestros impulsos y limitar su campo de acción para no afectar a terceros ni a nosotros mismos. La capacidad reflexiva, la empatía, la introspección juegan un papel importante para iniciar un proceso de ajuste en nuestros paradigmas. El libre albedrío da la oportunidad de elegir. También la conciencia de que para vivir, convivir y sobrevivir se requiere el apoyo mutuo, pues somos interdependientes. Las circunstancias, el contexto, son otros factores, cierto. Pero en general no es indispensable amar a alguien para reconocer que tiene un problema, que ha sido víctima por una u otra razón, y para ayudarlo(a) de una u otra forma si está en nuestras manos hacer algo. Daniel Goleman lo resume de esta manera: “Y si existen dos posturas morales que nuestra época reclama son precisamente estas: dominio de sí mismo y compasión” [71]. De nosotros depende perder cada vez más nuestra humanidad, o lo bueno que hay en ella.

En cuanto al tema que tratamos, no hay pretexto. Es cuestión de voluntad. La pregunta es: en México, ¿hasta cuándo?

\*\*\*

En la próxima entrega (tercera parte), *Algunos temas pendientes en la investigación, otro referente*, uno de los temas es “Recopilar y organizar los estudios acerca del *mobbing* en México”. De acuerdo con lo que he podido averiguar hasta la fecha, al parecer la primera vez que se mencionó el fenómeno en nuestro país en un trabajo elaborado por un estudioso mexicano, fue en el libro *Las Nuevas Fronteras del Siglo XXI* (La Jornada Ediciones-UCSC-UNAM-UAM X, 2000). A. Álvarez, en su capítulo “Las contradicciones de una ‘economía continental’ en América del Norte y el papel del mercado laboral de México”, hace alusión directa al fenómeno:

La necesidad de recambio de personal con mayor capacidad de adaptación a los nuevos modelos organizacionales –personas con mayor preparación, más jóvenes o más dóciles– y las limitaciones legales para el despido injustificado hacen del *acoso moral* uno de los instrumentos preferidos para provocar la renuncia del trabajador.

El párrafo fue citado por Susana Martínez Alcántara y Adriana Cruz Flores en su ensayo *El Acoso Psicológico en el Trabajo* (2008) [72]. Sin embargo, al parecer fue sólo eso, una alusión e ignoro si hubo algún desarrollo de parte de Álvarez.

Por otra parte, el 15 de julio de 2002 apareció el número 260 de la Gaceta Universitaria de la Universidad de Guadalajara. En la página 5 se publicó un artículo titulado “Acoso laboral, un problema de salud pública”. Se menciona la labor del doctor Manuel Pando Moreno –investigador adscrito al Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud– acerca de la influencia de los factores psicosociales en el trabajo [73]. Es la primera referencia que he localizado a un estudio propiamente dicho del fenómeno.

Suponiendo que efectivamente en 2002 inició el estudio del *mobbing* en México, en 2014 se cumplirán 12 años de labor, por lo cual valdría la pena hacer un recuento formal y exhaustivo de los avances conseguidos y de los pendientes por atender. Este ejercicio sería de gran utilidad para que los legisladores obtuvieran más información seria y sustentada.

---

## Notas

1. Un colega tuvo la gentileza de compartirme una copia, de la cual supe apenas a mediados de 2013, por lo cual no la incluí en este incipiente análisis. Quizá pueda hacerlo con motivo de la cuarta parte. Sin embargo, tiene una limitante de peso que ya mencioné: la norma no es obligatoria, sólo establece los requisitos para obtener la certificación que comprueba que las prácticas laborales de las organizaciones interesadas respetan “la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.” A pesar de que el campo de aplicación son “Organizaciones que cuenten con los servicios de trabajadoras y trabajadores, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano”, es opcional. Pero también hay que reconocer que, con todo y esa limitante, que desperdicia el potencial de su alcance, es un paso más.

2. Cuando escucho o leo ideas como estas, lo primero que me viene a la mente es si los legisladores y los altos funcionarios de los tres poderes en los tres niveles de gobierno se visualizan viviendo las situaciones que enfrenta el ciudadano común con bajos ingresos. ¿Se ven a sí mismos(as) ganando **entre 56 y 59 pesos diarios**, que deben alcanzar para “satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden *material, social y cultural*, y para *proveer a la educación obligatoria* de los hijos”? [74]. Un kilo de carne (el típico bistec de res) cuesta 70 pesos. Supongamos que una afortunada familia de, por ejemplo, cuatro integrantes consume diaria y muy moderadamente carne, huevo, leche, frijoles y tortillas, así como su equivalente alternando otros alimentos (vegetales, otras carnes, líquidos, etc.). Se requerirían diariamente un promedio de **78 pesos**, por lo cual, **tan sólo por concepto de alimentación se requerirían \$2,350.80 mensuales. Calcule el lector un monto realista del salario mínimo**. Los diputados, senadores y en general los políticos, gobernantes y funcionarios de alto nivel deberían vivir un tiempo con el salario mínimo. Quizá así entiendan la realidad cotidiana de los ciudadanos con bajos ingresos y se ocupen de cuestiones básicas como el salario y la generación de empleos. También quizá los ciudadanos ya no escuchemos declaraciones aberrantes como las del ex Secretario de Hacienda y ex candidato presidencial Ernesto Cordero, quien afirmó que con seis mil pesos mensuales –muy por encima del salario mínimo– hay familias mexicanas que tienen crédito para una vivienda, crédito para un coche y pueden mandar a sus hijos a una escuela privada [75] o que hace mucho México dejó de ser pobre [76]. Aquí, en resumen, es pertinente una frase de Julián Le Barón: “Que los políticos vivan las consecuencias de sus decisiones.” [77]. Mientras los políticos, gobernantes y funcionarios vivan en una realidad alterna, ajena a la del ciudadano común, las acciones de gobierno serán, permanentemente, insuficientes e insatisfactorias.

## Referencias

[1] Kahale Carrillo, Djamil T. (2010). *Acoso Laboral tratamiento jurídico*, en Separata: del Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, Año tres / Número cinco, julio 2010. Disponible en: [http://www.nl.gob.mx/pics/pages/poe\\_separata\\_base/separata\\_poe\\_nl\\_a01\\_n05.pdf](http://www.nl.gob.mx/pics/pages/poe_separata_base/separata_poe_nl_a01_n05.pdf)

- [2] Saruwatari, Garbiñe (2013). “Crítica a la falta de regulación del acoso laboral en la legislación mexicana”, en *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones II*. México: Eón. Este trabajo originalmente fue una ponencia presentada en el I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional en 2011, misma que posteriormente recibió el tratamiento de capítulo de libro para ser publicada en *Develar*.
- [3] *La Hora de Opinar*, Foro TV; titular: Leo Zuckermann. Emisión del 23 de octubre de 2011, 22 hrs.
- [4] Según encuesta telefónica realizada por El Universal en 2009, también en el marco de la celebración del Día del Trabajo. Nota disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/167722.html>
- [5] Según encuesta levantada por Gabinete de Comunicación Estratégica (GCE) en el marco de la celebración del Día del Trabajo, referido por el sitio web 3Culturas.info. Nota disponible en: <http://3culturas.info/mitad-de-trabajadores-mexicanos-desconocen-sus-derechos-laborales/>
- [6] Navarrete Vázquez, Sergio (2013). Ponencia: *¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México? - Primera parte - Las múltiples infracciones que implica el mobbing o Acoso Psicológico Laboral (APL)*, presentada en el 14º Congreso Virtual de Psiquiatría *Interpsiquis 2013*, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2013. Disponible en: <http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/handle/10401/6027>
- [7] Westhues, Kenneth (2006). *La Estrategia de Waterloo para la prevención del mobbing en la Educación Superior* [The Waterloo Strategy for Prevention of Mobbing in Higher Education]. “Conclusión” del libro *The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education* (Mellen, 2006). Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/44793059/La-Estrategia-de-Waterloo-para-prevencion-del-mobbing-Educacion-Superior>
- [8] Westhues, Kenneth (2004). *Los Instrumentos Anti-Mobbing de Waterloo* [WAMI - The Waterloo Anti-Mobbing Instruments]. Resumen para la Conferencia de *Mobbing* en el lugar de trabajo, Novotel, Brisbane (Australia), 14 y 15 de Octubre de 2004; y Westhues, Kenneth (2006). *Lista de Verificación de Indicadores de Mobbing* [Checklist Of Mobbing Indicators]. Publicada en su sitio web oficial. Disponibles en: <http://es.scribd.com/doc/69252959/Instrumentos-Contra-Mobbing-y-Comentario-de-Un-Caso>
- [9] Folleto *Suppression of dissent: what it is and what to do about it* [Anulación de la disidencia: qué es y qué hacer al respecto], descargado el 10 de marzo de: <http://www.bmartin.cc/dissent/intro/DNAleaflet.html>
- [10] Osborne, Deborah (2009). *Pathways into bullying*. Trabajo presentado en la *4th Asia Pacific Conference on Educational Integrity (4APCEI)*, 28–30 de Septiembre de 2009, Universidad de Wollongong NSW Australia.
- [11] Peña, Florencia y Alonzo, Arturo (2013). “Un caso de triple anulación. La designación de un cargo académico en un espacio universitario”, en *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I*. México: Eón.
- [12]. Ramos, Rosa y Peña, Florencia (2013). “Deshonestidad, anulación y mobbing en un barrio del Distrito Federal, México”, en *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones II*. México: Eón.
- [13] Piñuel, Iñaki (2008). *Mobbing, estado de la cuestión*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- [14] Véase el artículo “‘Bullying’, cada vez más casos y más agresivos”, de Mónica Archundia, en el diario El Universal, 23 de agosto de 2010, Sección DF-EDOMEX, pág. C3.
- [15] Gobierno del Distrito Federal (2010). *Escuelas Aprendiendo a Convivir: Un proceso de intervención contra el maltrato e intimidación entre escolares –BULLYING–*. México: Secretaría de Educación del Distrito Federal.
- [16] Villegas Fernández, Jesús M. (s.f.). Estudios. *Teoría Penal del Acoso Moral: «Mobbing», «bullying», «blockbusting» I y II*. Boletín núm. 1997.
- [17] Gimeno Lahoz, Ramón (2004). *La Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)*. Tesis doctoral, Universidad de Girona, septiembre 2004.

- [18] Observatorio para los Delegados de Prevención sobre Riesgos Psicosociales (s.f.). *Modelos de Regulación de los Riesgos Psicosociales en General, y de la Violencia Psicológica en los lugares de Trabajo en Particular*. Vínculo: <http://www.ugt.es/slaboral/observatorio/normativa.htm>
- [19] Romero-Pérez, Jorge Enrique (2006). *Mobbing Laboral: Acoso Moral, Psicológico*, en Revista de Ciencias Jurídicas N° 111 (131-162) set.-dic. 2006 - ISSN 00347787. Descargado el 24 de marzo
- [20] Citas tomadas de la nota “Pretende la JLCA impedir el "mobbing"”, Fuente: Notimex 23 de mayo de 2011, 16:04 hrs. Extraída el 23 de mayo de 2012. Disponible en: <http://www.aztecanoticias.com.mx/notas/mexico/55490/pretende-la-jlca-impedir-el-mobbing>
- [21] Artículo “Denuncian a Juez por acoso laboral”, periódico *metro*, sección nacional, pág. 10, edición del 02 de enero de 2013.
- [22] Datos según tres estudios encargados por el Poder Judicial, cuyos resultados permitieron diseñar un Protocolo para juzgar con perspectiva de género, documento de aplicación voluntaria. Nota disponible en: <http://www.mucd.org.mx/Mitad-de-jueces-y-juezas-ignora-qu%C3%A9-leyes-protogen-a-las-mujeres-n1551.html>
- [23] Datos según estudio elaborado por la Pastoral Penitenciaria de la Conferencia del Episcopado Mexicano, citado por el diario La Razón de México, edición del 28 de julio de 2011, páginas 6 y 7.
- [24] Leymann, Heinz (1990). *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*, en *Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990, pp. 119-126*. Traducción al español autorizada por Springer Publishing Company, disponible en: <http://www.scribd.com/doc/20872144/Mobbing-y-Terror-Psicologico>
- [25] *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de septiembre de 1999. Última reforma publicada DOF 15-10-2013.
- [26] Servicio de Investigación y Análisis, División de Política Interior (s.f.). *El Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Integración y Facultades*. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/DPI-11-May-2000.pdf>
- [27] Arteaga Nava, Elisur (1998). “El Proceso Legislativo”, en *Jurídica, anuario del departamento de derecho de la universidad iberoamericana*, 1998, N° 28, págs. 49-98. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/28/cnt/cnt3.pdf>
- [28] Pando, Manuel et al. (2006). *Violencia Psicológica y Mobbing: datos preliminares de Latinoamérica*, trabajo presentado en la Primera Reunión de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo, realizada en Cuernavaca, Morelos, México, del 12 al 14 de Octubre de 2006.
- [29] Pando, Manuel et al. (2006). *Mobbing en Latinoamérica*. Presentación en Power Point, Primer Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales.
- [30] Fuentes, Rocío y Lara, Eleazar (2011). *Mobbing y Fibromialgia*. México: Ediciones Oklever.
- [31] González Rodríguez, Víctor Manuel et al. (2004). *El mobbing. Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo*. SEMERGEN / Novartis. Documento electrónico disponible en: [www.semergen.es/semergen2/microsites/manuales/mobbing/mobbing.pdf](http://www.semergen.es/semergen2/microsites/manuales/mobbing/mobbing.pdf)
- [32] Westhues, Kenneth (2006). *El Cruel Arte del Acoso Psicológico [The Unkindly Art of Mobbing]*. Artículo publicado en *Academic Matters: the Journal of Higher Education [Asuntos Académicos: la Revista de la Educación Superior]*, OCUFA, otoño de 2006, págs. 18-19.
- [33] Westhues, Kenneth (2011). *Mobbing en el ámbito académico*, Conferencia Magistral presentada en el I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, D. F., 6 de julio de 2011. Versión íntegra, publicación pendiente.
- [34] Navarrete Vázquez, Sergio. *Un caso de mobbing en la Administración Pública en México*. Ponencia presentada en el 9º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2008, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2008. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/18988912/Un-caso-de-Mobbing-en-la-Administracion-Publica-en-Mexico>

- [35] Peña Saint-Martin, Florencia (2011). *Discurso Inaugural*, I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, D. F., 6 de julio de 2011.
- [36] Leymann, Heinz (1996a). *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*, en EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, 5 (2), 165-184. Traducción al español disponible en: <http://www.scribd.com/doc/21967131/El-Contenido-y-Desarrollo-Del-Mobbing-en-El-Trabajo>
- [37] Leymann, Heinz (2010). *Workplace Mobbing as Psychological Terrorism* [Acoso Psicológico Laboral en el lugar de trabajo como Terrorismo Psicológico]. New York: The Edwin Mellen Press (Leymann Translation Project). Publicado originalmente en 1992, con el título *Från mobbing till utslagning i arbetslivet* (Del *mobbing* a la eliminación en la vida laboral).
- [38] Piñuel y Zabala, Iñaki (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae.
- [39] Hirigoyen, Marie France (1999). *El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España: Paidós. La definición también puede encontrarse en *El Acoso Moral en el Trabajo*, Conferencia presentada el 17 de septiembre de 2004, FEMEVAL, Valencia, España.
- [40] La primera traducción de *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*, del Dr. Heinz Leymann, fue realizada, bajo el título *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo*, por el Dr. en Psicología Francisco Fuertes Martínez, profesor titular de Psicología de las Organizaciones en la Universidad Jaume I de Castellón (España). Disponible en: <http://acosolaboral.net/pdf/LeymannEl.pdf>
- [41] Tamayo, Mario (2000). *Diccionario de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- [42] Galimberti, Umberto (2006). *Diccionario de Psicología*. México: Siglo XXI.
- [43] Pando, Manuel et al. (2006). *Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)*, en Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol. 11, N° 2: 319-332, Julio-Diciembre 2006, Universidad Veracruzana.
- [44] Leymann, Heinz (1996b). *Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático*, en EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, 5 (2), 251-276. Traducción al español disponible en: <http://es.scribd.com/doc/44793453/Mobbing-en-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-de-TEPT-aut>
- [45] Bjorkqvist, K., Lagerspetz, K.M.J., & Kaukianinen, A. (1992). *Do girls manipulate and boys fight? Developmental trends in regard to direct and indirect aggression* [¿Las chicas manipulan y los chicos pelean? Tendencias de desarrollo en relación con la agresión directa e indirecta]. *Aggressive Behavior*, 18, 117-127.
- [46] Hillard, James R. (2009). *Acoso psicológico en el lugar de trabajo: ¿en verdad van tras su paciente?* [Workplace mobbing: Are they really out to get your patient?], en *Current Psychiatry*, Vol. 8, No. 4, 45-48, 51, April 2009. Traducción disponible en: <http://es.scribd.com/doc/50011305/Acoso-psicologico-en-el-lugar-de-trabajo-%C2%BFen-verdad-van-tras-su-paciente>
- [47] Entrevista a Marie France Hirigoyen, titulada con una frase suya: «La precariedad laboral aumenta el riesgo de acoso moral en el trabajo», con motivo de la presentación de su libro *El acoso moral en el trabajo* en Bayona, España. El documento carece de detalles (fecha de la entrevista, entrevistador, etc.). Disponible en: <http://www.el-refugioesjo.net/archivo/marie-france-hirigoyen.htm>
- [48] Westhues, Kenneth (2006). *Diez elecciones en el Estudio del Mobbing o Bullying en el lugar de trabajo*. Ponencia presentada en la Quinta Conferencia Internacional sobre Intimidación en el lugar de trabajo, Trinity College, Dublín, 15-17 de junio de 2006. Traducción al español autorizada por el Dr. Westhues, disponible en: <http://es.scribd.com/doc/18921893/Diez-Elecciones-en-El-Estudio-Del-Mobbing-o-Bullying>
- [49] Westhues, Kenneth (2007). *Mobbing, un Hecho Natural* [Mobbing, A Natural Fact]. Escrito adaptado y revisado de "Mobbing am akademischen Arbeitsplatz" [El *mobbing* en el lugar de trabajo académico], conferencia dada en la Sociedad de Sociología en la Universidad de Graz (Austria), el 23 de enero de 2007. Versión en español disponible en: <http://es.scribd.com/doc/44793204/Mobbing-Un-Hecho-Natural>

- [50] Vandekerckhove, Wim y Commers, M. S. Ronald (2003). *Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?* [El *mobbing* descendente en el lugar de trabajo: ¿Un signo de los tiempos?] *Journal of Business Ethics* 45: 41–50, 2003.
- [51] Peña, Florencia y Sánchez, Sergio (2009). Introducción del libro *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*. México: Eón.
- [52] López García Silva, J.A. y González de Rivera y Revuelta, José Luis (2003). *La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo*. Publicado en Mobbing-OPINIÓN.com, sección “Psicología y psiquiatría. Antropología y sociología”. Disponible en: [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_440.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_440.shtml)
- [53] Mansilla, Fernando (2011). La simulación en el trabajo. Ponencia presentada en el 12º Congreso Virtual de Psiquiatría *Interpsiquis 2011*, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2011.
- [54] Westhues, Kenneth (2008). *Críticas al movimiento anti-bullying*. Ponencia presentada en la 6ª Conferencia Internacional sobre *Bullying* en el lugar de trabajo Montreal, 4 al 6 de junio de 2008. Traducción disponible en: <http://es.scribd.com/doc/54008987/Criticas-al-movimiento-anti-bullying-def>
- [55] Westhues, Kenneth (2009). Comentario *El Despido de Denis Rancourt de la Universidad de Ottawa*. Publicado en su sitio web oficial en agosto de 2009. Traducción disponible en: <http://es.scribd.com/doc/69252959/Instrumentos-Contra-Mobbing-y-Comentario-de-Un-Caso>
- [56] Código Penal para el Distrito Federal. Publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 16 de julio de 2002.
- [57] De acuerdo con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 2010, los salarios vigentes a partir del 1 de enero de 2011 en las tres áreas geográficas son: “A” - \$59.82, “B” - \$58.13 y “C” - \$56.70 pesos. Tomé como referencia los extremos “A” y “C”.
- [58] Chappell, Duncan y Di Martino, Vittorio (1999). *Violence at Work* [Violencia en el trabajo]. *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, volume 6, number1, April 1999. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/violwk/violwk.pdf>
- [59] Uribe Prado, Jesús (2011). *Violencia y Acoso en el Trabajo. Mobbing*. México: UNAM/El Manual Moderno.
- [60] Montaña Hirose, Luis (2013). “Organización y Violencia. Hacia una visión más integral del Acoso Moral”, en *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones II*. México: Eón.
- [61] “Víctimas de Mobbing en D.F. recibirán Apoyo Psicológico”, nota tomada el 07 de julio de 2011 de: <http://www.aldf.gob.mx/comsoc-victimas-mobbing-df-recibiran-apoyo-psicologico--7964.html>
- [62] Báguena Puigcerver, Mª José (2001). *Tratamientos psicológicos eficaces para el estrés post-traumático*. *Psicothema*, 2001. Vol. 13, n° 3, pp. 479-492.
- [63] López, José Ángel y Santamaría, Maite (2003). *Diagnósticos para el acoso laboral*. Datos restantes no incluidos en el documento.
- [64] Aguado, Manrique y Silberman (2004). *Evaluación cognitivo-conductual del Trastorno por Estrés Postraumático*. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental Hermilio Valdizan*, Vol. V, N° 1, Enero-Junio 2004, pp 69-82. Disponible en: <http://www.hhv.gob.pe/revista/2004/6%20EVALUACION%20COGNITIVO-CONDUCTUAL%20DEL.pdf>
- [65] Peralta Gómez, Ma. Claudia (2006). *Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso*. *Psicología desde el Caribe*, Julio, N° 17, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- [66] Royal College of Psychiatrists, Sociedad Española de Psiquiatría (2010). *Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT)*. Folleto producido por el Consejo Editorial de Educación Pública del Royal College of Psychiatrists. Editor: Dr. Philip Timms. Expertos: Dr. Gordon Turnbull. Actualizado: Marzo de 2010.

Pendiente de revisión: Marzo de 2012. Traducido en Abril 2010 por la Dra. Nelida Parga. Revisión a cargo de la Dra. Carmen Pinto.

[67] Trejo Mares, Bertha y Trejo Mares, Jorge (2011). *Una Revisión del Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT)*. Ponencia presentada en el 12º Congreso Virtual de Psiquiatría *Interpsiquis 2011*, organizado por [psiquiatria.com](http://psiquiatria.com), celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2011.

[68] “Cárcel de tres años y multa de 12 mil pesos a quien inflija mobbing o acoso laboral en el DF”, nota tomada el 05 de diciembre de 2011 de:

<http://portal.pulsopolitico.com.mx/2011/11/carcel-de-tres-anos-y-multa-de-12-mil-pesos-a-quien-inflija-mobbing-o-acoso-laboral-en-el-df/>

[69] Artículo *El Acoso Vincula al Patrono*, de Alejandro Fernández Sanabria, publicado en *El Financiero* Costa Rica, Edición 771, Sección Economía y Política, 13 de Junio de 2010. Disponible en:

[http://www.elfinancierocr.com/ef\\_archivo/2010/junio/13/economia2374609.html](http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2010/junio/13/economia2374609.html)

[70] Sobral, Jorge (1996). “Psicología Social Jurídica”, capítulo 9 del libro *Psicología Social Aplicada* (Alvaro, Garrido y Torregrosa, coordinadores), España: McGraw Hill.

[71] Goleman, Daniel (1995). *La Inteligencia Emocional*. México: Javier Vergara Editor.

[72] Martínez Alcántara, Susana y Cruz Flores, Adriana (2008). *El Acoso Psicológico en el Trabajo*, en *Psicología y Salud*, Vol. 18, N° 2: 255-265, julio-diciembre de 2008, Universidad Veracruzana.

[73] Mencionado en el artículo *Acoso laboral, un problema de salud pública*, de Alejandra Tello, en la *Gaceta Universitaria* de la Universidad de Guadalajara, N° 260, 15 de julio de 2002, pág. 5.

[74] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto “Del Trabajo y de la Previsión Social”, Artículo 123, Apartado A, Fracción VI, segundo párrafo, página 89. Última reforma publicada DOF 26-09-2008.

[75] Datos tomados de los sitios web:

<http://www.vanguardia.com.mx/conseismilpesosmensualesstienesparacasacarroyescuelaprivadacordero-657256.html> y de [http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id\\_nota=716177](http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id_nota=716177) (extraídos el 09 de marzo de 2011).

[76] Nota publicada en el diario *La Jornada*, Miércoles 1º de junio de 2011, pág. 5. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2011/06/01/politica/005n1pol>

[77] Julián Le Barón, entrevistado por Sabina Berman en el programa *Sha la lá*, canal Azteca 13, transmitido el 24 de noviembre de 2011.